

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi yang sedang berkembang, sektor jasa adalah salah satu bidang ekonomi yang berkembang pesat. Pariwisata merupakan bagian dari ekonomi suatu negara, dan mencakup berbagai bisnis seperti akomodasi, transportasi, makanan dan minuman, serta berbagai atraksi dan layanan perjalanan. Industri pariwisata memainkan peran penting dalam pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, pengembangan budaya, dan hubungan antarbudaya.

Di banyak negara, pariwisata juga menjadi salah satu sumber utama pendapatan devisa melalui kedatangan wisatawan asing. Namun, sektor ini juga harus dikelola dengan baik untuk meminimalkan dampak negatif seperti *over-tourism*, kerusakan lingkungan, dan pelestarian warisan budaya.(Ibrahim, 2023)

Sangat penting untuk memahami bahwa pengelolaan sektor pariwisata harus mengimbangi keuntungan finansial, perlindungan lingkungan, dan penghargaan terhadap budaya lokal. Salah satu cara untuk mempertahankan sektor ini adalah dengan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk seimbang keuntungan ekonomi.

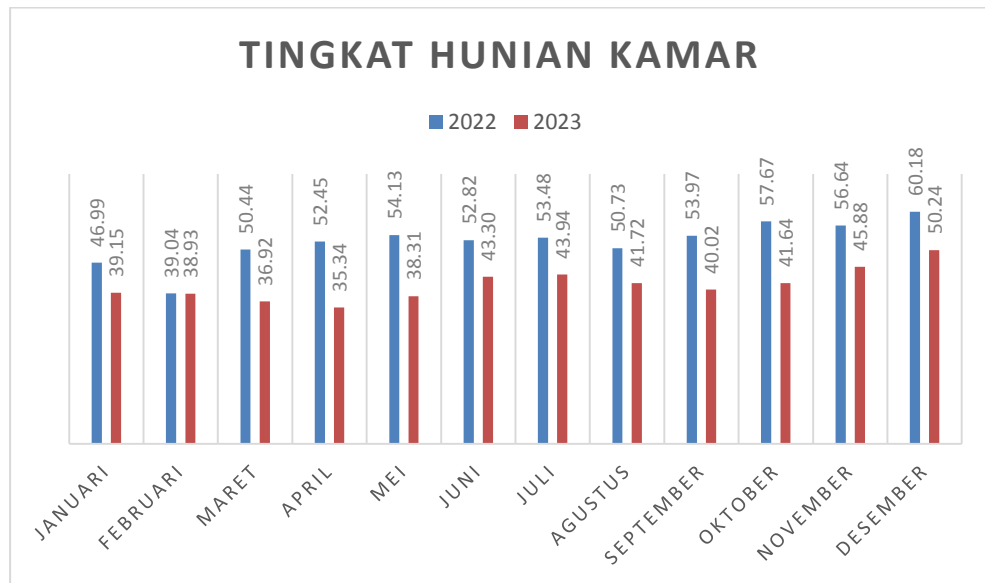
Hotel merupakan industri dibidang jasa atau pelayanan yang menyediakan tempat menginap dan berbagai jenis fasilitas di bidang jasa

pelayanan hotel lainnya. Menurut (Chair, Ira Meirina. Pramudiaz, 2017)“Hotel adalah sebuah bisnis akomodasi yang menyediakan fasilitas penginapan bagi *public* atau umum dan dilengkapi satu atau lebih layanan makanan dan minuman, jasa *attendant room*, layanan berseragam, pencucian *linen* dan penggunaan *furniture* dan perlengkapan serta memenuhi ketentuan persyaratan yang ditetapkan di dalam keputusan pemerintah”.

Hotel akan berusaha untuk mencapai tujuan dalam operasinya. Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang diperhatikan dalam mencapai tujuan hotel. Hotel semakin berkembang setiap tahun, meningkatkan persaingan dalam memberikan pelayanan dan fasilitas terbaik untuk menarik minat tamu.

Perusahaan tanpa Sumber daya manusia yang berkualitas tidak akan dapat mencapai hasil yang optimal sesuai dengan yang diharapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan yang mempertahankan karyawan yang mempunyai value akan mempengaruhi kualitas perusahaan tersebut. Citra sebuah perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia nya itu sendiri. Ketika perusahaan sudah mempunyai brand image kemungkinan adanya *Job Insecurity* dan *turnover* akan sangat rendah, bila dilihat dari *Quality Of Work Life* nya.



Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Barat Tanggal terakhir *update* 01 Maret 2024

Gambar 1
Tingkat Hunian Kamar Hotel Bintang Di Jawa Barat
Per Bulan Tahun 2022 Sampai Tahun 2023

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat tingkat penghunian kamar hotel bintang di Jawa Barat perbulan tahun 2022 sampai tahun 2023. Penurunan tingkat hunian kamar hotel terjadi sepanjang tahun 2023 dibandingkan dengan tahun 2022, dimana pada tahun 2022 rata rata mengalami kenaikan tiap bulannya, sedangkan 2023 selalu lebih rendah dari tahun 2022 setiap bulannya dari bulan Januari sampai Desember. Tingkat hunian kamar cenderung lebih tinggi selama akhir tahun.

Analisis grafik ini memberikan gambaran yang jelas tentang bagaimana performa industri perhotelan di Jawa Barat selama dua tahun terakhir. Dan terdapat perbedaan tingkat hunian antara dua tahun tersebut, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor dan menyebabkan rasa ketidakamanan dalam pekerjaan semakin tinggi.

Hal ini menggambarkan bahwa adanya penurunan yang signifikan hal ini sangat perlu menjadi perhatian lebih oleh para *stakeholder* yang ada termasuk masyarakat secara luas. Dampak yang dirasakan cukup besar, beban pembiayaan serta operasional yang tidak sebanding dengan tingkat hunian hotel yang menurun tajam. Rata-rata hotel mengambil kebijakan untuk “mencutikan” karyawannya yang tujuan mengurangi beban pembiayaan gaji karyawan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan memiliki perasaan ketidakpastian dan kecemasan akan kesejahteraan mereka dan keberlangsungan pekerjaan mereka di hotel tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, mengidentifikasi adanya *Research Gap* dari 2 variabel independen *Job Insecurity*, dan *Quality Of Work Life* terhadap variabel dependen *Turnover Intention*. Berikut akan diuraikan *Research Gap* mengenai “*Job Insecurity Dan Quality Of Work Life Terhadap Turnover Intention*”

Tabel 1
Research Gap Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Judul	Peneliti	Sumber	Hasil Penelitian
Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan <i>Daily Worker</i> dan <i>Outsourcing</i> Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram)	(Ibrahim, 2019)	Journal Target	Menyatakan bahwa <i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> .
<i>Job Insecurity, Quality Of Work Life, and Turnover Intention of Women Employees in Private Sector Organizations</i>	(Netto, 2018)	ResearchGate	Menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara <i>Job Insecurity</i> dan <i>Turnover Intention</i> di antara karyawan

Hubungan Antara <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja Dan Keinginan Berpindah	(Riana, I Gede., Minarsari, Mira., P, 2017)	Prosiding Seminar Nasional AIMI	<i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah
Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar	(Putri & Rumangkit, 2017)	Prosiding Seminar Nasional Darmajayam	Ketidakamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap berpindah keluar
Analisis Job Satisfaction, <i>Job Insecurity</i> , Dan <i>Turnover Intention</i> Indomaret Kota Magelang	(Kurniawati et al., 2019)	Jurnal Fokus Bisnis	<i>Job Insecurity</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Dari tabel 1 dapat dilihat kesenjangan penelitian mengenai *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Menurut (Hurriyati & Apriyanti, 2022) menjelaskan bahwa *Job Insecurity* dapat menciptakan ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan sehingga menimbulkan kekhawatiran akan kelanjutan kerja mereka. Ketidakamanan pekerjaan memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Ketika karyawan merasa terancam dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan, Stres yang dihasilkan dari ketidakamanan pekerjaan dapat menurunkan produktivitas dan kualitas kerja, karena karyawan mungkin menjadi kurang fokus dan kurang termotivasi.

Menurut (Ezra et al., 2019) menentukan fakta bahwa karyawan berkeinginan keluar dari perusahaan dikarenakan ketidakamanan saat bekerja, dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi serta kompensasi yang

diterima tidak sesuai dengan kinerja mereka. Pentingnya bagi perusahaan untuk menangani masalah ketidakamanan pekerjaan dengan serius, karena dampak negatifnya tidak hanya memengaruhi kesejahteraan individu tetapi juga produktivitas organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa mengelola ketidakamanan pekerjaan dengan baik adalah kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan pada akhirnya, meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Tabel 2
Research Gap Quality Of Work Life terhadap Turnover Intention

Judul	Peneliti	Sumber	Hasil Penelitian
Pengaruh Existence, Relatedness, Dan <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Di Pt. Telkom Wilayah VI Kalimantan Unit Plaza Telkom Group Balikpapan	(Mohune et al., 2023)	Jurnal EMBA	Menyatakan bahwa <i>Quality Of Work Life</i> berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>Turnover Intention</i> .
Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> Karyawan Hotel Bintang Tiga	(Alfiyah et al., 2024)	Bandung Conference Series: Psychology Science Bandung Conference Series: Psychology Science	Menunjukkan adanya pengaruh negatif yang signifikan antara variabel kualitas kehidupan kerja terhadap intensi <i>turnover</i>
<i>Quality Of Work Life as a Predictor of Employee Turnover Intention</i>	(Pertiwi et al., 2024)	Psikostudia Jurnal Psikologi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Quality Of Work Life</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber

Dari tabel 2 dapat dilihat kesenjangan penelitian *Quality Of Work Life* terhadap *Turnover Intention* yaitu terdapat penelitian yang menyatakan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* dan ada penelitian yang menyatakan negatif terhadap *Turnover Intention*. Faktor ketiga yang diduga berdampak pada minat untuk keluar adalah kualitas hidup kerja.

Metode dan pendekatan untuk mencapai keseimbangan antara kenyamanan kerja dan produktivitas dikenal sebagai kualitas hidup kerja. Ketika seorang pekerja berada di kantor, mereka menganggapnya sebagai rumah kedua mereka. Setiap orang di tempat ini akan memiliki tujuan yang ingin dicapai. *Quality Of Work Life* sebagai strategi untuk menemukan keseimbangan antara kepuasan kerja dan produktivitas

Tujuan tersebut dalam konteks pekerjaan ialah menyelesaikan tugas dan merasa nyaman atas pekerjaannya. Semakin tingginya kualitas kerja karyawan maka akan semakin sulit untuk mengatur antara waktu pribadi dan pekerjaan. Efeknya adalah keinginan karyawan untuk keluar (*Turnover Intention*) dari perusahaan menjadi rendah. (Mohune et al., 2023)

Tingkat *turnover* karyawan di sektor *hospitality*, terutama dalam perhotelan, dapat dianggap tinggi. Proses *turnover* dimulai dengan *Turnover Intention* yaitu dorongan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. (Alfiyah et al., 2024). Karena karyawan adalah investasi yang sangat penting bagi bisnis, fenomena *turnover* menjadi masalah utama bagi perusahaan. Ini karena *turnover* dapat berdampak negatif pada dana, sumber

daya, dan motivasi karyawan perusahaan. *Turnover* adalah tanda bahwa sebagian karyawan telah meninggalkan perusahaan.

Kehilangan karyawan ini harus digantikan dengan karyawan yang baru, serta perusahaan juga harus menanggung seluruh biaya yang keluar, mulai dari perekrutan hingga menyiapkan tenaga kerja (Pawesti & Wikansari, 2017). Seperti halnya yang terjadi pada Hotel Salak *The Heritage*, merupakan hotel tertua yang sudah beroperasi selama 167 tahun dan mampu bertahan mengikuti perkembangan zaman. Hotel Salak *The Heritage* terletak di pusat kota Bogor dengan lokasi yang strategis, yang memiliki karyawan sebanyak 61 orang karyawan tetap dan 42 orang karyawan kontrak dan 98 orang *daily worker*. Tingkat hunian hotel yang rendah mengakibatkan hotel harus mengambil langkah efisiensi karyawan dan *restruktur* organisasi maka dari itu terjadi penurunan status kepegawaian antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, banyak karyawan mulai merasa khawatir dan mencari pekerjaan baru.

Meskipun bersifat sementara, perubahan ini berdampak besar. Beberapa karyawan memilih untuk keluar dan mencari pekerjaan baru, sementara yang lain tetap bertahan dengan status baru mereka yang mengalami penurunan dalam status kepegawaian. Ketidakamanan pekerjaan dalam perusahaan perhotelan dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatkan stres. Perusahaan harus proaktif dalam mengelola dan mengurangi ketidakamanan ini melalui kebijakan yang mendukung, komunikasi yang transparan, untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan

kualitas layanan tetap terjaga. Oleh karena itu peneliti telah melakukan pra survey terhadap karyawan Hotel Salak *The Heritage*. Berikut ini adalah hasil dari kuesioner prasurvey, berdasarkan oleh faktor-faktor yang mempunyai hubungan terhadap *Job Insecurity* :

Tabel 3
Hasil Pra-Survei Variabel *Job Insecurity*

No	Aspek Yang Dinilai	Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Saya merasa ada kemungkinan kehilangan pekerjaan	Setuju	22	73%
		Tidak	8	27%
2	Merasa adanya ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi pekerjaan saya	Setuju	16	52%
		Tidak	14	48%
3	Saya sering khawatir dan gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi pekerjaan saya	Setuju	23	76%
		Tidak	7	24%
4	Pekerjaan yang didapatkan tidak sesuai dengan keterampilan saya	Setuju	26	86%
		Tidak	4	14%
5	Merasa terancam terhadap pekerjaan pada tahun berikutnya	Setuju	16	52%
		Tidak	14	48%

Sumber : Data Primer dari hasil Observasi

Berdasarkan hasil data pra-survei pada tabel 3 yang dilakukan mengenai *Job Insecurity* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage*, terlihat bahwa karyawan menggambarkan kekhawatiran terhadap pekerjaannya. Melalui prasurvey dapat ditemukan bahwa banyak karyawan yang bekerja

tidak sesuai dengan keterampilan dan memiliki rasa takut akan kehilangan pekerjaan.

Tabel 4
Hasil Pra-Survei Variabel *Quality Of Work Life*

No	Aspek Yang Dinilai	Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Pengembangan karir yang kurang didukung	Setuju	26	86%
		Tidak	4	14%
2	Kurangnya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan	Setuju	30	100%
		Tidak	0	0%
3	Imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja	Setuju	23	76%
		Tidak	7	24%
4	Lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk berkembang	Setuju	29	95%
		Tidak	1	5%
5	Adanya keterbatasan fasilitas untuk menunjang karyawan	Setuju	26	86%
		Tidak	4	14%

Sumber : Data Primer dari hasil Observasi

Berdasarkan hasil data pra-survei pada tabel 4 yang dilakukan mengenai *Quality Of Work Life* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage*, terlihat bahwa karyawan menggambarkan rasa aman dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan pekerjaannya. Melalui prasurvey dapat ditemukan bahwa dari segi kompensasi, fasilitas dan pengembangan karir karyawan Hotel Salak *The Heritage* merasa didukung dengan positif.

Tabel 5
Hasil Pra-Survei Variabel *Turnover Intention*

No	Aspek Yang Dinilai	Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
1	Saya pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saya saat ini	Setuju	20	67%
		Tidak	10	33%

No	Aspek Yang Dinilai	Jawaban	Jumlah Responden	Persentase
2	Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena lingkungan tempat bekerja tidak memadai	Setuju	21	71%
		Tidak	9	29%
3	Saya memutuskan akan meninggalkan perusahaan ini dalam waktu dekat	Setuju	19	62%
		Tidak	11	38%
4	Saya sedang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	Setuju	20	67%
		Tidak	10	33%
5	Saya memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.	Setuju	29	95%
		Tidak	1	5%

Sumber : Data Primer dari hasil Observasi

Berdasarkan hasil data pra-survei pada tabel 5 yang dilakukan mengenai *Turnover Intention* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage*, terlihat bahwa karyawan memiliki rasa ingin mencari pekerjaan baru yang lebih baik sangat tinggi. Melalui pra survey dapat ditemukan bahwa karyawan Hotel Salak *The Heritage* mempunyai niat untuk keluar, mencari pekerjaan yang lebih baik dan berhenti dalam waktu dekat karyawan merasa lingkungan tempat bekerja tidak memadai.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian kembali dengan judul **“Pengaruh *Job Insecurity* Dan *Quality Of Work Life* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel Salak *The Heritage*”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis menyusun identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Banyak karyawan di Hotel Salak *The Heritage* merasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan mereka.
2. *Turnover Intention* yang tidak diinginkan merugikan perusahaan
3. Karyawan yang takut akan kehilangan pekerjaannya
4. Adanya niat berpindah kerja yang tinggi di kalangan karyawan hotel, yang dipengaruhi oleh ketidakamanan kerja, tuntutan kerja yang tinggi, dan persepsi kompensasi yang tidak sesuai.
5. Adanya efisiensi karyawan dikarenakan tingkat hunian kamar menurun.
6. Banyaknya *Turnover Intention* akan memerlukan biaya rekrutmen yang tinggi
7. Tuntutan produktivitas tinggi dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.
8. Banyaknya karyawan merasa tidak sesuai antara keterampilan dengan pekerjaan nya
9. Adanya tawaran pekerjaan lain yang lebih baik
10. Tingginya *Turnover Intention* dan pergantian karyawan secara berulang dapat memengaruhi kualitas layanan pelanggan di Hotel Salak *The Heritage*

11. Tidak adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan
12. Pengembangan karir yang kurang didukung
13. Imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja
14. Lingkungan kerja yang kurang mendukung untuk berkembang
15. Adanya keterbatasan fasilitas untuk menunjang karyawan
16. Adanya karyawan yang berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini
17. Adanya niat keluar dari perusahaan karena lingkungan kerja tidak memadai
18. Karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat
19. Adanya karyawan yang mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan ditempat lain
20. Adanya karyawan yang memiliki keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah mengingat cukup banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*, seperti menurut (Nasution, 2017) adapun beberapa faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu usia, lama bekerja, komitmen terhadap organisasi, dan kepuasan kerja. *Job Insecurity* sebagai variabel mempengaruhi dipilih melalui pra survey penelitian yang menghasilkan data bahwa sebanyak

83.33% atau sebanyak 25 responden yang merasa terancam pekerjaan pada tahun berikutnya. *Quality Of Work Life* sebagai variabel mempengaruhi dipilih melalui pra survey penelitian yang menghasilkan data bahwa sebanyak 76.67% atau sebanyak 23 responden setuju bahwa imbalan yang diberikan dapat memuaskan berbagai kebutuhan. *Turnover Intention* sebagai variabel yang dipengaruhi dipilih berdasarkan masalah atau fenomena yang terjadi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage* ?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif antara *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage*?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *job insecurity* dan *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage* ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai melalui proses penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh positif antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage*

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh negatif antara *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage*
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *job insecurity* dan *quality of work life* terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Salak *The Heritage*

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan sebagai berikut :

1. Bagi Hotel Salak *The Heritage*

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi *Human Resources Development* dan karyawan pada Hotel Salak *The Heritage* sebagai acuan untuk dapat mengevaluasi *Job Insecurity* dan *Quality Of Work Life* sehingga tidak terjadinya *Turnover Intention* yang tinggi pada karyawan yang diinginkan pada karyawan Hotel Salak *The Heritage*, serta menjadi rujukan bagi Hotel Salak *The Heritage* untuk menentukan kebijakan yang akan datang guna meminimalisir *Turnover Intention*, meningkatkan *Quality Of Work Life* dan menjadi kestabilan pekerjaan karyawan.

2. Bagi Peneliti

Bahwa penelitian ini membantu memahami peneliti dalam bidang ini, meningkatkan kemampuan analisis peneliti, dan memberikan kesempatan untuk mendalami bidang yang diminati peneliti.

G. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai penelitian ini, terdapat susunan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti menguraikan latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian yang akan dicapai dalam melakukan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian seperti pengertian cita rasa, definisi harga, pengertian kualitas pelayanan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan mengenai metode penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian, hasil analisis data, pembahasan terkait objek yang diteliti.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan analisis data yang relevan, serta saran dari peneliti yang terkait kemungkinan dan pemanfaatan hasil penelitian.

