

BAB I

PENDAHULUAN

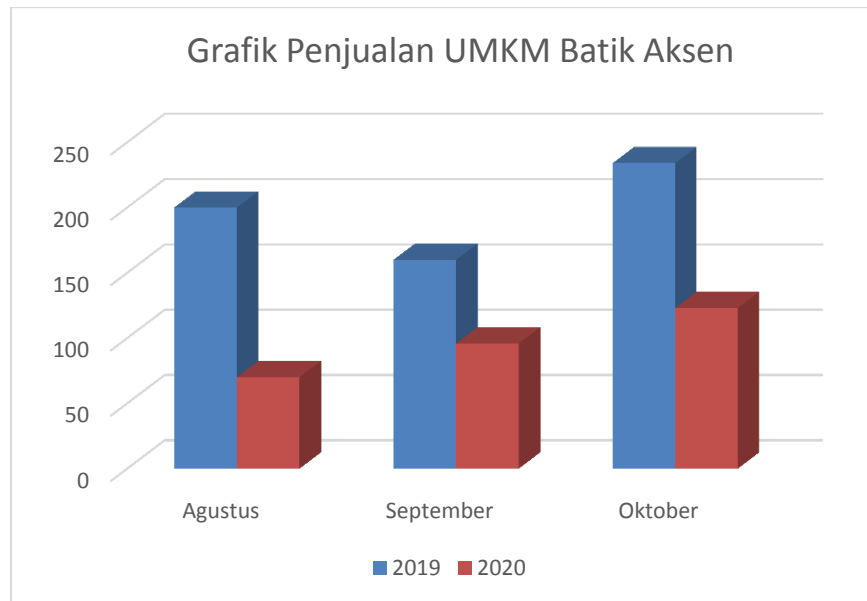
1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat vital bagi kemajuan suatu organisasi ataupun perusahaan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, Hasibuan (2011). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima, Robbins (2015) . Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda –beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda –beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan. Karyawan dalam hal ini sebagai penunjang tercapainya tujuan organisasi yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan

tentunya memengaruhi sikap terhadap pekerjaan yang dilimpahkan atau dibebankan. Sikap karyawan terhadap pekerjaan tersebut dikenal dengan istilah kepuasan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, dan kebutuhan. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Perusahaan akan tetap eksis dan maju jika mampu menghadapi tantangan-tantangan internal dan eksternal.

UMKM Batik Aksen merupakan salah satu perusahaan home industri yang bergerak di bidang konveksi. UMKM Batik Aksen menyediakan berbagai jenis macam konveksi mulai dari seragam, baju fashion, maupun batik dengan mode fashion modern. Semakin banyaknya persaingan di bidang konveksi membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius agar dapat memenangkan persaingan pasar. Alasan saya meneliti di UMKM Batik Aksen karena adanya covid19 yang terjadi 1 tahun ini menyebabkan menurunnya penjualan sehingga seluruh karyawan di UMKM Batik Aksen harus dirumahkan selama kurang lebih 6 bulan. Berikut adalah data penurunan penjualan pada 1 bulan terakhir :

Grafik 1.1
DATA INTERNAL PENJUALAN 2019-2020



Sumber : Data Internal Penjualan

Menurut Prahartanto (2012), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah komunikasi, perencanaan, beban kerja, kinerja pegawai, budaya organisasi, pengawasan, koordinasi, motivasi kerja, perilaku pegawai, pengorganisasian, disiplin kerja, prestasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan, kompensasi.

Prestasi kerja adalah Salah satu tujuan pengelolaan tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada suatu organisasi. Faktor prestasi kerja tersebut merupakan hal yang akan menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga. Menurut Sikula (2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya Yoder (2015) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur

yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Sedangkan Dessler (2015) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan. Menurut Sastrohadiwiryono (2013) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kustartini (2011) dalam bukunya yang berjudul Pokok-pokok Pikiran tentang Penilaian dan Pembakuan Hasil Kerja, memberikan pengertian prestasi kerja merupakan : kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat mengenai sasaran dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian diatas penulis dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai sebelumnya dengan menggunakan sumberdaya yang tersedia.

Pemberdayaan menurut Suhendra (2014) adalah “suatu kegiatan yang berkesinambungan, dinamis, secara sinergis mendorong keterlibatan semua potensi yang ada secara evolutif dengan keterlibatan semua potensi”. Selanjutnya pemberdayaan menurut Ite (dalam Suhendra, 2016) adalah meningkatkan kekuasaan atas mereka yang kurang beruntung. Menurut Robbins (2016) menyatakan pemberdayaan sebagai menempatkan pekerja bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan. Pemberdayaan

memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Pemberdayaan memberikan kesempatan bagi setiap individu atau karyawan dalam berpartisipasi menuangkan ide dan masukan dengan upaya memberikan peningkatan kinerja bagi organisasi. Pemberdayaan karyawan mengacu pada pelimpahan kekuasaan dan tanggung jawab dari tingkat yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi kepada karyawan tingkat bawah, terutama kekuatan untuk membuat keputusan (Rathna, 2013). Melalui pemberdayaan, karyawan didukung dan didorong untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, dan kreativitas mereka dengan menerima pertanggungjawaban atas pekerjaan mereka. Memberdayakan karyawan merubah perilaku karyawan dari posisi yang biasanya melakukan pekerjaan yang disuruh ke dalam posisi lain yang mampu memberikan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Dejanaz (2013) mendefinisikan teamwork adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanyamampu berpartisipasi di dalam tim dan memperolehkepuasan di dalam tim tersebut, dengan cirimemiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Teamwork dapat diartikan sebagai kerjasama tim yang merupakan sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang telah di tentukan bersama. Adapun pengertian *team*

work menurut Manzoor (2011) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Menurut Sriyono dan Farida (2013) *Teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi di dalam dan antara bagian bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Spencer (dalam Moeheriono, 2012), hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka jika ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Secara etimologi istilah kompetensi berasal dari kata bahasa Inggris "*competency*" yang artinya kecakapan atau kemampuan. Menurut Suparno (2012) kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan pengertian kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Dengan demikian, tekanannya pada kewenangan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah

maupun swasta. Untuk itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan research gap sebagai berikut :

Table 1. 1 RESEARCH GAP

Variabel Dependen	Variabel Independen	Pengaruhnya	Nama Peneliti
Kepuasan Kerja Karyawan	Pemberdayaan	Negatif	• Samiun, dkk (2017)
		Positif	• Ida Bagus Winastya Pratama dan Anak Agung Ayu Sriathi (2015) • Ari Styawahyuni dan Made Yuniari (2020)
		Tidak signifikan	• Rini dan L. Suhairi Hazizma (2013) • Astuti, dkk (2013)
	Kompetensi	Negatif	• Sihombing, dkk (2016)
		Positif	• I Wayan Arta Negara dan A.A.Sg. Kartika Dewi (2017) • Sitorus, dkk (2020)
		Tidak signifikan	• Justisia Iriani Rudlia (2016) • Anggi Meidita (2019)

Sumber : Penggabungan Jurnal-jurnal

Maka dari itu, penelitian ini diberi judul Pengaruh Prestasi Kerja, Pemberdayaan, *Team Work*, Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada UMKM Batik Aksen).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah yang telah dibahas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Batik Aksen ?
2. Apakah pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Batik Aksen?
3. Apakah *team work* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Batik Aksen?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Batik Aksen?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka perlu dilakukan pembatasan masalah dengan tujuan agar tidak meluas.

Adapun batasan masalah dari penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian di UMKM Batik Aksen. Jalan Kenconowungu, Semarang
2. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2020 s/d Januari 2021

1.4 Tujuan

Penelitian dilakukan untuk menjawab pertanyaan atau memecahkan suatu permasalahan. Tujuan dilakukan penelitian :

1. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Batik Aksen
2. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris pemberdayaan terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Batik Aksen
3. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris *team work* terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Batik Aksen
4. Untuk menganalisis dan menguji secara empiris kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di UMKM Batik Aksen.

1.5 Manfaat

Dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan akan memberikan manfaat, antara lain:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini akan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengalaman tentang informasi yang akurat di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya-upaya dan langkah apa saja yang akan diambil untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat dijadikan perbandingan untuk penelitian yang lebih lanjut mengenai permasalahan yang sejenis dan memberikan informasi dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Bagi Universitas AKI

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi pembelajaran untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh, maka penelitian ini disusun dalam 6 bab dan secara singkat diuraikan dalam beberapa sub bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang membahas tentang dasar teoritis yang berhubungan dengan pokok permasalahan dalam penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian meliputi objek penelitian, data, dan variabel yang meliputi jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data dan sampel, variabel penelitian, metode analisis data, sampel dan populasi.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Berisi sejarah singkat, lokasi perusahaan, dan struktur organisasi UMKM Batik Aksen.

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi tentang data yang diperoleh dan uji statistik atas model yang dikembangkan, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis tersebut diterima atau ditolak.

BAB VI : PENUTUP

Berisi kesimpulan dari segala data penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dan memberikan saran-saran bagi penelitian mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldaman, Muhammad, dkk. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, Vol 8 No.01 Desember 2017.
- Ardiana, Rizki. (2020). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi, Dan Kemampuan Teknologi Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Kantor Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. *Skripsi Pascasarjana* (Tidak Diterbitkan). Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Kabupaten Ponorogo.
- Arifin, Alvin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*. Vol. 17, No. 2 (2020).
- Austyn, Titus, dkk. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Umkm Di Surabaya Dan Madura. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, Vol. 6, No. 2.
- Deswarta. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta*, Vol. 3 No 1, April 2017.
- Devina Gebi. (2018). Pengaruh Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance Cabang Surabaya 2. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6, No. 1.
- Fitrianti, Gita dan Romat Saragih. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, Vol. 6, No. 2 (2020).
- Hadiwijaya, Hendra dan Agustina Hanafie. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vol. 14, No. 3.
- Hr, Sumardi dan Surianti. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Wiralodra Indramayu. *Jurnal Investasi*, Vol.5/No.1, April 2019, hlm. 79-104.

- Meylani, dkk. (2018). Pengaruh pemberdayaan karyawan, self efficacy dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, Vol. 3, No. 2.
- Negara, I Wayan Arta dan A.A.Sg. Kartika Dewi. (2017). “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Utama Teknik Denpasar, Bali”. *Skripsi Pascasarjana* (Tidak Diterbitkan). Universitas Udayana. Bali.
- Pratama, Ida Bagus Winastya dan Anak Agung Ayu Sriath. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, 2015: 3565 - 3591.
- Riansyah, Ananda Adi. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Cv Ananda Sagita Persada (ASP) (Survey Pada Pegawai CV Ananda Sagita Persada Indramayu). *Tesis Pascasarjana* (Tidak Diterbitkan). Universitas Pasundan. Bandung.
- Rudlia, Justisia Iriani. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 3.
- Rulyati, Octa. (2018). Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Promosi Jabatan Pada Karyawan Tvri Lampung. *Skripsi Pascasarjana* (Tidak Diterbitkan). Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya. Bandar Lampung.
- Samiun, Bariya, dkk. (2017). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Issue 2 (Oktober, 2017).
- Sari. (2016). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Malang). *Jurnal Manajemen Akuntansi Palapa Nusantara*, Vol. 1, No. 1.
- Sari. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Studi Empirik Pada Guru Smk Negeri 4 Kendal). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol. 27, No. 49 (2020).

- Sianturi, Sartito, dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rs Martha Friska (Bidang Keperawatan). *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9, No. 1.
- Sinambela, Ella Anastasya. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan. *Jurnal Baruna Horizon*, Vol. 3, No. 2, Desember2020.
- Sitorus, Memo, dkk. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tirta Sumber Menara Lestari. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 19.
- Srinadi, Ni Made Eka dan I Gusti Salit Ketut Netra. (2017). Pengaruh Pemberdayaan, Self Efficacy, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi Pascasarjana* (Tidak Diterbitkan). Universitas Udayana. Bali.
- Tabansa, Reifly Zan. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 711 –720.
- Utami, Arvina dan Anggraini Sukmawati. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Kluster Hasil Pengolahan Perikanan di Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*. Vol. 9, No. 1, April 2018, Hal. 10-21.
- Utami, Eviana Budi. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Kerja Tim Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Winn Gas). *Skripsi Pascasarjana* (Tidak Diterbitkan). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Jakarta.
- Wulandari, Ni Luh Adisti Abiyoga, dkk. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Jurnal Widya Manajemen*, Vol. 2 (No. 1): Hal 89-99.

- Byars dan Rue. (2012). *Pengertian Pemberdayaan*.
<https://shelmi.wordpress.com/2009/05/08/pemberdayaan-karyawan/>
 (Diakses tanggal 11 Agustus 2020)
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Pengertian Prestasi Kerja*.
<https://www.gomarketingstrategic.com/pengertian-prestasi-kerja-menurut-para-ahli/> (Diakses tanggal 9 Agustus 2020)
- Manzoor. (2016). *Pengertian Team Work*.
<https://www.universitaspikologi.com/2020/03/definisi-teamwork-psikologi-menurut-para-ahli.html> (Diakses tanggal 11 Agustus 2020)
- Purwanto, Erwan Agus dan Dyah Ratih Sulistyatuti. (2012). *Hipotesis*.
<https://www.gurupendidikan.co.id/hipotesis-adalah/> (Diakses tanggal 20 Agustus 2020)
- Robbins. (2012). *Pengertian Kepuasan Kerja*.
<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/08/17-pengertian-kepuasan-kerja-menurut-para-ahli-teori-aspek-faktor.html> (Diakses tanggal 9 Agustus 2020)
- Suparno. (2012). *Pengertian Kompetensi*.
<https://www.seputarpengetahuan.co.id/2017/06/15-pengertian-kompetensi-menurut-para-ahli-jenis-manfaat-lengkap.html> (Diakses tanggal 11 Agustus 2020)