

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan potensi pegawai yang bertujuan untuk merencanakan, menerapkan, merekrut, melatih, dan mengembangkan karir pegawai, serta melaksanakan langkah-langkah untuk kemajuan organisasi dalam suatu entitas (Purwanto, 2024:1). Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Suparyadi (2015) manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai sistem yang dirancang untuk mempengaruhi tindakan, sikap, dan performa seorang pegawai dengan harapan untuk memberikan loyalitas yang optimal demi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi topik penting dalam organisasi karena tantangan yang dihadapi bukan hanya tentang fasilitas, lingkungan kerja, atau modal, tetapi juga berkaitan dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang menjalankan dan mengatur elemen-elemen produksi serta sebagai tujuan dari kegiatan organisasi itu sendiri (Ichan *et al.*, 2021:2). Kepentingan sumber daya manusia ini akan selalu berkontribusi dalam mencapai visi suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk mewujudkan visi tersebut penting untuk memiliki pandangan yang ideal dan menyeluruh dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, meliputi semua komponen yang ada di dalam organisasi tersebut (Alfathir, 2022).

Perilaku organisasi merupakan suatu bidang akademik yang secara khusus menginvestigasi struktur organisasi. Perilaku organisasi bukan sekadar konsep, melainkan fondasi yang memahami interaksi kompleks antara individu, kelompok, dan struktur organisasi (Saidah *et al.*, 2024). Dalam era dinamika organisasi kontemporer, pemahaman yang mendalam terhadap perilaku organisasi memegang peranan kunci, terutama ketika dipertimbangkan dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia (SDM) di dunia kerja. Dalam berbagai bidang terutama dalam konteks kehidupan berorganisasi, aspek manusia adalah isu utama dalam setiap aktivitas yang dijalankan. Sebuah organisasi memerlukan kehadiran sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk pemimpin dan pegawai, dalam pengawasan yang menjadi penentu pencapaian tujuan organisasi (Wibowo *et al.*, 2022). Dalam suatu organisasi yang berfokus pada kepentingan masyarakat, seperti lembaga pemerintah dan sektor swasta, terdapat tujuan kolektif yang diarahkan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal demi mencapai sasaran organisasi. Dalam suatu instansi, kualitas pekerjaan akan membentuk kualitas kerja bervariasi dari satu pegawai ke

pegawai lainnya. Untuk itu, pimpinan organisasi harus memperhatikan dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka (Ivana, 2024).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Sian (2025) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen paling berharga dalam suatu organisasi karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh aspek manusia. Setiap organisasi dalam lembaga pasti memiliki tujuan dan berusaha untuk mencapai kesuksesan dalam usahanya. Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan biasa dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara atau ASN (Ivana, 2024). Perkembangan sumber daya manusia semakin dianggap penting karena kebutuhan akan pekerjaan atau jabatan yang dipicu oleh kemajuan teknologi dan semakin tingginya persaingan antar organisasi sejenis (Hasibuan, 2018). Semakin meningkatnya persaingan di era globalisasi, serta cepatnya inovasi perkembangan teknologi yang terus mengalami kemajuan sehingga sumber daya manusia harus tetap belajar mengikuti perkembangan teknologi. Menghadapi situasi tersebut, setiap organisasi diharapkan untuk segera bertransformasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang semakin kompetitif melalui transformasi organisasi.

Loyalitas terhadap organisasi adalah sikap di mana seorang pegawai merasa terhubung dengan tempat kerjanya dan menunjukkan komitmen untuk bekerja dengan sepenuh hati serta upaya maksimal (Lestari & Kusuma, 2023). Loyalitas menjadi salah satu komponen penting dalam penilaian pegawai yang mencakup kesetiaan pada pekerjaan, posisi, serta organisasi (Hasibuan, 2017). Pegawai yang loyal cenderung bertanggung jawab, menunjukkan dedikasi, keterlibatan, serta semangat untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Loyalitas pegawai memiliki peran penting terhadap keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada loyalitas pegawai dalam menyelesaikan tugas. Pegawai akan memberikan waktu, tenaga, dan pikiran serta penyelesaian tugas dengan baik dan tepat terhadap organisasi tergantung pada bagaimana suatu organisasi itu memperlakukan pegawai. Pegawai yang loyal akan memberikan dampak yang menguntungkan bagi organisasi, dan juga sebaliknya apabila pegawai tidak loyal terhadap organisasi dapat menghambat keberhasilan suatu organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai yaitu sistem *reward* dari organisasi. *Reward* adalah suatu ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Berdasarkan buku yang ditulis oleh Mulyani (2017:221) mengemukakan bahwa *reward* yang diberikan organisasi akan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja pegawai sehingga *reward* yang diberikan kepada pegawai, mampu meningkatkan loyalitas pegawai.

Organisasi memberikan *reward* sebagai bentuk pengakuan yang dipublikasikan untuk memacu tim yang lainnya (Gunawan *et al.*, 2023). *Reward* merupakan salah satu bentuk yang baik dalam organisasi karena dapat membuat pegawai yang memiliki kualitas, kemampuan, atau potensi yang lebih tinggi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan loyalitas untuk terus mengelola keterampilan dan pengetahuan (Dwiyanti *et al.*, 2023). Melalui dorongan positif, baik material maupun non material, jika dilakukan secara konsisten akan berdampak positif pada kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam dirinya (Astika, 2024). Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan Putri *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Pemberian *reward* kepada pegawai merupakan bentuk apresiasi atau penghargaan kepada pegawai, baik berupa finansial maupun non-finansial. *Reward* diberikan kepada pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi sehingga dapat mempertahankan dan terus menumbuhkan loyalitas kepada organisasi untuk keberlangsungan organisasi yang lebih baik.

Selain *reward*, *servant leadership* juga dapat mempengaruhi loyalitas pegawai. Berdasarkan buku yang ditulis oleh Hasibuan (2016:117), *servant leadership* merupakan suatu cara bagi pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya, agar mau berkolaborasi dan bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Ini adalah praktik atau seni memotivasi orang lain untuk berkolaborasi yang berdasarkan kemampuan seseorang untuk membimbing orang lain dalam meraih tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Maspuatun *et al.*, 2022). Sedangkan menurut penelitian terdahulu yang dilakukan Erri *et al.*, (2021) menyatakan bahwa *servant leadership* merupakan serangkaian karakteristik yang dimanfaatkan oleh pemimpin untuk memotivasi pegawai agar target organisasi dapat tercapai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Baskara & Bangun (2022) menyatakan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai Bank Mandiri. Penerapan *servant leadership* dalam organisasi pada dasarnya untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, dengan penerapan *servant leadership* yang baik akan membawa pengaruh positif terhadap loyalitas pegawai. *Servant leadership* yang baik merupakan pimpinan yang mampu memberikan arahan, motivasi, dorongan untuk terus bekerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya.

Iklim organisasi juga dapat mempengaruhi loyalitas pegawai. Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan pegawai. Berdasarkan buku yang ditulis oleh Dessler (2015) iklim organisasi merupakan keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Iklim organisasi adalah kumpulan dari elemen-

elemen dalam suatu tempat kerja yang dirasakan oleh pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, dan dianggap sebagai faktor utama yang mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja (Utami *et al.*, 2021). Iklim organisasi berhubungan dengan fleksibilitas dalam penyesuaian diri, penghargaan untuk hasil kerja yang baik, dan kejelasan tugas. Fleksibilitas dalam penyesuaian diri mengacu pada kebebasan pegawai untuk menyesuaikan waktu pelaksanaan tugas serta prosedur kerja. Penghargaan untuk hasil kerja yang baik diberikan oleh pimpinan organisasi melalui insentif dan pengakuan yang tepat bagi mereka yang berprestasi. Kejelasan tugas mencakup pemahaman yang jelas mengenai deskripsi tugas dan hasil yang diharapkan dari pelaksanaan tugas (Susilo, 2023). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Lestari & Kusuma (2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas pegawai. Iklim organisasi yang baik dapat membuat pegawai merasa aman dan nyaman. Karena iklim organisasi yang baik akan menumbuhkan semangat kerja pegawai. Dengan semangat kerja pegawai dapat menciptakan loyalitas yang baik dalam tercapainya tujuan organisasi.

Pendidikan menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam perkembangan sumber daya manusia. Dinas Pendidikan memiliki peran penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan. Dinas Pendidikan bertanggung jawab untuk merumuskan kebijakan, menyusun program, serta mengawasi pelaksanaan pendidikan di daerah, dengan tujuan utama untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia melalui penyediaan layanan pendidikan. Dinas Pendidikan Kabupaten Jember adalah unsur pelaksana dari pemerintah daerah yang bertanggung jawab di sektor pendidikan. Pembentukan Dinas Pendidikan merupakan implementasi dari Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pendidikan dan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang pengelolaan serta penyelenggaraan pendidikan (Dapodik, 2021). Sehingga loyalitas pegawai menjadi faktor penting dalam mendukung penyediaan layanan yang baik. Loyalitas pegawai yang optimal dapat mencapai suatu tujuan organisasi dan pegawai yang memiliki dedikasi tinggi akan memberikan hasil yang terbaik.

Namun, pada kenyataannya Dinas Pendidikan Kabupaten Jember belum memberikan pelayanan dengan baik. Faktor ini dipengaruhi oleh tingkat loyalitas pegawai masih belum optimal, kemungkinan kondisi ini dipengaruhi oleh sistem *reward* yang kurang memotivasi pegawai karena *reward* yang diberikan tidak sesuai dengan loyalitas pegawai yang sudah dicapai. Penerapan *servant leadership* juga belum optimal, di mana pimpinan dinilai belum menunjukkan sikap melayani, membimbing, dan mendukung bawahan dalam

mengembangkan potensi kerjanya sesuai yang diharapkan pegawai. Faktor lain yaitu iklim organisasi yang dipersepsikan pegawai juga belum kondusif, terbukti dengan komunikasi internal yang kurang terbuka dan hubungan kerja antar pegawai yang kurang harmonis. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan penting tentang sejauh mana pengaruh *reward*, *servant leadership*, dan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai.

Permasalahan utama yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Jember adalah minimnya tingkat loyalitas pegawai terhadap instansi. Loyalitas pegawai menjadi faktor krusial karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan, efektivitas birokrasi, dan keberlanjutan instansi. Rendahnya loyalitas dapat memunculkan berbagai dampak negatif seperti menurunnya komitmen kerja, rendahnya inisiatif, hingga sikap apatis terhadap pencapaian tujuan organisasi. Situasi yang ada saat ini menunjukkan bahwa pegawai belum mencapai tingkat loyalitas yang optimal terhadap instansi. Berdasarkan informasi yang diperoleh melalui wawancara dari BKPSDM Kabupaten Jember, salah satu penyebab rendahnya loyalitas adalah ketidakadilan dalam sistem *reward* yang diterapkan. Data yang tersedia mengungkap bahwa sistem *reward* hanya diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN), sedangkan pegawai Non-ASN tidak mendapatkan *reward* yang setara. Keadaan ini menciptakan perbedaan dalam semangat dan motivasi pegawai yang mempengaruhi loyalitas pegawai. Situasi ini menciptakan perbedaan dalam semangat kerja dan motivasi antara ASN dan Non-ASN. Ketidakadilan dalam pemberian *reward* ini dapat mempengaruhi rasa kepemilikan, kesetiaan, serta komitmen pegawai Non-ASN terhadap instansi. Pegawai merasa bahwa hasil kerja dan pengabdian tidak mendapatkan pengakuan yang adil, walaupun beban kerja yang mereka jalani sering kali setara dengan ASN. Kondisi rendahnya loyalitas pegawai ini diperkuat oleh data pra-survey yang dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Pernyataan dan Jawaban Pra-Survei Loyalitas Pegawai

Pertanyaan	Responden									
<i>Reward</i> (X1)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Saya sering menerima <i>reward</i> dari pimpinan atas hasil kerja yang baik.	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3
Pemberian insentif di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember dilakukan secara adil berdasarkan loyalitas pegawai.	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2
<i>Reward</i> yang diberikan mampu memotivasi saya untuk meningkatkan loyalitas terhadap instansi.	3	4	5	4	3	4	4	4	3	3
<i>Servant Leadership</i> (X2)										
Pimpinan saya sering mendahulukan kepentingan bawahan dalam mengambil keputusan.	2	4	2	4	4	3	2	5	2	3

Pertanyaan	Responden									
<i>Reward (X1)</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan ide dan pendapat.	3	5	4	2	3	2	2	3	3	4
Pimpinan menunjukkan empati terhadap kesulitan pribadi maupun pekerjaan saya.	2	2	3	5	5	2	3	2	4	2
Iklim Organisasi (X3)										
Lingkungan kerja saya di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember terasa nyaman.	3	5	3	4	2	5	2	3	5	2
Komunikasi antar pegawai di lingkungan kerja saya terbuka dan lancar.	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4
Kebijakan organisasi mendukung terciptanya suasana kerja yang positif.	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3
Loyalitas (Y)										
Saya bersedia bekerja lembur demi kepentingan instansi meskipun tanpa diminta.	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3
Saya merasa bangga menjadi bagian dari Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.	2	5	4	2	4	3	5	4	4	2
Saya berkeinginan untuk tetap bekerja di instansi ini meskipun ada tawaran dari instansi lain.	3	2	2	3	2	2	3	4	5	4

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai tingkat loyalitas pegawai pada tabel 1.1 yang kemudian dianalisis lebih lanjut dengan melihat distribusi persentase responden yang menggambarkan proporsi pegawai pada kategori loyal, netral, dan kurang yang disajikan dalam tabel 1.2 berikut.

Tabel 1. 2 Persentase Pra-Survei Loyalitas Pegawai pada 10 Responden

No	Variabel	Loyal	Netral	Kurang
1.	<i>Reward</i>	36,7 %	30%	33,3%
2.	<i>Servant Leadership</i>	33,3%	26,7%	40%
3.	Iklim Organisasi	40%	33,3%	26,7%
4.	Loyalitas Pegawai	33,3%	23,3%	43,3%

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei yang disajikan pada tabel 1.2 diperoleh temuan bahwa sebagian besar pegawai memberikan jawaban dengan nilai rentang skala 2 dan 3 pada variabel *reward*, *servant leadership*, iklim organisasi, dan loyalitas pegawai. Pada variabel *reward* memiliki nilai presentase 33,3% pada skala 2 (jarang), 30% pada skala 3 (kadang-kadang), 26,7% pada skala 4 (sering), dan 10% pada skala 5 (sangat sering). Hasil ini menunjukkan

bahwa sistem pemberian *reward* di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember belum berjalan secara adil dan konsisten.

Pada variabel *servant leadership* memiliki nilai presentase 40% pada skala 2 (jarang), 26,7% pada skala 3 (kadang-kadang), 20% pada skala 4 (sering), dan 13,3% pada skala 5 (sangat sering). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian pegawai menilai pimpinan belum sepenuhnya menunjukkan sikap kepemimpinan yang melayani, misalnya dalam hal mendengarkan ide bawahan, memberi kesempatan untuk berpartisipasi, dan menunjukkan empati terhadap kesulitan pegawai.

Pada variabel iklim organisasi memiliki nilai presentase 26,7% pada skala 2 (jarang), 33,3% pada skala 3 (kadang-kadang), 26,7% pada skala 4 (sering), dan 13,3% pada skala 5 (sangat sering). Hasil ini menggambarkan bahwa suasana kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember sudah cukup baik tetapi belum sepenuhnya mendukung kolaborasi, kenyamanan, dan rasa saling percaya antarpegawai.

Pada variabel loyalitas memiliki nilai presentase 43,3% pada skala 2 (jarang), 43,3% pada skala 3 (kadang-kadang), 23,3% pada skala 4 (sering), dan 10% pada skala 5 (sangat sering). Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas pegawai berada pada kategori sedang ke rendah, yang menandakan bahwa penerapan *reward*, *servant leadership*, dan iklim organisasi belum berjalan efektif dalam membangun komitmen, motivasi, serta rasa tanggung jawab pegawai terhadap instansi.

Beberapa penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya *inkonsistensi* atau kesenjangan hasil penelitian (*research gap*) mengenai variabel-variabel yang digunakan, dimana pada penelitian-penelitian sebelumnya mendapatkan hasil yang tidak konsisten mengenai *reward*, *servant leadership*, dan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai. Hasil ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2024) menyatakan bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dan *reward* berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas pegawai. Namun, hasil berbeda dengan penelitian yang dinyatakan oleh Selina & Nirawati (2024) menyatakan bahwa *reward* kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. *Servant Leadership* pada penelitian yang dilakukan oleh Setyowati & Tobing (2024) menunjukkan bahwa *servant leadership*, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Namun Maspuatun *et al.*, (2022) menyatakan bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai. Selanjutnya iklim organisasi pada penelitian yang dilakukan oleh Nufus (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Menurut Ramadhani & Sari (2023)

berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan secara parsial iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas pegawai.

1.2 Rumusan Masalah

Loyalitas pegawai menjadi salah satu elemen krusial bagi keberhasilan sebuah instansi seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Loyalitas pegawai tidak hanya menunjukkan tingkat komitmen terhadap organisasi, tetapi juga berpengaruh besar dalam menciptakan layanan publik yang efektif dan berkelanjutan. Salah satu aspek yang memiliki potensi untuk mempengaruhi loyalitas pegawai adalah sistem *reward* yang diberikan berdasarkan loyalitas pegawai. *Reward* yang sesuai dapat mendorong motivasi, meningkatkan semangat kerja, serta memperkuat rasa keterikatan terhadap organisasi. *Servant leadership* yang diterapkan juga merupakan faktor penting karena pemimpin yang fokus pada pelayanan cenderung bisa membangun hubungan emosional yang positif antara atasan dan bawahan. Selain itu, iklim organisasi yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan loyalitas pegawai terhadap instansi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan, penelitian ini sangat penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh *reward*, *servant leadership*, dan iklim organisasi berkontribusi terhadap loyalitas pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Sehingga, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember ?
2. Apakah *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember ?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis beberapa aspek yang mempengaruhi loyalitas pegawai, khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Jember. Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *reward* terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang didapatkan dari masa penelitian sehingga dapat di implementasikan pada lingkungan pekerjaan dan dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Bagi Objek Penelitian (Dinas Pendidikan Kabupaten Jember)

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan evaluasi yang berkaitan dengan *reward*, *servant leadership*, dan iklim organisasi dengan tujuan meningkatkan loyalitas pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Jember pada masa mendatang.

3. Manfaat Bagi Masyarakat

Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pengetahuan sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama.