

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia kerja yang semakin kompetitif, komitmen karyawan terhadap perusahaan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Komitmen kerja tidak hanya mencerminkan loyalitas seorang karyawan, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kinerja dan produktivitas tim. Ketika karyawan merasa terikat secara emosional dan memiliki makna yang dalam terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan kontribusi positif yang berkelanjutan. Sebaliknya, kurangnya komitmen dapat menyebabkan tingkat resign yang tinggi dan berdampak negatif pada suasana kerja serta pencapaian tujuan perusahaan.

Kontribusi positif dari karyawan dalam pekerjaan dapat menumbuhkan rasa kenyamanan dan meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan konsep *work engagement*, di mana keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang bermakna dapat menciptakan ikatan emosional yang kuat antara karyawan dengan pekerjaannya.¹

Menurut Allen Meyer dalam Abraham bahwa karyawan yang memiliki komitmen kerja cenderung akan bertahan dalam pekerjaan dan berkontribusi positif, sedangkan karyawan yang memiliki tidak memiliki komitmen kerja cenderung meninggalkan tempat kerja. Karyawan yang meninggalkan perusahaan

¹Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press..

karena kehendak atau dikarenakan tanpa kehendaknya.² Menurut Bianca mengatakan komitmen kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan akan mudah tercapai jika karyawan memiliki komitmen kerja.³ Berkaitan dengan komitmen kerja Mochammad mendefinisikan komitmen kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan memiliki keterikatan dan keinginan kuat untuk mengembangkan serta tetap menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi, komitmen kerja.⁴

Karyawan yang memiliki persepsi positif dan memiliki keterikatan secara emosional dengan pekerjaannya di sebut makna kerja. Menurut Morin berpendapat karyawan yang menganggap pekerjaannya negatif, cenderung tidak memaknai pekerjaannya dan memiliki gejala *stress*. Karyawan memiliki strategi pertahanan untuk mempertahankan kehadiran, komitmen dan kinerjanya di tempat kerja namun ketika karyawan tidak bisa mempertahankan hal tersebut, hasilnya akan memburuk seperti kehadirannya menurun, hasil pekerjaan yang tidak maksimal, karyawan memiliki ketidakpuasan dan cenderung memiliki konflik.⁵ Memaknai tugas dan peran sebagai seorang karyawan dapat meningkatkan keinginan individu untuk dapat melakukan pekerjaannya secara optimal. Bagi perusahaan, karyawan yang memaknai pekerjaan akan meningkatkan kinerja dari perusahaan dan individu dapat mengembangkan potensi yang dimiliki. Membuat pekerjaan memiliki makna

²Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

³ Bianca, A. (2015). *Employee Commitment and Organizational Performance*. New York: Business Expert Press.

⁴ Mochammad, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2018), 67.

⁵ Morin, Estelle .M. *The Meaning Of Work, Mental Health And Organizational Commitment*. Sao Paulo: University de Montreal, 2008.

bertujuan untuk memperdalam pemahaman individu tentang diri sendiri dan lingkungan.⁶

Makna kerja merupakan sekumpulan nilai-nilai, keyakinan, sikap dan harapan yang dimiliki oleh seseorang dalam pekerjaannya. Orientasi dan peran pada pekerjaan menjadi nilai yang harus dimiliki oleh tiap individu. Makna kerja mengarah pada cara pandang seseorang untuk melihat suatu pekerjaan kemudian pekerjaan tersebut dinilai penting untuknya, sehingga seseorang memiliki motivasi, tujuan dan arti dalam bekerja.⁷

Hasil survei yang dilakukan oleh firma konsultan Tower Perrin dalam Scroggins menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja sekarang dipandang oleh para pekerja sebagai hal yang lebih bernilai jika dibandingkan dengan hadiah eksternal yang diterima.⁸ Bahkan Yeoman menyatakan bahwa kebermaknaan dalam bekerja adalah kebutuhan manusia yang bersifat fundamental.⁹

Pentingnya kebermaknaan kerja bagi pekerja/karyawan telah banyak dibuktikan melalui penelitian yang salah satunya dilakukan oleh Arnold, Turner, Barling, Kelloway dan McKee menyatakan bahwa adanya hubungan yang konsisten antara manfaat bagi organisasi dan bagi pekerja itu sendiri, artinya saat pekerja merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki makna bukan sekedar

⁶ Rozarie, C. R. D. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2017), 36.

⁷ Brya, J. Dik, Zinta S. Byrne, and Michael F. Steger, *Purpose And Meaning in The Workplace*, American Psychological Association, 2013, 4

⁸ Scroggins, W. A. Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 7 (1), 2008. 68-78

⁹ Yeoman, R. Conceptualising meaningful work as a fundamental human need. *Journal Business Ethics*, 1(5), 2014. 235-251

rutinitas untuk mendapatkan gaji, pekerja akan memiliki sikap yang sesuai dengan keinginan organisasi.¹⁰

Steger, Dik dan Duffy juga menyatakan bahwa pekerja yang merasakan pekerjaannya bermakna, memiliki penyesuaian psikologis yang lebih baik serta memiliki tingkat kecemasan dan depresi yang lebih rendah bila dibandingkan dengan pekerja yang tidak merasakan kebermaknaan kerja serta secara bersamaan memiliki kualitas yang diinginkan oleh organisasi.¹¹

Tercapainya kebermaknaan kerja menjadikan individu memiliki kinerja yang lebih untuk mencapai keberhasilan organisasi dan kesuksesan kariernya. Menurut Scroggins menemukan bahwa kebermaknaan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan berpengaruh negatif pada niat untuk keluar dari organisasi.¹² Lebih dari itu Stager melalui hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kebermaknaan kerja memiliki hubungan positif dengan variabel-variabel yang bersifat *desirable* bagi organisasi seperti, kepuasan kerja, komitmen karir dan organisasi, produktivitas, *OCB*, serta memiliki hubungan negatif dengan variabel yang bersifat *undesirable* bagi organisasi seperti stres kerja, keinginan untuk keluar dari organisasi, absensi pekerja. Dengan demikian, adanya kebermaknaan kerja memberikan manfaat besar bagi individu tersebut melalui kesuksesan karier, kesejahteraan subjektif serta penyesuaian psikologis yang baik sedangkan bagi

¹⁰ Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., McKee, M. C. Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 2007. 193

¹¹ Steger, F., Dik, B. J., dan Duffy, R. D. (Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 2012. 322-337

¹² Scroggins, W. A. Antecedents and outcomes of experienced meaningful work: A person-job fit perspective. *Journal of Business Inquiry*, 7 (1), 2008. 68-78.

organisasi adalah rendahnya keinginan untuk keluar dari organisasi dan kontribusi pekerja yang lebih optimal. Stager juga mengemukakan kebermaknaan kerja adalah pengalaman subjektif yang terdiri dari persepsi positif pekerja terhadap pekerjaannya dan merasa pekerjaan mampu memfasilitasi pertumbuhan diri serta merasa pekerjaan memberi manfaat yang lebih.¹³

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), kebermaknaan kerja menjadi sangat penting karena sering kali karyawan disektor ini memiliki hubungan yang lebih dekat dengan pemilik dan rekan kerja mereka. UMKM adalah singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Istilah ini merujuk pada kategori usaha yang memiliki skala dan kapasitas tertentu, yang umumnya diukur berdasarkan jumlah karyawan, omzet, dan asset.¹⁴

Babongko Mama Shomad, sebagai salah satu contoh UMKM, menunjukkan bagaimana kebermaknaan kerja dapat terwujud dalam praktik sehari-hari. Karyawan yang bekerja di Babongko tidak hanya menjalankan tugas mereka, tetapi juga merasakan dampak positif dari pekerjaan mereka terhadap pelanggan dan komunitas. Dengan melayani pelanggan dengan sepenuh hati, karyawan merasa bahwa mereka berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar daripada sekadar mendapatkan gaji. Hal ini menciptakan motivasi intrinsik yang kuat, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

UMKM, seperti Babongko Mama Shomad, sering kali beroperasi dalam lingkungan yang lebih personal dan akrab, di mana setiap individu merasa lebih

¹³ Steger, F., Dik, B. J., dan Duffy, R. D. Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 2012. 322-337

¹⁴ Sukirno, S. *Ekonomi Mikro*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 13.

terlibat dalam proses kerja. Hal ini menciptakan suasana di mana karyawan merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung mengembangkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Sebagaimana hasil observasi awal yang peneliti lakukan pada karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad terlihat karyawan sangat bersemangat dalam bekerja tidak terlihat bosan dan tetap semangat melayani pelanggan yang datang silih berganti.¹⁵ Sebagaimana hasil wawancara awal dengan salah satu karyawan mengatakan bahwa dirinya sangat mencintai pekerjaannya karena sudah lama bekerja dan memiliki hubungan yang baik dengan semua karyawan dan pemiliknya sehingga tidak ada beban ketika bekerja.¹⁶

Berdasarkan wawancara pada studi pendahuluan di UMKM Babongko Mama Shomad, karyawan mengungkapkan kurang bermaknanya pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut ditunjukkan oleh perasaan kurang dihargai oleh organisasi, yang membuat diri merasa kurang berperan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Ini terjadi karena pegawai menganggap dirinya kurang mendapatkan atensi atau perhatian dan kurang adanya ikatan secara fisik, kognitif dan emosional dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, karyawan merasa apa yang disampaikan kurang dapat diterima oleh pegawai lainnya, salah satunya adalah ketika koordinasi tugas.

¹⁵ AZ, karyawan Babongko Mama Shomad, Wawancara Pribadi, Banjarmasin 15 November 2024.

¹⁶ Hasil wawancara dengan salah satu karyawan Babongko Mama Shomad pada tanggal 15 November 2024.

Kebermaknaan kerja di Babongko Mama Shomad tidak hanya berkontribusi pada kinerja individu, tetapi juga pada keberhasilan keseluruhan organisasi. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna cenderung lebih loyal dan berkomitmen untuk tetap berada di perusahaan, yang pada akhirnya mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan stabilitas organisasi. Dalam jangka panjang, hal ini akan memberikan dampak positif bagi pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang dengan judul “Gambaran Kebermaknaan Kerja Pada Karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana gambaran kebermaknaan kerja pada karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendorong munculnya kebermaknaan kerja pada karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad?

C. Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui gambaran kebermaknaan kerja pada karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mendorong munculnya kebermanaknaan kerja pada karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad.

D. Signifikansi Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan referensi dalam pendidikan khususnya dalam pendidikan psikologi mengenai cara memahami kebermanaknaan kerja.

2. Secara Praktis

1) Bagi Karyawan

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi penyemangat positif untuk terus menggali kebermanaknaan dalam pekerjaan dan memberikan kesadaran akan pentingnya kebermanaknaan dalam bekerja.

2) Bagi Babongko Mama Shomad

Penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangsih terhadap industri yang bersangkutan untuk memahami lebih dalam tentang kebermanaknaan kerja.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa menjadi sumber informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dalam ruang lingkup yang sama untuk mendapatkan pembahasan yang lebih mendalam lagi.

E. Definisi Istilah

Penelitian ini meneliti tentang gambaran kebermanaknaan kerja pada karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad, adapun definisi istilah mengenai

kebermaknaan kerja yaitu:

Kebermaknaan kerja (*meaning of work*) adalah bagaimana pegawai membuat makna terhadap pekerjaannya sehingga pegawai tersebut dapat terlibat optimal pada organisasi. Menurut Steger kebermaknaan kerja adalah pengalaman subjektif yang terdiri dari persepsi positif pekerja terhadap pekerjaannya dan merasa pekerjaan mampu memfasilitasi pertumbuhan diri serta merasa pekerjaan memberi manfaat yang lebih.¹⁷

Menurut Steger aspek dari makna kerja menjadi tiga, yaitu: a) *positive meaning in work* yaitu makna kerja merupakan pengalaman subyektif yaitu apa yang kita lakukan memiliki makna pribadi; b) *meaning making through work* yaitu makna kerja membantu karyawan memperdalam pemahaman mereka tentang diri sendiri dan dunia di sekitar mereka, serta memfasilitasi pertumbuhan pribadi mereka; c) *greater good motivations* yaitu kebermaknaan kerja juga berhubungan dengan keinginan untuk membuat dampak positif yang lebih luas.¹⁸

Jadi kebermaknaan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad memaknai pekerjaannya yang meliputi aspek: a) Makna positif dalam pekerjaan, b) pembuatan makna melalui pekerjaan, dan c) Motivasi kebaikan yang lebih besar.

¹⁷ Steger, F., Dik, B. J., dan Duffy, R. D. Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 2012. 322-337

¹⁸ Steger, F., Dik, B. J., dan Duffy, R. D. Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 2012. 322-337

F. Penelitian Terdahulu

Studi literatur dilakukan untuk menghindari kesamaan antara penelitian ini dan penelitian lain. Akibatnya, peneliti meninjau penelitian sebelumnya yang terkait dengan masalah mereka. Namun, fokus peneliti berbeda dari fokus masalah penemuan. Berikut adalah hasil penelitian yang dimaksud:

1. Penelitian dari Wanda Eko Saputro pada tahun 2019 dengan judul *“Gambaran Kebermaknaan Kerja (Meanungful Work) pada Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pemerintah”*.¹⁹ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kebermaknaan kerja pada perawat yang bekerja di rumah sakit pemerintah. Informan dalam penelitian ini berjumlah 3 orang yang merupakan perawat di RSUD Kota Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Metode pengambilan data adalah wawancara semi terstruktur dan observasi, yang selanjutnya diolah menggunakan reduksi data, coding, kategorisasi, clustering dan penarikan kesimpulan. Hasil yang diperoleh adalah 1) mendapatkan nilai-nilai positif dalam kehidupan yaitu keikhlasan, cinta kasih dan tolong menolong, 2) adanya perubahan di dalam diri, 3) adanya kesamaan visi, misi dan pandangan dengan rekan kerja, 4) mampu memaksimalkan kemampuan diri melalui profesi perawat, 5) berguna bagi orang lain melalui profesi perawat, 6) mampu memberikan kontribusi bagi kemajuan RSUD, 7) mampu memberikan pelayanan prima

¹⁹ Wanda Eko Saputro, *Gambaran Kebermaknaan Kerja (Meanungful Work) pada Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Pemerintah*. Skripsi. (Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2019), xiv.

bagi pasien RSUD, 8) beribadah kepada Tuhan melalui pekerjaannya, 9) tertantang untuk mengembangkan diri, dan 10) saling memiliki dan saling menyatu NNIVERSITY dengan rekan kerja. Adapun apun faktor faktor yang mempengaruhi terdiri atas kecocokan nilai, karakteristik pekerjaan, kebersamaan antar pekerja RSUD, dan work belief yang kuat.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan yang peneliti lakukan yaitu mengetahui tentang gambaran kebermaknaan kerja seseorang dalam bekerja, namun berbeda pada pekerjaan atau subjek yang dilakukannya di mana pada penelitian ini subjeknya adalah sebagai perawat di Rumah Sakit Pemerintah, sedangkan yang peneliti lakukan subjeknya adalah karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rina Mulyati pada tahun 2020 dengan judul penelitian “*Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis*”.²⁰ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebermaknaan kerja dan keterikatan kerja. Metode penelitian menggunakan studi kualitatif dengan pendekatan *literatur review*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja memberikan kontribusi terhadap keterikatan kerja. Kebermaknaan kerja erat kaitannya dengan tujuan, persepsi bahwa pekerjaannya penting, dan pengalaman individu di tempat kerja. Hal ini membuat individu

²⁰ Rina Mulyati, *Kebermaknaan Kerja dan Keterikatan Kerja: Sebuah Tinjauan Metaanalisis*. *Jurnal Psikologika* Volume 25 Nomor 1 Januari 2020.

memiliki motivasi, rasa optimis, dan merasa perlu untuk terlibat secara efektif dalam pekerjaannya.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan yang peneliti lakukan yaitu mengetahui tentang gambaran kebermaknaan kerja seseorang dalam bekerja, namun berbeda pada fokus penelitian di mana pada penelitian ini selain meneliti tentang kebermaknaan kerja juga mengkaitkan dengan keterikan kerjanya sedangkan peneliti hanya fokus pada pembahasan tentang kebermaknaan kerja saja.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Syah Ayu Krisna Dewi dan Berta Esti Ari Prasetya pada tahun 2020 dengan judul penelitian “*Kebermaknaan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT Primayudha*”.

²¹Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah perbedaan kebermaknaan kerja antara laki-laki dan perempuan serta bagaimana gambaran kebermaknaan kerja laki-laki dan perempuan. Penelitian ini menggunakan *mixed methode* yaitu metode kuantitatif dan metode kualitatif. Berdasarkan pengujian kuantitatif diperoleh hasil bahwa kebermaknaan kerja karyawan laki-laki lebih tinggi daripada karyawan perempuan. Sedangkan pada pengujian kualitatif menunjukkan bahwa pemahaman mengenai kerja dan kebermaknaan kerja partisipan laki-laki dan perempuan berbeda dalam beberapa hal yaitu, keputusan untuk bekerja partisipan perempuan didasari oleh keinginan untuk mendapat

²¹ Syah Ayu Krisna Dewi dan Berta Esti Ari Prasetya, *Kebermaknaan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Karyawan PT Primayudha*, *Jurnal Psikologi Perseptual*, Volume 2 Nomor 2, Agustus 2020.

dukungan sosial dan emosional melalui interaksi ditempat kerja. Sedangkan partisipan laki-laki didasari oleh keinginan untuk bertanggung jawab terhadap nafkah keluarga, adapun pemahaman tersebut didapat melalui ajaran agama yang dianut oleh partisipan laki-laki yaitu Islam. Partisipan laki-laki cenderung lebih memiliki kepercayaan terhadap hasil kerja dibanding partisipan perempuan. Dalam hal semangat kerja partisipan laki-laki cenderung dipengaruhi faktor internal sedangkan partisipan perempuan faktor eksternal. Namun demikian, ada kesamaan antara partisipan laki-laki dan perempuan yaitu dampak yang dirasakan ketika harus kehilangan pekerjaan, partisipan laki-laki dan perempuan merasa terganggu secara psikologis.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan yang peneliti lakukan yaitu mengetahui tentang gambaran kebermaknaan kerja seseorang dalam bekerja, namun berbeda pada fokus penelitiannya yaitu pada penelitian ini fokus membahas tentang jenis kelamin sedangkan peneliti tidak membedakan jenis kelamin dan juga berbeda pada subjek yang dilakukannya di mana pada penelitian ini subjeknya adalah Karyawan PT Primayudha, sedangkan yang peneliti lakukan subjeknya adalah karyawan di UMKM Babongko Mama Shomad.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini terbagi menjadi lima bab yang masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu dan Sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

Bab ini berisi tentang kajian teori tentang pengertian kebermanaknaan kerja, aspek-aspek kebermanaknaan kerja, factor yang mempengaruhi kebermanaknaan kerja dan kebermanaknaan kerja menurut perspektif Islam serta kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, teknik pengolahan data, analisis data, dan prosedur penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran kepada pihak terkait dari hasil penelitian.