BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan faktor penunjang yang fundamental dan strategis terhadap keberhasilan sebuah perusahaan. Bahkan maju atau mundurnya perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dengan kata lain, kehidupan perusahaan sangat bergantung pada pengelola dan karyawan. Oleh karena itu, pengembangan kualitas SDM di berbagai sektor perusahaan harus dikelola secara profesional agar memberikan dampak yang baik pada perusahaan itu sendiri.² Berbagai cara dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga yang produktif dan kompeten. Bahkan pengembangan SDM yang masif di dalam perusahaan memicu besarnya anggaran dan biaya pengelolaan sehingga efisiensi seakan-akan dinomor duakan dan tidak dijadikan bahan pertimbangan.³

Prioritas pengembangan SDM tidak lepas dari tantangan global yang memaksa perusahaan mengikuti perkembangan yang ada. Meningkatnya pola pikir masyarakat atas dampak globalisasi saat ini tidak dapat dihindari lagi. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi memicu perubahan yang dinamis serta cepat di segala aspek. Arena persaingan yang semakin ketat juga

---

² Dwi Larasati Maulida Rahma, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Tambang (PT . Pertama Mina Sutra Perkasa)" (Universitas Muhammadiyah Jember, 2020).

³ Zainal Arifudin, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Daerah Kabupaten Kediri," *Jurnal Ekonomi* 01, no. 04 (2017): 1–17.

menjadi tantangan untuk dimenangkan. Jika perusahaan tidak dapat mengikuti arus yang ada, maka ketertinggalan menjadi konsekuensi yang mau tidak mau harus diterima sehingga akan berdampak pada kemunduran perusahaan. Manajemen SDM harus dilakukan secara optimal agar tercipta aset yang menjadi poros penggerak dan berinisiatif pada kemajuan perusahaan.⁴

Baik dan tidaknya kualitas karyawan dinilai dari kinerjanya. Menurut Kasmir Kinerja merupakan output baik kuantitas maupun kualitas sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tercapainya visi misi perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan standar dan sejalan dengan tujuan perusahaan. Karyawan dengan produktifitas tinggi sangat menguntungkan dan meningkatkan output perusahaan. Penurunan kinerja adalah hal yang dihindari karena berkaitan dengan sedikitnya output dan dengan kualitas yang rendah. Penting bagi manajer perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang telah ditentukan. Maka dari itu perlu diketahui apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Martoyo menjelaskan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, perilaku disiplin kerja dan lingkungan kerja.⁵

---

⁴ Danisa Putri Pricila and Atik Lusia, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Putra Kimindo Di Sukoharjo," *Jurnal Ilmu Sosial* 5, no. 2 (2022): 36–46.

⁵ Ni Kadek Eva Septia Erawati, Made Ika Prastya Dewi, and I Nyoman Resa Adhika, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Destinasi Wisata Toya Devasya Di Kintamani Bangli," *Jurnal Emas* 4, no. 12 (2023): 2933.

Mcshanedan Von Glinow menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila memiliki pemimpin yang ahli dan dapat diandalkan. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya yang ada. Seorang pemimpin harus memiliki kapabilitas untuk mengatur dan memberi arahan kepada bawahannya, sehingga kedisiplinan dapat terbentuk. Selain itu pemimpin harus memiliki ide-ide kreatif untuk memotivasi dan memberikan dukungan agar semua karyawan bersemangat untuk lebih meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.⁶

Menurut Rivai kedisiplinan kerja merupakan sebuah perangkat yang menjadi penghubung antara manajer dan karyawan dalam mengontrol perilaku pekerjaan guna meningkatkan kesanggupan dalam mentaati peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.⁷ Disiplin pada dasarnya merupakan alat untuk menstimulasi karyawan agar mengikuti segala peraturan yang ditetapkan perusahaan yang didalamnya mencakup tata tertib, standar operasional prosedur (SOP) dan sanksi bagi pelanggar. Disiplin kerja menjadi modal yang menentukan taraf kinerja karyawan. Jika seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai SOP dan mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan, maka kinerja karyawan tersebut dinyatakan baik dan sejalan

---

⁶ Dr. Helmi Buyung Aulia Safrizal, *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai* (Purbalingga: CV.Eureka Media Aksara, 2022).

⁷ Pricila and Lusua, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Putra Kimindo Di Sukoharjo."

dengan keinginan perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa jika karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan meningkatkan kualitas kinerjanya.⁸

Kedisiplinan di Indonesia sampai saat ini menjadi isu yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek kehidupan, salah satunya adalah kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan warga Indonesia yang masih tertinggal. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh PISA (*Programme for International Student Assesmen*) dengan melibatkan pelajar, mahasiswa dan pekerja di 56 negara menunjukkan bahwa indeks kedisiplinan Indonesia menempati peringkat ke-19 dengan persentase 79%. Berbeda jauh dengan Jepang yang berada di peringkat pertama dengan persentase sebesar 93%. Oleh karena itu kedisiplinan menjadi topik pembahasan yang patut untuk dikaji mengingat pengaruhnya terhadap baik buruknya kinerja.⁹

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Ronal dan Hotlin menjelaskan bahwa Lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kinerja karyawan dapat meningkatkan kepuasan dalam organisasi. Dengan kondisi yang baik, karyawan akan merasa betah dan loyal terhadap perusahaan, yang menjadi

---

⁸ Diah Pranitasari and Khusnul Khotimah, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan," *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 18, no. 01 (2021): hal. 29

⁹ Nur Wulandari, "Faktor-Faktor Penyebab Rendahnya Kedisiplinan Siswa," *Jurnal Attending* 2, no. 4 (2023): hal. 673

keuntungan besar bagi perusahaan dalam mengurangi biaya terkait sumber daya manusia.¹⁰ Salah satu faktor penting dalam meningkatkan produksi dan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang baik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, efektivitas organisasi dapat meningkat secara signifikan. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.¹¹

Berkaitan dengan kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi peningkatan kinerja, Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge memberikan sebuah teori tentang *Organizational behavior* atau perilaku organisasi. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa perilaku organisasi mendalami dampak individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi untuk memperoleh informasi guna meningkatkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam perilaku organisasi, setiap tingkah laku manusia di dalam organisasi dipelajari, mulai dari individu, hubungan individu dengan individu dan hubungan individu dengan organisasi. Hal ini bertujuan untuk menelaah bagaimana setiap komponen dalam organisasi berjalan sehingga dapat dijadikan data pendukung bagi

---

¹⁰ Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9.2 (2020): 273-281.

¹¹ Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2 (2017): 94-103.

perkembangan sebuah organisasi.¹² Berdasarkan teori perilaku organisasi Robbins dan Judge, dapat disimpulkan bahwa di dalam perilaku organisasi tingkah laku individu, kelompok dan struktur memberikan pengaruh terhadap efektivitas kinerja di dalam sebuah perusahaan.

PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri adalah perusahaan yang bergerak di sektor Agroindustri. dengan fokus utama pada pengolahan tebu menjadi gula. Tebu yang dihasilkan oleh petani lokal atau kebun milik perusahaan diproses di pabrik untuk menghasilkan berbagai produk gula, baik untuk keperluan konsumsi domestik maupun industri. Pabrik Gula Meritjan Kediri merupakan perusahaan yang berlokasi di Jl. Merbabu, Mrican, Kec Mojoroto, Kota Kediri, 64111.¹³

Pencapaian target produksi gula tidak hanya berdampak pada keberlangsungan pabrik, tetapi juga berkontribusi pada perekonomian lokal dan nasional. Pabrik Gula Meritjan telah melakukan berbagai inovasi dan peningkatan dalam proses produksi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas produk, seperti penerapan teknologi pertanian yang modern dan praktik pertanian berkelanjutan. Selain itu, kolaborasi dengan petani tebu lokal menjadi salah satu strategi utama untuk memastikan pasokan bahan baku yang berkualitas.

Peneliti telah melakukan observasi dan penyebaran kuesioner pada bulan Agustus sampai bulan November 2024 di PT. Pabrik Gula Meritjan

---

¹² Tewal Bernhard et al., *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017).

¹³ Santoso, Galih Hari. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur. Diss. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, 2021.

Kediri dan peneliti menemukan ada beberapa karyawan kurang bertanggung jawab dan kurang mengomunikasikan tugas yang diamanatkan oleh atasan. Hal tersebut merupakan kurangnya perilaku disiplin karyawan terhadap pimpinan.

Mengingat paparan yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari gaya kepemimpinan, perilaku disiplin kerja dan sistem lingkungan kerja, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINERGI GULA NUSANTARA PABRIK GULA MERITJAN KEDIRI"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan gambaran masalah yang di paparkan diatas, maka penulis dapat mengambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri.
2. Untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri.
3. Untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri.
4. Untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teori

Manfaat teori dari penelitian ini adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang di peroleh di bangku kuliah ataupun bekal untuk di terapkan dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Akademik

Hasil penelitian dapat menjadi masukan yang sangat berguna dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, dan juga dapat dijadikan sebagai

dokumen yang akan digunakan mahasiswa lain sebagai sumber referensi.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Sebagai salah satu sarana pengenalan company profile dan salah satu bentuk corporate social responsibility antara PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri dengan masyarakat secara umum. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan tambahan informasi yang dapat dipertimbangkan perusahaan sehingga dapat digunakan untuk menentukan kebijakan kedepannya.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

E. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

Supaya tidak salah dalam menafsirkan dan mudah memahami mengenai istilah-istilah yang digunakan peneliti dalam penelitian ini, maka berikut penjelasan singkat mengenai istilah-istilah tersebut:

- a) Kepemimpinan (X_1) adalah kemampuan seseorang untuk memimpin para bawahannya seperti mengendalikan atau mengarahkan agar memiliki semangat yang tinggi dan bekerja sebaik mungkin sehingga tercapainya tujuan perusahaan. (Katiandagho dkk, mendefinisikan dimana kepemimpinan ini merupakan intisari dari manajemen organisasi, sumber daya pokok, titik sentral dari semua aktifitas sehingga menjadikan faktor penting untuk menggiring dan mempengaruhi prestasi dalam organisasi.¹⁴ Kepemimpinan ini seperti memotivasi karyawan, memberikan pelatihan dan dukungan, menciptakan lingkungan yang sehat dan menyalurkan ide-ide kreatif sehingga para bawahannya tidak jenuh dan penuh semangat. Sebagai pemimpin harus bertanggung jawab penuh dan tinggi atas kebutuhan dan harapan karyawan agar dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, sehingga kinerja dari mereka sesuai dengan target perusahaan
- b) Disiplin kerja (X_2) adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala).¹⁵ Berdasarkan definisi tersebut maka disiplin kerja termasuk sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang disesuaikan

---

¹⁴ Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3). Hal. 1594

¹⁵ Rivai, V. & Sagala, J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

dengan norma dan peraturan yang berlaku sehingga seseorang lebih menciptakan kedisiplinan seperti masuk dan absen sesuai peraturan, memakai baju yang sopan, tanggung jawab dalam bekerja, melakukan pekerjaan sesuai ketentuan sehingga meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan.

- c) Lingkungan kerja (X_3) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja fisik mempunyai beberapa unsur yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan seperti area kerja, kursi dan meja, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap dan lainnya.¹⁶
- d) Kinerja karyawan (Y) merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang. Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja digunakan untuk mengavaluasi proses yang dilakukan, sehingga sejauh mana organisasi berjalan sesuai tujuan yang di harapkan. kinerja karyawan adalah seperangkat perilaku didalam pekerjaan seorang karyawan yang diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, pengerjaan tugas, serta yangggung jawab karyawan yang relevan dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh seseorang

---

¹⁶ Asitaningtyas, Happy Prahazia. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari PT. Perkebunan Nusantara X). Diss. Universitas Brawijaya, 2018. Hal 15.

selama bekerja dengan standar yang ditentukan secara kualitas dan kuantitas.¹⁷

2. Definisi Operasional

Dari definisi konseptual yang sebelumnya dipaparkan diatas, secara operasional penelitian ini dimaksudkan untuk menguji adanya pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan. Fokus penelitian hanya pada variabel bebas dan variabel terikat saja. Kemudian dalam penelitian ini menggunakan 3 variabel independen (bebas) yang mana X1 kepemimpinan, X2 disiplin kerja dan X3 lingkungan kerja serta 1 variabel dependen (terikat) yaitu (Y) kinerja karyawan. Dalam melaksanakan penelitian, peneliti memberikan beberapa pernyataan berupa kuesioner yang mana berdasarkan kuesioner tersebut peneliti dapat mengukur seberapa besar pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri.

F. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

1. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri. Dimana yang akan diteliti yaitu pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap

---

¹⁷ Mangkunegara, AP., 2009 “Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan”, Edisi Baru, Remaja Resda Karya Bandung.

kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri.

2. Keterbatasan Penelitian

Karena adanya keterbatasan dari peneliti yang termasuk di dalamnya adalah keterbatasan waktu, jarak dan tenaga maka dalam hal ini peneliti memberikan batas-batasan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri.
- b. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada dikantor PT. Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Meritjan Kediri.

G. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika pembahasan skripsi disajikan dengan 6 (enam) bab dan setiap babnya terdapat beberapa sub bab sebagai perincian dari beberapa bab tersebut. Adapun sistematika penulisan skripsi sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup dan keterbatasan penelitian, penegasan istilah dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab membahas mengenai uraian teori-teori dari semua variabel yang diteliti terkait dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu disajikan juga hasil penelitian terdahulu sebagai pembanding dalam penelitian ini, kemudian disajikan juga kerangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai tahapan dalam proses penelitian yang terdiri dari pendekatan penelitian dan jenis penelitian, populasi, sampling dan sampel penelitian, sumber data, variabel dan skala pengukuran, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai hasil analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap keseluruhan variabel serta untuk menentukan hasil analisis terhadap hipotesis.

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang pembahasan hasil dari penelitian pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

BAB VI PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian.