

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di era globalisasi saat ini berjalan sangat cepat, termasuk dalam sektor industri rumahan (*home industry*) yang banyak muncul di berbagai lokasi. Industri rumahan (*home industry*) adalah jenis usaha kecil yang memproduksi barang atau jasa, dengan kegiatan produksi dan operasional yang umumnya dilaksanakan di dalam rumah sebagai pusat kegiatan ekonomi Natalia et al. (2024). *Home industry* ini sangat menarik bagi masyarakat, terutama para ibu-ibu di sektor kuliner karena modal yang diperlukan cukup terjangkau, dan juga lebih efisien. Selain itu, home industri ini juga banyak diminati karena bisa dilaksanakan di rumah, sehingga tugas rumah tangga yang lain tidak terbengkalai. Meskipun demikian, bukan berarti menjalankan home industri ini gampang, jika tanpa adanya strategi yang benar dalam pengembangannya. (Aji et al., 2023).

Menurut Azra et al. (2023) industri rumahan mampu membuka lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan rumah tangga, sehingga mendukung kesejahteraan komunitas. Keberadaan industri rumahan diharapkan dapat memberikan kebahagiaan bagi individu dan komunitas. Kebahagiaan menjadi indikator bagi suatu komunitas bahwa mereka telah mencapai kondisi yang baik. Kesejahteraan bisa diukur melalui tercapainya aspek kesehatan, keadaan finansial, rasa bahagia, dan kualitas hidup. Menurut Haryati (2023) pendidikan yang lebih tinggi berkontribusi pada kesejahteraan dengan memberikan peluang ekonomi yang lebih baik serta meningkatkan kebahagiaan pribadi. Demikian juga, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar kemungkinan mencapai kesejahteraan, karena diyakini akan mendapatkan pekerjaan yang stabil dengan penghasilan yang memadai. Mencapai kesejahteraan adalah ukuran yang digunakan dalam menetapkan apakah seorang individu atau sekelompok orang masyarakat berada dalam keadaan yang makmur (Sultan et al., 2023).

Industri rumahan (*home industry*) memiliki kontribusi yang signifikan dalam mendorong ekonomi di desa. Menurut Ota (2023) mengungkapkan bahwa aktivitas industri rumahan memiliki peranan signifikan dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat desa dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di lingkungan sekitar dan memberdayakan tenaga kerja local hal ini berkontribusi dalam penguatan ketahanan ekonomi komunitas setempat di tengah persaingan bisnis yang semakin sengit. Dengan meningkatnya persaingan usaha, setiap pelaku usaha, baik yang besar maupun yang kecil, dituntut untuk mengelola sumber daya mereka dengan baik agar bisa bertahan dan terus berkembang. Hasil penelitian Sulistyawan & Maskuroh (2023) menunjukkan bahwa (*home industry*) berperan dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat desa melalui penciptaan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan keluarga.

Sumber daya manusia (SDM) masih dianggap sebagai aset yang sangat berharga dalam suatu perusahaan, karena kesuksesan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Menurut Dessler (2020) sumber daya manusia adalah orang-orang yang berkontribusi dalam suatu organisasi dan dianggap sebagai aset penting karena kemampuan serta sikap para karyawan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam meraih sasaran yang telah ditentukan. Setiap perusahaan memiliki tujuan, misi, dan target khusus yang ingin

dicapai untuk mencapai target tersebut, diperlukan adanya tenaga kerja yang berkualitas, yang hanya dapat diperoleh melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efisien (Putri, 2024). Sumber daya manusia (SDM) selalu dianggap sebagai aset penting bagi suatu organisasi. Kesuksesan suatu perusahaan sangat tergantung pada mutu sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap organisasi menetapkan visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai hal tersebut, dibutuhkan dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas ini dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efisien (Tholib et al., 2024).

Pengelolaan SDM yang baik pada akhirnya bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu mampu memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi. Di sinilah aspek kinerja karyawan menjadi pusat perhatian. Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, yang bergantung pada keterampilan, pengalaman, dan dedikasi serta waktu yang dihabiskan. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum (Setyo Widodo et al., 2022). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perbedaan di dalam perusahaan (Zaqiyah et al., 2023). Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi faktor krusial yang harus terus diperhatikan karena kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada capaian target operasional, tetapi juga menentukan keberlangsungan, daya saing, dan pertumbuhan usaha secara keseluruhan.

Salah satu elemen yang sangat berpengaruh terhadap level kinerja adalah sistem pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2018) kompensasi merupakan semua penghasilan yang berbentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Indrawan Syah et al. (2025) kompensasi adalah sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk pengakuan atas sumbangsih mereka terhadap perusahaan. Penghargaan yang diterima oleh karyawan tidak hanya berfungsi sebagai ucapan terima kasih, tetapi juga memiliki dampak besar dalam meningkatkan kepuasan kerja yang berkontribusi pada tingkat retensi karyawan. Sementara itu, menurut Efendi et al. (2024) kompensasi mencakup imbalan baik yang bersifat materi maupun non-materi serta tunjangan yang diterima oleh karyawan, sesuai dengan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani & Faris (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Muhamad Ohorela (2021) selain dari kompensasi, performa karyawan juga sangat dipengaruhi oleh seberapa baik mereka dapat mengatasi beban kerja yang diberikan.

Beban kerja merupakan faktor lain yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Armstrong (2020) Beban kerja merupakan bagian dari tuntutan pekerjaan (job demands) yang menunjukkan tingkat jumlah, kompleksitas, dan tekanan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Selain itu, menurut Hermawan (2022) beban kerja berhubungan erat dengan tugas yang memerlukan usaha mental dan fisik yang harus

diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik yang sudah dijalani maupun yang belum. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurnia & Sitorus (2022) menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, selain dari kompensasi dan beban kerja, faktor lain yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan alat yang digunakan dan materi yang dihadapi, lingkungan di sekitar tempat seseorang bekerja, serta cara kerjanya serta pengorganisasian tugasnya baik secara individu maupun dalam kelompok. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung, sehingga karyawan dapat berkonsentrasi dan berproduksi dengan baik. Menurut Firman et al. (2024) lingkungan kerja merupakan unsur penting yang mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan pegawai dalam sebuah organisasi. Sementara itu, menurut Kasmiati (2024) lingkungan kerja merupakan area atau ruang di mana karyawan bertugas, yang merupakan lokasi yang selalu dijumpai setiap hari saat bekerja. Oleh karena itu, tempat kerja sebaiknya dirancang dan diciptakan agar seoptimal mungkin untuk mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lancar. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Estiana et al. (2023) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Industri kuliner adalah salah satu bidang usaha yang terus tumbuh seiring dengan meningkatnya permintaan dari masyarakat. Bisnis kue, seperti Trisno Kue, turut serta dalam perkembangan ini dengan menawarkan berbagai produk yang dicari oleh konsumen. Perkembangan teknologi juga mendorong efisiensi dalam produksi dan pemasaran, sehingga bisnis dapat meraih pasar yang lebih besar. Di Kabupaten Jember, perkembangan usaha kuliner berkembang dengan cepat, terutama di area perkotaan. Oleh karena itu, para pelaku usaha perlu terus meningkatkan kualitas produk dan daya saing mereka agar dapat bertahan di tengah persaingan yang ketat.

Home industry Kue Kering “Trisno Kue” adalah sebuah usaha rumahan yang berfokus pada pembuatan dan penyaluran kue kering, berlokasi di Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember. Usaha ini memenuhi permintaan dari konsumen setempat serta beberapa toko kecil di sekitarnya. Di Kecamatan Mayang terdapat beberapa usaha sejenis, namun Trisno Kue memiliki kapasitas produksi yang relatif lebih besar dengan kemampuan menerima pesanan dalam jumlah besar. Usaha ini memanfaatkan peralatan produksi yang memadai untuk menjaga kualitas dan efisiensi kerja. Pada waktu tertentu, seperti menjelang hari besar atau acara tertentu, jumlah pesanan meningkat sehingga seluruh karyawan terlibat dalam proses produksi untuk memenuhi target yang ditetapkan. Peningkatan jumlah pesanan tersebut berdampak pada bertambahnya beban kerja karyawan. Alasan penulis memilih Trisno Kue sebagai objek penelitian adalah karena kemampuan produksinya yang tinggi dibandingkan usaha sejenis di Kecamatan Mayang, sehingga menarik untuk dikaji dari sisi pengelolaan dan kinerja usaha.

Berdasarkan hasil pra penelitian pada *home industry* Kue Kering Trisno Kue Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember, ditemukan adanya permasalahan terkait beban kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Peningkatan volume pesanan menyebabkan karyawan harus bekerja melebihi jam kerja normal, sehingga berdampak pada keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan

pribadi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi serta sistem kompensasi dan lingkungan kerja yang belum optimal dapat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu dikaji lebih lanjut dalam penelitian ini. Untuk memperkuat kondisi tersebut, berikut disajikan data tabel pemberian kompensasi karyawan dalam bentuk tunjangan yang menunjukkan gambaran kompensasi yang diterima oleh karyawan selama periode 4 tahun sebagaimana disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Pemberian Tunjangan Karyawan *Home industry* Kue Kering Trisno Kue Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember

No	Tahun	Jumlah
1.	2021	2 kali / tahun
2.	2022	2 kali / tahun
3.	2023	3 kali / tahun
4.	2024	2 kali / tahun

Sumber : *Home industry* Kue Kering Trisno Kue

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa pemberian tunjangan bagi karyawan *home industry* Kue Kering Trisno Kue selama periode 2021–2024 mengalami perubahan setiap tahunnya. Pada tahun 2021 dan 2022, tunjangan diberikan sebanyak dua kali dalam setahun, kemudian meningkat menjadi tiga kali dalam setahun pada tahun 2023, dan kembali menjadi dua kali dalam setahun pada tahun 2024. Perubahan jumlah pemberian tunjangan tersebut mengindikasikan adanya penyesuaian yang dilakukan perusahaan terhadap kebijakan kompensasi setiap tahunnya. Namun, perubahan jumlah tunjangan yang tidak tetap setiap tahun dapat menyebabkan perbedaan pandangan di antara karyawan mengenai keadilan dan kepastian kompensasi yang mereka terima. Situasi tersebut dapat berdampak pada tingkat motivasi serta hasil kerja karyawan jika tidak didukung oleh kebijakan kompensasi yang jelas, terukur, dan sesuai dengan kontribusi kerja. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa kebijakan pemberian tunjangan berlaku secara adil bagi karyawan dan sesuai dengan beban kerja serta target yang ditentukan.

Meskipun perusahaan telah memberikan kompensasi sebagai tanda penghargaan terhadap prestasi karyawan, jumlah beban kerja yang diterima oleh karyawan harus tetap diperhatikan. Karena tingginya tuntutan dalam pekerjaan, hal ini dapat memengaruhi keadaan fisik dan mental karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk memahami gambaran mengenai beban kerja yang diterima oleh karyawan, berikut ini disajikan data beban kerja karyawan di *home industry* Kue Kering Trisno Kue pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Capaian karyawan *Home industry* Kue Kering Trisno Kue Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember

Tahun	Target Produksi	Realisasi
-------	-----------------	-----------

	(Toples)	(Toples)
2020	12000	11000
2021	17000	15500
2022	20000	18000
2023	25000	22000
2024	28000	26000

Sumber : *Home industry* Kue Kering Trisno Kue

Pada Tabel 1.2, terlihat bahwa hasil produksi kue kering per toples di Trisno Kue meningkat setiap tahunnya. Meskipun ada peningkatan, hal itu masih belum cukup untuk mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan, mengingat target produksi juga meningkat setiap tahunnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan cenderung bertambah seiring dengan meningkatnya target yang harus dicapai. Salah satu indikator dari beban kerja adalah target produksi yang selalu bertambah setiap tahun. Beban kerja yang dialami oleh karyawan Trisno Kue tampak belum efisien, karena sering kali terdapat ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan dan kemampuan kerja karyawan. Beban kerja paling terasa di sektor produksi dan pengemasan, di mana jumlah pekerjaan seringkali meningkat secara signifikan. Akibatnya, pegawai dari bagian lain ikut membantu dalam proses tersebut, sehingga mereka harus melakukan tugas di luar tanggung jawab utama masing-masing, yang dapat menyebabkan kelelahan dan meningkatnya tekanan kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak hanya berdampak pada aspek kinerja karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja di *home industry* Kue Kering Trisno Kue. Tingginya aktivitas produksi serta keterlibatan karyawan lintas bagian dalam proses kerja menyebabkan lingkungan kerja menjadi semakin padat dan kurang kondusif. Oleh karena itu, untuk melihat gambaran kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka disajikan data kondisi lingkungan kerja pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3 Kondisi Lingkungan Kerja *Home industry* Kue Kering Trisno Kue Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember

Aspek Lingkungan	Hasil Pra Survei
Ruang kerja	Ruang kerja tergolong terbatas sehingga membatasi pergerakan karyawan saat proses produksi berlangsung.
Sirkulasi Udara	Sirkulasi udara kurang optimal, terutama saat aktivitas produksi meningkat.
Kebersihan	Kebersihan cukup terjaga, namun pada jam kerja padat masih perlu ditingkatkan.
Kenyamanan kerja	Kenyamanan kerja dinilai kurang mendukung karena kondisi ruang kerja dan beban aktivitas yang cukup tinggi.

Sumber : *Home industry* Kue Kering Trisno Kue

Berdasarkan penjelasan pada Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di *home industry* Kue Kering Trisno Kue masih menunjukkan beberapa keterbatasan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang terbatas menyebabkan pergerakan karyawan kurang leluasa saat proses produksi berlangsung, sementara sirkulasi

udara yang kurang optimal membuat kenyamanan kerja menurun, terutama ketika aktivitas produksi meningkat. Selain itu, kebersihan lingkungan kerja meskipun tergolong cukup, masih perlu ditingkatkan pada jam kerja padat agar tetap mendukung kenyamanan karyawan. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat kenyamanan kerja menjadi kurang mendukung, sehingga karyawan berpotensi mengalami kelelahan fisik maupun mental yang dapat berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja menjadi hal penting untuk menunjang produktivitas dan kinerja karyawan secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Asri Ayu Adisti (2024) mengkaji tentang dampak dari beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kesesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, di mana beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan kelelahan serta penurunan kinerja. Selain itu, kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti memiliki dampak besar terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini penting sebagai referensi karena menekankan bahwa beban kerja dan kompensasi adalah faktor penting yang harus diperhatikan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, sesuai dengan analisis yang dilakukan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Qodaria Fauziyah et al. (2024) di Padma Hotel Semarang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan sistem kompensasi yang adil saling membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta meningkatkan semangat karyawan. Temuan tersebut mendukung pendapat bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan pemberian kompensasi yang tepat sangat penting dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan, termasuk di *home industry* Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

Penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Adi Suwara et al. (2023) pada PT Shanti Adventure Tour menemukan bahwa lingkungan kerja fisik, beban kerja, dan kompensasi finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta kompensasi yang adil mampu meningkatkan kinerja karyawan, sementara beban kerja yang berlebihan berpengaruh negatif terhadap kinerja. Temuan tersebut menguatkan argumen bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik, pengaturan beban kerja yang proporsional, serta pemberian kompensasi yang sesuai sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal pada suatu organisasi atau usaha, termasuk pada *home industry* Kue Kering "Trisno Kue".

Berdasarkan hasil pra-penelitian serta data kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa terdapat kondisi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada Home Industry Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang diduga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Home Industry Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi Home Industry Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja. Perubahan pemberian tunjangan dari tahun ke tahun dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Selain itu, tuntutan pencapaian target produksi menyebabkan beban kerja karyawan meningkat dan berpotensi menimbulkan kelelahan. Kondisi lingkungan kerja juga menjadi faktor penting karena dapat memengaruhi kenyamanan dan kelancaran karyawan dalam bekerja. Ketiga aspek tersebut diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *home industry* Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember?
2. Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *home industry* Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada *home industry* Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *home industry* Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *home industry* Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada *home industry* Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak, diantaranya adalah:

1. Bagi *home industry* Kue Kering "Trisno Kue" Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember
Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan serta informasi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah sumberdaya manusia yang menyangkut kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Penulis
Sebagai studi perbandingan antara pengetahuan teoritis yang didapatkan dibangku perkuliahan dengan kondisi nyata di dunia kerja khususnya tentang pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Lain
Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian sejenis untuk mengkaji atau menganalisis ilmu yang lebih luas.