

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Negara Jepang sebagai negara maju yang memiliki pengaruh terhadap pertumbuhan perekonomian dunia dan negara Indonesia pada khususnya. Nilai investasi perusahaan-perusahaan Jepang yang di Indonesia sebesar Rp. 1.364,1 juta USD atau sebesar 20,5% dari total nilai investasi luar negeri di Indonesia (urutan ke-2 setelah negara Singapura). Data dari Bappenas per triwulan ke-3 tahun 2018 bahwa jumlah perusahaan Jepang yang ada di Indonesia sejumlah sekitar 1750 perusahaan dengan berbagai sektor Industri.

Kontribusi perusahaan-perusahaan Jepang yang ada di Indonesia cukup memberikan pengaruh dan kontribusi pada sektor industri dan perekonomian Indonesia pada umumnya. Hal ini tidak lepas dari hubungan kerja sama diplomatik antara Indonesia dengan Jepang yang diawali pada tahun 1968. Keberlangsungan perusahaan-perusahaan Jepang di Indonesia tersebut tidak lepas dari peran pemerintah Jepang dan pimpinan-pimpinan perusahaan atas manajemen pengelolaan organisasi.

Cara kelola ini tidak lepas dari sejarah pemerintahan Jepang yang ditandai kuatnya pemerintahan Jepang sejak awal abad-8 dimana pada jaman kekaisaran Gemmei yang pada akhirnya melahirkan budaya Seppuku (Harakiri) dengan implementasi sifat dan sikap jujur, ulet dan rajin serta pantang menyerah. Sifat dan semangat juang menjadikan Negara Jepang dikenali dengan negara yang memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki dedikasi dan loyalitas yang tidak dimiliki oleh masyarakat bangsa lain, serta menyatakan negaranya sebagai negara maju di dunia dari benua Asia baik dalam bidang ekonomi, teknologi, industri dan olahraga.

Pengelolaan sebuah organisasi oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja organisasi yang dipimpinnya atas hasil upaya dan kerja sama semua pihak yang ada dalam organisasi termasuk di dalamnya adalah para karyawan. Namun dalam perkembangan zaman dan teknologi yang memiliki dampak pada kepemimpinan dan para karyawan di perusahaan-perusahaan Jepang

khususnya. Era globalisasi dan era digital menjadikan dunia bisnis dan usaha mengalami perubahan baik para pimpinan dan para karyawan dalam bekerja dalam upaya menjalankan strategi bisnis untuk kelangsungan organisasi.

Kepemimpinan pada organisasi Jepang Mengacu pada dari beberapa penelitian lebih bersifat paternalistik serta budaya organisasi sebagian besar perusahaan Jepang didominasi pada budaya Clan atau Adhocracy, Mengacu pada pada penelitian Cameron & Quin (2006) serta James Campbell (2006). Hasil penelitian yang dihasilkan pada saat itu perlu dikaji kembali mengingat perusahaan-perusahaan Jepang yang termasuk pada kategori perusahaan PMA (penanaman modal asing) yang terdapat di Indonesia saat ini memiliki kecenderungan pemimpin yang ditempatkan oleh kantor pusat merupakan pimpinan yang memiliki usia relatif lebih muda dari para pimpinan sebelumnya serta generasi para karyawan yang lebih bervariasi, dari generasi baby boomer, generasi X serta era generasi millennial.

Tentu dengan peralihan kepemimpinan dari generasi senior ke generasi era yang junior, apakah masih tetap melaksanakan budaya-budaya dan gaya kepemimpinan yang telah ada selama ini. Karena patut diduga dengan beralihnya kepemimpinan ke generasi muda dengan latar belakang sosial, budaya dan pendidikan yang lebih modern dapat terjadi pergeseran dalam budaya dan kepemimpinan organisasi Jepang yang ada pada saat ini.

Pemimpin transformasional menginginkan para bawahannya untuk menantang keberadaan dan kondisi saat ini dan mencoba metoda-metoda baru lainnya yang lebih baik dalam kehidupan mereka. Wang & Rode (2011:1108), Parashakti (2016), Nardo (2018). Mereka memfokuskan pada subangsih bawahan kepada organisasi, yang mampu mendorong bawahan untuk mengembangkan dan mengusulkan saran lainnya untuk kemajuan organisasi. Komponen penting dalam pelaksanaan strategi adalah sumber daya manusia, sehingga penetapan seorang pimpinan dalam sebuah organisasi sangatlah penting dan para karyawan yang dipimpinya juga merupakan karyawan yang memiliki perbedaan cara pandang dan sikap yang berbeda-beda karena usia dan pendidikan karyawan. Dengan latar belakang permasalahan yang dijelaskan sebelumnya, hal tersebut menjadikan kepemimpinan transformasional sebagai variable X1 dan budaya organisasi merupakan variable X2.

Perhatian kepada karyawan tidak hanya menunjukkan kemampuan kepemimpinan yang baik, tetapi juga menunjukkan produktivitas yang baik bagi karyawan. Hasil akhirnya kinerja mereka meningkat. Salah satu bentuk peningkatan kinerja adalah mengungkapkan kepuasan terhadap kepuasan karyawan dengan melakukan pekerjaan dengan baik. Ini mencantumkan faktor-faktor yang tidak hanya membuat pekerja lebih baik, tetapi juga bagaimana pekerja dapat meningkatkan pekerjaan mereka. Elemen berkualitas tinggi dalam kehidupan kerja juga dapat digunakan untuk mengukur kepuasan karyawan, antara lain melalui partisipasi karyawan, pengembangan dan promosi karir, penyelesaian perselisihan, komunikasi, K3, lingkungan yang aman, pengembalian yang sesuai, dan kebanggaan dalam organisasi. (Cascio, 2003). Jika dapat memotivasi karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai dapat disebabkan oleh peningkatan motivasi pegawai. Karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya karena kebutuhan material (kebersihan), tetapi juga karena kebutuhan akan pencapaian pekerjaan yang berarti (pemberi insentif). Melalui faktor-faktor yang tercantum dalam QWL yang berlaku, diharapkan keinginan dan motivasi kerja karyawan akan cenderung berkinerja baik dan prima. Dengan harapan adanya penerapan QWL ini apakah dapat memastikan bahwa karyawan berkinerja baik dan unggul maka quality of work life (QWL) ini menjadi variable X3 dalam penelitian ini.

Angkatan kerja di Indonesia waktu ini mulai diisi dan dipenuhi dengan kaum generasi millennial. Angkatan kerja ini cukup tidak selaras dengan generasi-generasi sebelumnya terkait pekerjaan serta perilaku kerja yg dilakukan sang generasi millennial. Generasi ini dianggap Generasi Millennial atau Generasi Y yaitu bagian demografis pasca Generasi X. Peneliti sosial membagi generasi yang lahir antara tahun 1980an sampai 2000an sebagai generasi millennial. Jadi generasi millennial artinya generasi yg berusia berkisar antara 20 tahun sampai dengan 40 tahun. (Boston Consulting class; Pew Research Center; etc).

Pengelompokan generasi dari berbagai pendapat peneliti bisa dilihat di tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1. Tahun Kelahiran Generasi Y/ Millenial dari berbagai sumber

Pendapat	Tahun Kelahiran	Nama Generasi
Benefik,Csikos & Juhes	1980 - 1995	Generasi Y
	1995 - 2010	Generasi Z
Stafford & Griffis	1980 - 2000	Generasi Y
Sezin Baysal Berkup	1980 - 2001	Generasi Y
National Chamber Fondation	1980 - 1999	Generasi Millenial

Orde Insani (2018) mengemukakan beberapa perilaku millenial yaitu :

1. Gaji yang diinginkan harus layak namun tidak mau dipaksa dalam menyelesaikan kewajiban atas pekerjaannya,
2. Pendidikan merupakan faktor yang penting bagi millennials dalam memperoleh pekerjaan,
3. Sanggup beradaptasi atas perkembangan teknologi meski merasa terancam manakala teknologi menggantikan peran dan fungsi manusia dalam kegiatan pekerjaan.

Tabel 1.2 Jumlah Generasi Millenial di Indonesia pada provinsi

No.	Provinsi	Jumlah (jiwa)
1	Jawa Barat	16.503.650
2	Jawa Timur	12.335.250
3	Jawa Tengah	10.601.500
4	Sumatera Utara	4.818.560
5	Banten	4.574.630
6	DKI Jakarta	3.861.070
7	Sulawesi Selatan	2.907.460
8	Sumatera Selatan	2.898.900
9	Lampung	2.769.550
10	Riau	2.402.580

Sumber : BPS,Survei Sosial Ekonomi Nasional, 2017

Mengacu data BPS pada survei sosial ekonomi nasional pada tahun 2017 populasi generasi millenial di Indonesia berjumlah 88.124.00 jiwa. Berikut data

jumlah generasi millennial 10 provinsi terbanyak di Indonesia disajikan pada tabel 1.2.

Mengacu pada data dari Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu provinsi Jawa Barat per triwulan I tahun 2017 terkait kemampuan penyerapan tenaga kerja pada perusahaan Penanaman Modal Asing yang mengacu pada 5 peringkat Kabupaten terbesar di Provinsi Jawa Barat adalah sebagai berikut disajikan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3. Peringkat daya serap tenaga kerja PMA

No	Kab./Kota	Tenaga Kerja	Ratio %
1	Kabupaten Karawang	12.194	35.85
2	Kabupaten Bekasi	8.739	25.69
3	Kabupaten Bogor	4.417	12.98
4	Kabupaten Majalengka	2.626	7.72
5	Kabupaten Purwakarta	1.061	3.12

Sumber : *dpmptsp.jabarprov.go.id.*, Maret 2017

Dalam hal pekerjaan, Gallup (2016) menunjukkan bahwa dibandingkan dengan milenial, milenial memiliki karakteristik pekerjaan yang sangat berbeda.

1. Milenial tidak hanya bekerja untuk menerima gaji, tetapi mereka juga mengejar tujuan (tujuan yang pernah mereka cita-citakan).
2. Milenial tidak benar-benar mengejar kepuasan kerja, tetapi kemungkinan pengembangan diri di tempat kerja lebih diinginkan (mempelajari hal-hal baru, keterampilan baru, perspektif baru, mengenal lebih banyak orang, menangkap peluang pengembangan, dll.)
3. Milenial tidak ingin memiliki bos dan bos yang suka mengontrol
4. Milenial tidak menginginkan ulasan tahunan, generasi milenial menginginkan percakapan yang berkelanjutan
5. Milenial tidak berpikir itu akan memperbaiki kelemahan mereka, dan milenial lebih mempertimbangkan untuk mengembangkan kekuatan mereka.
6. Bagi kaum milenial, pekerjaan bukan hanya pekerjaan, tapi juga bagian dari kehidupan

Baik pemerintah maupun swasta harus memahami karakteristik unik kaum milenial. Pasalnya yang terjadi di bidang ini, khususnya para karyawan milenial yang bekerja di PMA di Jepang, ternyata tidak sepenuhnya sesuai dengan hasil penelitian yang dipublikasikan. Dengan adanya kesesuaian antara keduanya, diharapkan efisiensi kerja generasi milenial dapat ditingkatkan, dan kemudian siklus kinerja dapat dipercepat.

Peneliti halnya Mayo, Roethlisberger dan Dickson dari Universitas Harvard sudah melakukan eksperimen di Hawthorne Works Plant. Mereka menyimpulkan bahwa bukan faktor fisik yang mempengaruhi kerja karyawan melainkan faktor sosial dan psikologis dimana gejala tersebut sering memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil kerja seseorang. Para peneliti tersebut sepakat bahwa pada dasarnya karyawan ingin dianggap bermanfaat dan penting bagi perusahaannya. Karyawan juga ingin dihargai serta dijaga martabatnya ketika bekerja (dBertina & Wutun, 2000; Putir,2017).

Moeheriono (2012) percaya bahwa keterlibatan kerja adalah cara seseorang untuk mengekspresikan keinginan mereka untuk bekerja sama, berdebat, bertukar ide, dan berinovasi, yang pada gilirannya dapat memberikan hasil dan kontribusi terbesar bagi organisasi.

Fakta yang sering muncul saat ini yaitu kurangnya *work engagement* pada pegawai yang disebabkan oleh faktor diantaranya dalam gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dan budaya organisasi yang kurang dijalankan dengan baik.

Gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasional dapat meningkatkan engagement. Gaya kepemimpinan transformasional yang dapat memotivasi dan terlibat satu sama lain atau tidak sekedar memberi perintah bawahannya dapat meningkatkan engagement karena karyawan merasa diperhatikan dan tidak merasa terbebani atau tertekan karena pekerjaannya, sementara budaya organisasi yang baik seperti profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak membiarkan pekerjaannya menumpuk dapat juga meningkatkan *engagement*, sehingga karyawan merasa pekerjaan itu bukan sekedar memenuhi kewajiban, tapi karena dia mencintai pekerjaannya. Input kerja karyawan milenial merupakan variabel Y1 dalam penelitian ini.

Perubahan lingkungan bisnis akan mempengaruhi tingkat persaingan yang tinggi dalam operasional bisnis, sehingga menjadikan organisasi dalam lingkungan yang dinamis. Perubahan pasar, perubahan teknologi dan perubahan lainnya begitu cepat, sehingga untuk menghadapi perubahan, persaingan yang ketat dan lingkungan yang dinamis, organisasi sebaiknya mengadopsi metode baru sebagai solusi, yaitu ketangkasan. Agile diartikan sebagai paradigma baru yang memandang perubahan sebagai peluang untuk merespon, mengembangkan dan memperoleh manfaat yang disebut Agile (Sharifi dan Zhang, 2001; Taghizadeh, 2015). Ketangkasan organisasi juga dapat dicapai jika budaya organisasi perusahaan memberikan dukungan dan konsistensi selama perubahan dan adaptasi organisasi terhadap perubahan yang terjadi.

Pada dasarnya budaya organisasi dapat turut mengatasi masalah external. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan cepat dan menangkap peluang guna mencapai ketangkasan organisasi (O'brien, 2005: 334). Dalam penelitian ini variabel Y2 adalah agilitas organisasi.

Penjelasan latar belakang masalah ini ditunjukkan dengan bukti empiris dari hasil analisis pra-survey terhadap karyawan millennial sejumlah 24 *respondents* dari 2 perusahaan PMA Jepang di Kabupaten Bekasi. Hasil korelasi antar variabel dimana setiap variabel mempunyai pengaruh terhadap agilitas organisasi dengan koefisien korelasi yang disajikan dalam tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4. Koefisien korelasi variabel terhadap Agilitas Organisasi

Korelasi	Nilai Korelasi	Interpretasi Korelasi	Standard (Sugiyono, 2007)
KT terhadap AO	0,43	Sedang	0,00 – 0,199 = Sangat rendah
BO terhadap AO	0,22	Rendah	0,20 – 0,399 = Rendah
QWL terhadap AO	0,50	Sedang	0,40 – 0,599 = Sedang
WE terhadap AO	0,57	Sedang	0,60 – 0,799 = Kuat
			0,80 - 1,00 = Sangat kuat

1.2 Pembatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan memfokuskan terhadap variable-variabel yang diduga memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan millennial dan agilitas organisasi perusahaan PMA Jepang. Variabel yang mempengaruhinya adalah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan *quality of work life* pada perusahaan PMA Jepang di beberapa kawasan industri di Provinsi Jawa Barat.

Kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini dimaksudkan adalah perilaku pemimpin atau atasan dari angkatan kerja milenial yang bekerja di perusahaan PMA Jepang.

Permasalahan yang akan dikaji yaitu mengacu pada suatu pertanyaan apakah kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *quality of work life* karyawan millennial berdampak positif terhadap agilitas organisasi di perusahaan PMA Jepang dengan *work engagement* sebagai mediasi.

1.3 Rumusan Masalah

Mengacu pada identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan di awal, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap agilitas organisasi pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap agilitas organisasi pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat?
4. Apakah terdapat pengaruh *work engagement* karyawan millennial terhadap agilitas organisasi perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat?
5. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* karyawan millennial pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat?
6. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *work engagement* karyawan millennial pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat?
7. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap *work engagement* karyawan millennial pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat?

8. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap agilitas organisasi dengan *work engagement* karyawan millennial sebagai variabel mediasi pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat?
9. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi dengan *work engagement* karyawan millennial sebagai variabel mediasi pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat?
10. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap agilitas organisasi dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model konseptual dengan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap agilitas organisasi perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat.
3. Pengaruh *quality of work life* terhadap agilitas organisasi perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat.
4. Pengaruh langsung *work engagement* karyawan millennial terhadap agilitas organisasi perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat.
5. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *work engagement* karyawan millennial pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat.
6. Pengaruh budaya organisasi terhadap *work engagement* karyawan millennial pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat.
7. Pengaruh *quality of work life* terhadap *work engagement* karyawan millennial pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat.
8. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap agilitas organisasi perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat dengan *work engagement* karyawan millennial sebagai mediasi.
9. Pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat dengan *work engagement* karyawan millennial sebagai mediasi.

10. Pengaruh *quality of work life* terhadap agilitas organisasi perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat dengan *work engagement* karyawan millennial sebagai mediasi.

Hasil penelitian ini selain untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel penelitian tersebut tetapi juga akan memberikan gambaran tentang kondisi angkatan kerja milenial yang bekerja di perusahaan PMA Jepang. Dengan demikian studi ini akan memberikan kontribusi terhadap kebijakan-kebijakan yang berhubungan sumber daya manusia dengan tugas profesional seorang karyawan di industri manufaktur. Oleh karena itu hasil penelitian ini diharapkan bisa mampu memberikan manfaat pada berbagai pihak di antaranya :

1. Kepentingan Pengembangan Akademis

Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi keilmuan bidang manajemen sumber daya manusia yang menyangkut sumber daya manusia generasi millennial, khususnya studi yang terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *quality of work life* dan *work engagement* terhadap agilitas organisasi di perusahaan PMA Jepang.

2. Kepentingan Praktis Dalam Pembangunan dan Perekonomian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan pengembangan bagi para manajer, kepala-kepala divisi, dan otoritas tenaga kerja di tingkat daerah maupun pusat.

- d. Bagi para angkatan kerja millennial yang bekerja di perusahaan PMA Jepang, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan cerminan untuk melihat kembali atas implementasi kerja dan karyanya, serta pengakuan terhadap profesionalisme karyawan angkatan kerja millennial pada khususnya dan keseluruhan karyawan secara umum.
- e. Bagi industri manufaktur diharapkan penelitian ini mampu memberikan pengetahuan dan masukan untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif untuk mendorong agilitas organisasi di tiap perusahaan.

- f. Bagi otoritas ketenagakerjaan di daerah maupun tingkat pusat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan terhadap efektifitas keputusan dalam ketenagakerjaan dan pengembangan sumber daya manusia.

1.5 State of The Art (Kebaruan Penelitian)

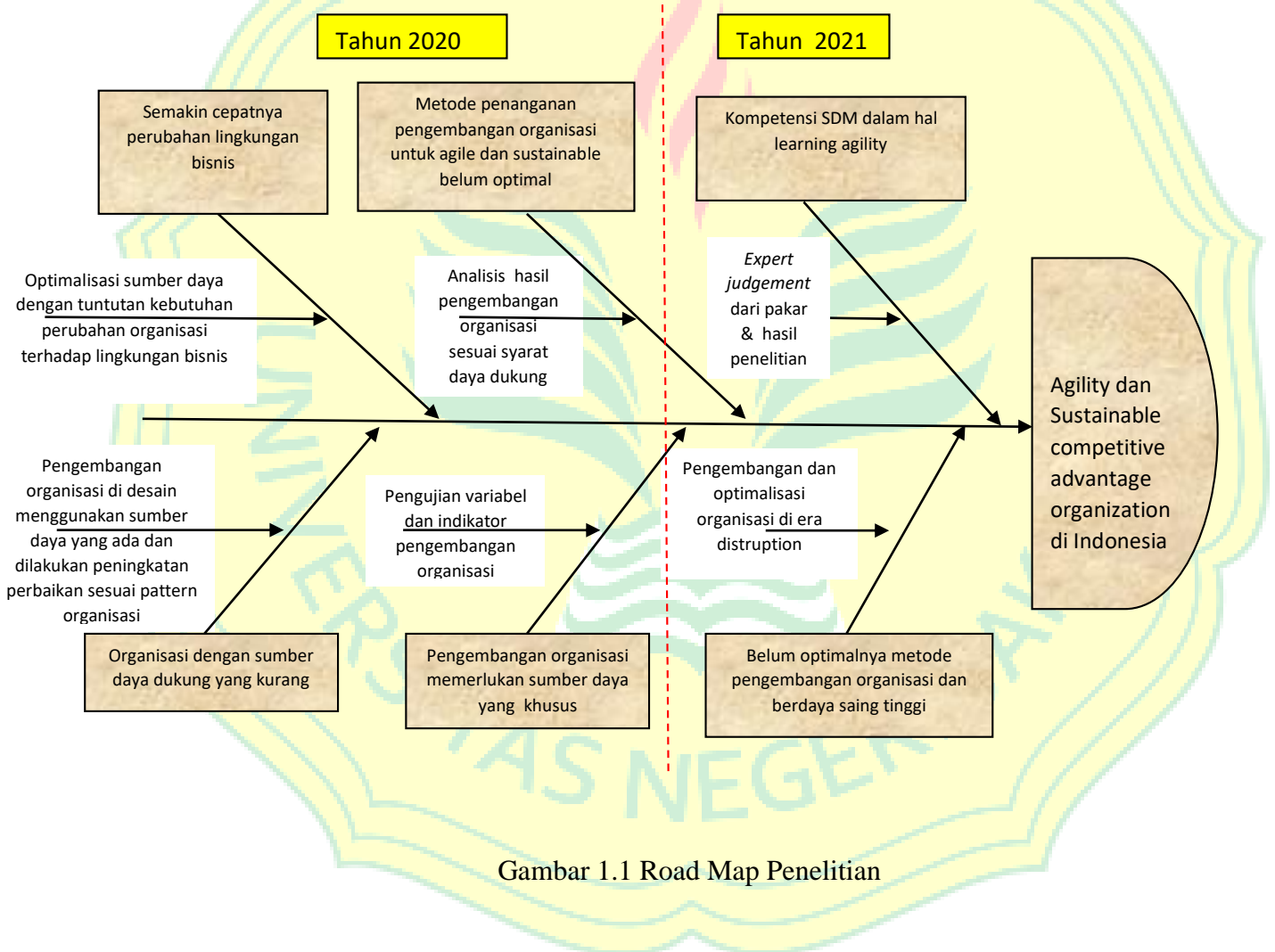
Dari sejumlah penelitian terdahulu, namun penelitian ini memiliki sejumlah kebaruan (*novelty*) yang membedakannya dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Pertama, dari aspek objek dan subyek penelitian, dimana penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak dalam sektor industri manufakturing pada perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat dan mengambil sampel karyawan millennial. Penelitian sebelumnya pada umumnya mengambil objek karyawan dengan berbagai usia, sementara penelitian ini khusus untuk usia millennial. Kedua, model yang diteliti dalam penelitian ini lebih komprehensif dalam menggali faktor-faktor agilitas organisasi, karena melibatkan variabel penelitian yang lebih banyak, yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, *quality of work life* dan *work engagement*. Sementara penelitian sebelumnya hanya ada kesamaan pada satu atau dua variabel, dan penelitian ini melibatkan *work engagement* karyawan millennial sebagai variabel *intervening*. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengaruh yang positif bagi karyawan millennial dan perusahaan PMA Jepang di Jawa Barat khususnya, dan belum adanya penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh *work engagement* terhadap agilitas organisasi. Kebaruan yang menghasilkan kesuksesan dan keberhasilan dalam kegiatan bisnis, dalam konteks agilitas perusahaan, masyarakat dan negara. Penelitian pada perusahaan PMA Jepang masih belum banyak yang menganalisis tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan *quality of work life* serta pengaruhnya terhadap *work engagement* dalam upaya agilitas organisasi. Variabel mediasi yang dianalisis yaitu *work engagement* karyawan millennial akan berbeda dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya.

1.6 Road Map Penelitian

Roadmap penelitian ini mengenai agilitas organisasi dengan menggunakan beberapa analisis variabel dan indikator yang mempengaruhi agilitas organisasi. Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk kajian pengembangan

organisasi dalam rangka keberlanjutan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya dengan memiliki keunggulan yang lebih dan berbeda dari organisasi lainnya.

Roadmap terbagi menjadi 3 (tiga) tahap, yaitu: tahap awal, tahap analisis dan tahap pengembangan atau optimalisasi. Hingga saat ini, penelitian ini masih berada tahap analisis. Pada tahap awal dilakukan penelitian oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan menggunakan variabel- variabel yang sama dan ada variabel yang berbeda. Roadmap penelitian ditunjukkan pada gambar 1.1.



Gambar 1.1 Road Map Penelitian