

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia adalah makhluk sebaik-baiknya ciptaan-Nya. Bahkan bisa dibilang manusia adalah ciptaan Tuhan paling sempurna dibanding dengan makhluk yang lain. Manusia merupakan pendukung utama suatu perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain, manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting keberadaannya dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2016:23) mengemukakan bahwa organisasi menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Diantara berbagai sumber daya tersebut, manusia atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Relevan dengan pendapat Bukit, Malusa & Rahmat (2017:1) bahwa keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia atau sering disebut tenaga kerja, pegawai atau karyawan merupakan roda utama dalam perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa mendatang, karena fungsi dari manusia sebagai pelaku, pengelola dan sebagai pelaksana. Kunci dalam mempertahankan kelangsungan hidup adalah bagaimana manusia yang ada

dalam perusahaan memiliki kemampuan dalam bekerja untuk mencapai tujuan. Hal tersebut relevan dengan pendapat Sumardjo dan Priansa (2018:193) yang menyatakan bahwa organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Berkembangnya perusahaan juga ditentukan dengan seberapa baiknya sumber daya manusia didalamnya, maka dari itu pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam pekerjaannya, loyal dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan bahwa pegawainya bisa memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Semakin baik dan tinggi kinerja pegawai maka tujuan akan semakin mudah dicapai sehingga perusahaan berjalan efektif. Dengan kata lain keberlangsungan perusahaan ditentukan dengan seberapa baik dan tingginya tingkat kinerjanya. Untuk mewujudkan hal tersebut perlu adanya keinginan bekerja yang kuat dari dalam diri seorang pegawai maupun luar serta pengalaman bekerja yang cukup. Karena apabila hal tersebut tidak dimiliki, kinerja tidak akan meningkat bahkan buruknya, kinerja akan semakin menurun. Oleh karena itu, perusahaan semaksimal mungkin berupaya memberikan dorongan baik moral maupun moril kepada setiap pegawai supaya bekerja lebih giat untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dorongan ini sangatlah penting untuk kenyamanan pegawai selama bekerja didalam perusahaan, sehingga pegawai akan betah bekerja dengan periode

yang cukup lama. Dengan demikian, pegawai dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap organisasi dengan semangat dan pengalaman kerja yang cukup.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Relevan dengan pendapat Rahadi (2010:1) yang menyatakan bahwa *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perusahaan sesuai kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, apabila seorang pegawai atau perusahaan mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dikatakan memiliki kinerja yang baik dan sebaliknya berarti memiliki kinerja yang buruk.

Baik buruknya kinerja dapat dilihat dari seberapa berpengalamankah seorang pegawai dalam pekerjaannya. Pengalaman bekerja ini terlihat dari kurun waktu pegawai tersebut bekerja dalam perusahaan. Semakin lama dia bekerja diposisi tersebut dapat dipastikan pengalamannya semakin banyak serta kemampuannya lebih baik. Masa kerja atau lama kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seorang pegawai. Dengan melihat masa kerja, kita dapat mengetahui berapa lama seseorang bekerja dibidang tersebut dan dapat menilai sejauh mana pengalamannya. Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas karyawan kepada suatu perusahaan. Rentan waktu masa kerja

yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan maupun keberhasilannya.

Menurut Rudiandiyah (2014:44) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Menurut Siagian (2008:86) masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Lama waktu seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan membuat mereka lebih mengerti dan memahami pekerjaannya, sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien karena berbagai masalah dan kendala yang muncul nanti akan dapat terselesaikan dengan pengalamannya. Dengan adanya pengalaman ini secara tidak langsung dapat meningkatkan kecakapan teknis dan terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman kerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang memiliki masa kerja dan pengalaman yang cukup banyak. Masa kerja dapat memberikan pengaruh yang positif pada kinerja apabila dengan jangka waktu masa kerja yang lama, maka semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Dan sebaliknya dapat memberikan pengaruh yang negatif apabila dengan jangka waktu masa kerja yang lama, maka akan timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan perkerjaan sehingga akan mengalami kebosanan.

Pegawai dalam suatu perusahaan pada hakikatnya berorientasi pada tujuan, yang berarti perilaku pegawai pada umumnya dirangsang oleh keinginan untuk mencapai tujuan. Pegawai satu berbeda dengan pegawai lainnya, selain terletak

pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja atau tergantung pada motivasi dalam bekerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku untuk mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Adapun motivasi seseorang tergantung pada kekuatan dari motivasinya itu sendiri. Dorongan inilah yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha dalam mencapai tujuannya. Motivasi adalah aspek kunci bagi manusia dalam melakukan sesuatu. Dengan adanya motivasi manusia mampu melakukan hal-hal yang mereka ingin untuk dapat memperoleh apa yang mereka butuhkan. Seperti hal tersebut, motivasi bagi perusahaan merupakan kunci untuk menggerakkan para pegawainya. Sebuah motivasi dapat menjadi dorongan yang sangat kuat untuk seorang pegawai, motivasi yang diberikan perusahaan dapat menjadi dorongan serta rasa semangat pegawai dalam bekerja. Dengan diberikannya motivasi pegawai akan merasa bahwa mereka diberikan dukungan serta kepercayaan dalam bekerja, sehingga mereka merasa betah dan tidak bosan dalam bekerja dan dapat bekerja secara efektif untuk mencapai hasil dan kinerja yang baik. Motivasi disini berguna sebagai pendorong dalam upaya pekerja agar terus

menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban/tanggung jawabnya. Manusia pada dasarnya mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar, baik fisik maupun psikis untuk memperoleh kebutuhannya. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat di artikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Apabila motivasi seseorang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan, maka akan berdampak negatif terhadap kinerjanya. Maka perlu adanya pemahaman perusahaan akan para pegawainya, semakin baik perusahaan memahami perilaku pegawainya, semakin mampu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan para pegawainya.

Pegawai pada dasarnya senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikannya dengan baik. Dan tidak senang, terutama apabila pekerjaan baik dihargai tanpa komentar, sementara pekerjaan jelek jelas selalu diberikan teguran. Pegawai juga cenderung untuk membandingkan dirinya dengan orang lain dalam berbagai hal termasuk pekerjaannya. Saat seorang pegawai mengerjakan sesuatu, mereka akan membandingkan apakah orang lain melakukan di bawah, sama ataupun di atas dari apa yang mereka lakukan. Dan apabila kedua orang itu mengerjakan sesuatu yang sama, pegawai tersebut akan melihat apakah keduanya memperoleh balas jasa/ penghargaan yang sama ataukah tidak. Jika balasan yang diperoleh sama, maka pegawai tersebut akan senantiasa termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang telah dicapainya bahkan bagusnya mungkin akan meningkatkannya. Sebaliknya, apabila mereka memperoleh balasan yang sama

namun kinerja pegawai lain di bawah dirinya, maka pegawai tersebut cenderung untuk berfikir bahwa kinerja yang baik ternyata tidak menghasilkan balasan yang seimbang atau adil. Sehingga pegawai cenderung bekerja seadanya dan kinerjanya mungkin akan menurun.

Hasibuan (2012:143) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja sangatlah penting, karena dengan adanya motivasi ini diharapkan pegawai dapat berkerja keras dan memiliki rasa antusias dalam berkerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa berkerja keras untuk mengatasi masalah dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik karena seberapa kuat motivasi yang dimiliki pegawai dalam perusahaan akan banyak menentukan kualitas kerja mereka. Pemberian motivasi kerja yang baik bisa terlihat salah satunya dari tingkat kehadiran para pegawai, semakin seringnya pegawai melakukan absen berarti motivasi kerjanya semakin menurun. Hal ini merupakan suatu keadaan yang buruk, bilamana motivasi pegawai dalam berkerja sudah menurun akan berakibat pada kinerjanya dalam berkerja. Maka dari itu pemberian motivasi merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab pemimpin dalam perusahaan agar pegawai mau berkerja dengan baik, karena jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

PT. Pelangi Wawasan Nusantara atau sering disebut pabrik garam adalah salah satu perusahaan atau pabrik yang berdiri pada tahun 1990-an yang berjalan dibidang produksi garam briket, garam meja dan garam halus yang berada di Desa Sukaasih. Pimpinan perusahaan atau pemilik pabrik yaitu Bapak H. Uton Supriatna mendirikan pabrik ini salah satunya bertujuan untuk membantu perekonomian warga sekitar Desa Sukaasih yang pada masa itu mengalami krisis ekonomi, dimana masih banyak kemiskinan, kesenjangan ekonomi dan masih banyak warga yang belum mempunyai pekerjaan. Para pegawai di PT. Pelangi Wawasan Nusantara rata-rata berlulusan Sekolah Dasar (SD) dan merupakan warga sekitar pabrik. Garam dari pabrik ini didistribusikan kepada konsumen atau agen-agen di daerah Tasik, Ciawi, Garut, Banjar dan Bandung, dengan jadwal pendistribusian rutin setiap harinya. Pada awal masa berdirinya, perusahaan ini memiliki pegawai sekitar 60-an (enam puluhan) orang dan seiring berjalannya waktu dikarenakan kebutuhan akan garam briket semakin berkurang pegawai mengalami penyusutan menjadi 30-an (tiga puluhan) orang. Alhasil produksi garam terancam mengalami penurunan dikarenakan sumber daya manusia yang tersedia semakin sedikit. Oleh karena itu, PT. Pelangi Wawasan Nusantara senantiasa mengawasi, memperbaiki dan mempertahankan kinerja para pegawai yang ada supaya hasil produksi tidak semakin menurun. Adapun jadwal jam kerja harian pegawai PT. Pelangi Wawasan Nusantara Tasikmalaya bisa dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Jadwal Jam Kerja Harian**

Hari	Jadwal Kerja						
	08.00	09.00	10.00	11.00	12.00	13.00	14.00
Senin							
Selasa							
Rabu							
Kamis							
Jum'at							
Sabtu							
Ahad							

*Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2022*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, bisa dilihat bahwa pegawai PT. Pelangi Wawasan Nusantara masuk kerja selama 6 hari dalam seminggu dan libur di hari jum'at serta jam masuk kerja operasional di mulai pada pukul 08:00-14:00 dimana selama satu jam yaitu pukul 12:00-13:00 siang dipakai untuk istirahat, sholat dan makan.

Kinerja pegawai pada PT. Pelangi Wawasan Nusantara masih belum optimal. Selain dikarenakan jumlah sumber daya manusianya yang sedikit, hal ini juga terjadi dikarenakan masih ada pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja dengan kurang memperhatikan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti pegawai kurang menunjukkan sikap baik dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dengan masih ada pegawai yang menggunakan waktu kerjanya dengan bersantai, mengobrol, menggunakan jam kerja dengan beristirahat atau sebaliknya menggunakan waktu istirahat dengan bekerja, selain itu kurangnya komitmen

terhadap jam kerja dimana masih ada pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak sesuai dengan aturan jam kerja. Maka dari itu untuk melihat hal tersebut berikut disajikan data rekapitulasi absensi pegawai pada PT. Pelangi Wawasan Nusantara selama enam bulan terakhir yaitu Desember 2021 sampai Mei 2022.

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai PT. Pelangi Wawasan Nusantara**

<b>Bulan</b>	<b>Kehadiran</b>	<b>Keterlambatan</b>	<b>Ketidakhadiran</b>	<b>Persentase</b>
<b>Desember</b>	82%	13%	5%	100%
<b>Januari</b>	78%	13%	9%	100%
<b>Februari</b>	80%	12%	8%	100%
<b>Maret</b>	77%	14%	9%	100%
<b>April</b>	74%	13%	13%	100%
<b>Mei</b>	75%	15%	10%	100%

*Sumber: Seksi Admininstrasi 2022*

Berdasarkan data rekapitulasi absensi di atas terlihat bahwa kehadiran pegawai selama kurun waktu enam bulan terakhir masih belum optimal, dilihat dari angka keterlambatan kerja dan ketidakhadiran pegawai yang cenderung naik. Hal ini terjadi dikarenakan masih banyak pegawai yang kurang memperhatikan kehadiran dengan terlambat masuk kerja. Dari wawancara yang telah dilakukan, keterlambatan dalam bekerja diakibatkan karena hukuman yang diberikan ringan. Ketidaksemangatan dalam bekerja dapat terlihat dari ketidakhadiran dan keterlambatan pegawai dalam masuk kerja, bisa saja pegawai mengalami kebosanan dalam bekerja sehingga tidak ada motivasi untuk bekerja. Motivasi yang rendah dalam bekerja ini, apabila terus terjadi akan mengakibatkan kinerja para pegawai dalam memproduksi garam tidak optimal.

Berikut disajikan data harian hasil produksi garam pegawai PT. Pelangi Wawasan Nusantara.

**Tabel 1.3**  
**Data Harian Hasil Produksi Garam Briket Pegawai PT Pelangi Wawasan Nusantara**

No.	Masa Kerja	Hasil Produksi Garam Briket	Hasil Produksi Garam Halus
1.	5-10 tahun	65 pak	128 bal
2.	10-15 tahun	63 pak	132 bal
3.	>15 tahun	72 pak	140 bal
	Jumlah	200 pak	400 bal

*Sumber: Seksi Administrasi 2022*

Dari tabel 1.3 diatas bahwa masa kerja sangat berpengaruh terhadap hasil produksi, semakin lama masa kerja pegawai hasil produksi garam semakin banyak. Terlihat untuk pegawai dengan masa kerja 5-10 tahun menghasilkan 65 pak garam briket perhari, untuk masa kerja 10-15 tahun menghasilkan 63 pak garam briket perhari dan untuk masa kerja yang lebih dari 15 tahun menghasilkan 72 pak garam briket perhari. Untuk hasil produksi garam halus, pegawai dengan masa kerja 5-10 tahun menghasilkan 128 bal garam halus perhari, untuk masa kerja 10-15 tahun menghasilkan 132 bal garam halus perhari dan untuk masa kerja yang lebih dari 15 tahun menghasilkan 140 bal garam halus perhari. Sehingga saat ini pegawai perharinya bisa menghasilkan 200 pak garam briket dan 400 bal garam halus.

Dari wawancara yang telah dilakukan bahwa dalam memproduksi garam, pabrik bisa menghasilkan produk sebanyak 3 ton garam briket dan 1 ton garam halus dalam sebulan. Angka hasil produksi ini dicapai apabila para pegawai memenuhi target harian mereka. Untuk mencapai target ini, pegawai harus

memiliki pengalaman dalam bekerja, pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam memakai peralatan pabrik serta perlu adanya motivasi dalam diri setiap pegawai untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Apabila motivasi yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka motivasi pegawai dalam bekerja akan meningkat dan produk yang dihasilkan akan lebih baik serta target akan dicapai dengan mudah sesuai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka PT. Pelangi Wawasan Nusantara harus memberikan perhatian berupa motivasi yang tinggi agar kinerja pegawai meningkat karena hal tersebut dapat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa masa kerja serta motivasi pegawai PT. Pelangi Wawasan Nusantara sangatlah berpengaruh terhadap kinerjanya dalam menghasilkan garam.

Berdasarkan uraian diatas, betapa pentingnya masa kerja dan motivasi kerja dalam pelaksanaan kerja di suatu perusahaan, maka dengan ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Penelitian Pada Pegawai Bagian Produksi PT. PELANGI WAWASAN NUSANTARA TASIKMALAYA)”**.

## **1.2 Identifikasi Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang, penulis mencoba merumuskan beberapa permasalahan. Permasalahan yang dimunculkan yakni:

1. Bagaimana masa kerja pegawai bagian produksi PT. Pelangi Wawasan Nusantara Tasikmalaya?
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai bagian produksi PT. Pelangi Wawasan Nusantara Tasikmlaya?
3. Bagaimana kinerja pegawai bagian produksi PT. Pelangi Wawasan Nusantara Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian prosuksi PT. Pelangi Wawasan Nusantara Tasimalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Masa kerja pegawai bagian produksi PT. Pelangi Wawasan Nusantara Tasikmalaya,
2. Motivasi kerja pegawai bagian produksi PT. Pelangi Wawasan Nusantara Tasikmalaya,
3. Kinerja pegawai bagian produksi PT. Pelangi Wawasan Nusantara Tasikmalaya,
4. Pengaruh masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Pelangi Wawasan Nusantara Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan yang ingin dicapai maka penelitian ini pada nantinya bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

## 1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia mengenai analisis yang membahas tentang pengaruh masa kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## 2. Terapan Ilmu Pengetahuan

### a. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian studi manajemen S1 dan memberikan pemahaman serta tambahan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan masa kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

### b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Pelangi Wawasan Nusantara dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah bahan bacaan sebagai perbandingan dan referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian dengan pembahasan yang sama.

### d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini diharapkan dapat menambah keragaman karya tulis di lingkungan kampus, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta memberikan manfaat bagi kepentingan pendidikan.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

PT. Pelangi Wawasan Nusantara yang beralamat di Kp. Karanganyar 12 Rt 03/03 Ds. Sukaasih, Kec. Singaparna, Kab. Tasikmalaya, Kode Pos 46415.

### **2. Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 8 (delapan) bulan yaitu mulai dari bulan Januari 2022 sampai September 2022. Untuk lebih jelasnya kegiatan penelitian terlampir pada lampiran 1.