

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan produktivitas dan kinerja organisasi. Dalam skala global, berbagai perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan semangat kerja karyawan di tengah perubahan dunia kerja yang cepat, seperti digitalisasi, tekanan target yang tinggi, serta ketidakpastian ekonomi. Dokumentasi World Economic Forum berjudul “Thriving Workplaces: How Employers can Improve Productivity and Change Lives” (2025) menyebut bahwa investasi terhadap kesejahteraan dan motivasi karyawan secara langsung dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja finansial Perusahaan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya pemahaman mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah meneliti tentang motivasi kerja, seperti penelitian oleh Danijela Sokolic (2024) yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di organisasi sektor publik. Sementara itu, studi oleh Muhammad Irfan dan Agus Sukoco (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan sosial berkontribusi besar terhadap motivasi karyawan di Laboratorium Kesehatan Surabaya. Namun, terdapat gap yang perlu dikaji lebih lanjut, yaitu bagaimana kombinasi antara kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi motivasi karyawan di sektor perhotelan, khususnya hotel berbintang di wilayah perkotaan.

Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin sebagai objek penelitian memiliki dinamika kerja yang kompleks, dengan tuntutan pelayanan prima yang tinggi, serta ekspektasi profesionalisme dari setiap karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami sejauh mana kepemimpinan dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap motivasi karyawan dalam konteks industri perhotelan. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap tersebut dan

memberikan kontribusi praktis maupun teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja sendiri dapat diukur dari seberapa besar dorongan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja (Herzberg, 1966). Motivasi kerja adalah suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara individu dan lingkungannya dalam mencapai tujuan organisasi (McClelland D. C., 1987). Menurut (Maslow, 1943), motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai kebutuhan manusia, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih giat dan berkontribusi secara maksimal dalam perusahaan.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang merangsang individu untuk memulai dan mempertahankan perilaku produktif dalam suatu organisasi secara berkelanjutan. Motivasi berperan sebagai dorongan internal yang memberikan energi bagi seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu (Norlina M. Ali, 2015). Menurut (Ramlall, 2004), motivasi adalah suatu proses di mana individu secara sukarela berpartisipasi dalam tindakan yang diarahkan pada tujuan tertentu dan tetap berpegang pada prioritas yang telah ditetapkan.

Tingkat motivasi setiap individu dapat bervariasi, bahkan dalam diri seseorang yang sama, motivasi dapat berubah-ubah tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapinya (Robbins S. P., 2013). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat berasal dari dalam individu, seperti kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pribadi, maupun dari luar, seperti lingkungan kerja, penghargaan, dan hubungan dengan rekan kerja (Herzberg, 1966).

Dalam dunia kerja, motivasi memiliki peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih giat, memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta mampu menghadapi tantangan dengan sikap yang lebih positif (Gibson, 2012). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami

faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugas, memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dihasilkan, serta berusaha memberikan kontribusi terbaik bagi Perusahaan. Motivasi karyawan juga menjadi perhatian penting di bidang perhotelan, termasuk di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin yang menjadi objek dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan, ditemukan bahwa masih terdapat karyawan yang menunjukkan Tingkat motivasi kerja yang beragam, yang dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti factor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di lingkungan hotel tersebut.. Sebagai Langkah awal penelitian ini, dilakukan survei pra-riset dengan melibatkan 10 manajer dari masing – masing departemen hotel. Survei ini dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai motivasi yang dimiliki oleh para karyawan di hotel, selain itu survei ini juga dilakukan untuk mendapatkan sedikit gambaran mengenai pendapat dan pengamatan para manajer terkait motivasi maupun kinerja pekerja di lingkungan kerja mereka. Berikut hasil pra riset yang dapat dilihat pada table berikut ini.

**Tabel 1. 1 Pra Riset Mengenai Motivasi Kerja pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin**

| No. | Item Pertanyaan  | Ya  | Tidak |
|-----|--|-----|-------|
| 1.  | Pekerja saya menunjukkan antusiasme dalam bekerja                  | 40% | 60%   |
| 2.  | Pekerja saya sering mengambil inisiatif sendiri tanpa diminta      | 30% | 70%   |
| 3.  | Pekerja saya cenderung menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. | 40% | 60%   |
| 4.  | Pekerja saya cenderung bertahan lama bekerja disini                | 50% | 50%   |

Setelah dilakukan pra-survei kepada para kepala departemen, sebagian besar respon menunjukkan hasil yang kurang positif terkait motivasi dan keterlibatan karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin. Banyak kepala departemen melaporkan bahwa karyawan mereka tidak menunjukkan antusiasme yang konsisten dalam bekerja, dan mereka jarang mengambil inisiatif tanpa diminta. Selain itu, sebagian besar kepala departemen juga mencatat bahwa karyawan cenderung tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, yang mengindikasikan adanya kendala dalam efisiensi. Bahkan, saat mengukur tingkat loyalitas karyawan, setengah dari para kepala departemen menyatakan bahwa karyawan mereka cenderung tidak bertahan lama bekerja di hotel ini. Temuan ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam meningkatkan motivasi karyawan agar dapat menciptakan lingkungan yang lebih produktif dan meningkatkan retensi karyawan di masa mendatang.

Penurunan motivasi karyawan dalam sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan (Xuefeng, 2023). Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan. Menurut (Ghose, 2014), gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi karyawan di tempat kerja. Selain itu, penelitian oleh Selfiani et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 45,4%. Demikian pula, studi oleh Delia (2016) menemukan hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0,779. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menyebabkan penurunan motivasi, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketika perusahaan tidak menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung, karyawan mungkin merasa frustrasi dan tidak puas, yang dapat berujung pada penurunan motivasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai sebagai bagian dari strategi retensi karyawan, seperti memberikan arahan yang jelas, dukungan, dan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat merangsang motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dalam hal ini, memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan aspirasi mereka merupakan salah satu cara efektif untuk mempertahankan motivasi kerja. Beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh manajemen untuk mengoptimalkan motivasi karyawan antara lain adalah penerapan gaya kepemimpinan yang suportif dan partisipatif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi banyak karyawan, kepemimpinan yang baik sangat penting karena memberikan kejelasan tentang tujuan dan harapan perusahaan, sehingga mereka dapat terus termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja mereka. Jika karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk berkembang, mereka akan merasa lebih terhubung dengan perusahaan dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang optimal.

Setiap organisasi, seperti halnya setiap tim, memerlukan kepemimpinan. Kepemimpinan memungkinkan para manajer untuk memengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang termotivasi menjadi salah satu hasil paling penting dari kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan bukanlah sesuatu yang dilakukan kepada orang lain, melainkan sesuatu yang dilakukan bersama mereka. Semakin termotivasi para pengikutnya, semakin efektif seorang pemimpin; dan semakin efektif seorang pemimpin, semakin besar pula motivasi yang dimiliki oleh para pengikutnya. Untuk mendukung argumen ini, dilakukan survei pra-riset dengan melibatkan 25 responden yang dipilih secara acak dari berbagai departemen di hotel tersebut. Survei ini dirancang untuk mendapatkan sedikit gambaran mengenai persepsi dan pengalaman para karyawan terkait kepemimpinan di lingkungan kerja mereka. Berikut hasil pra riset yang dapat dilihat pada table berikut ini.

**Tabel 1. 2 Pra Riset Mengenai Kepemimpinan pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin**

| No. | Item Pertanyaan | Ya | Tidak |
|-----|-----------------|----|-------|
|-----|-----------------|----|-------|

|    |  |     |     |
|----|--|-----|-----|
| 1. | Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam pekerjaan.                  | 44% | 56% |
| 2. | Atasan saya sering memberikan umpan balik terhadap hasil kerja saya.       | 48% | 52% |
| 3. | Atasan saya memberikan dukungan yang cukup dalam pekerjaan.                | 48% | 52% |
| 4. | Atasan saya memberikan contoh yang baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan. | 40% | 60% |

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak puas dengan beberapa aspek kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan mereka. Sebagian besar responden merasa bahwa arahan yang diberikan oleh atasan mereka kurang jelas dalam menunjang pekerjaan sehari-hari. Selain itu, umpan balik terhadap hasil kerja juga dirasakan kurang memadai, dengan banyak responden yang merasa jarang menerima masukan konstruktif dari atasan. Dukungan yang diberikan oleh atasan dalam menyelesaikan tugas juga dianggap belum mencukupi, terutama dalam menghadapi tantangan yang lebih besar. Terakhir, meskipun sebagian kecil responden mengakui adanya contoh yang baik dari atasan, sebagian besar merasa bahwa contoh tersebut kurang konsisten dan tidak selalu diterapkan dalam keseharian kerja.

Selanjutnya ada faktor lingkungan kerja, lingkungan kerja mencakup semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dapat memengaruhi cara karyawan menjalankan tugasnya, baik dari segi fisik maupun dalam meningkatkan semangat kerja mereka (Hasibuan, 2018). Lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik dan sosial, termasuk lokasi ruang kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap cara karyawan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Di dalam suatu perusahaan, perhatian terhadap lingkungan kerja sangat penting karena berdampak langsung pada karyawan (Marwanto, 2022). Sebagai tempat berkumpulnya banyak orang, karyawan harus merasa nyaman dan betah di lingkungan kerja mereka agar dapat bekerja dengan baik (Hanafi,

2018). Faktor lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor fisik mencakup kondisi lingkungan kerja yang dapat berdampak langsung atau tidak langsung pada kinerja karyawan. Sementara itu, faktor non-fisik mencakup hubungan kerja antara atasan, rekan kerja, dan bawahan (Shodiq, 2021). Dalam konteks organisasi, lingkungan kerja berkaitan erat dengan aspek psikologis karyawan saat bekerja. Namun, secara umum, lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan berpengaruh terhadap cara mereka bekerja (Dhani, 2023).

Beberapa elemen spesifik dalam lingkungan kerja memiliki hubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola dan menyusun komponen lingkungan kerja agar operasional berjalan dengan lancar (Hasibuan, 2018). Faktor-faktor tersebut mencakup deskripsi pekerjaan yang jelas, target kerja yang menantang, metode komunikasi yang efektif di tempat kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta fasilitas kerja yang memadai (Putri D. O., 2020). Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka akan lebih betah dan dapat memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh sebab itu, perusahaan harus memperhatikan dan mengelola lingkungan kerja dengan baik (Marwanto, 2022).

Lingkungan kerja yang nyaman adalah salah satu hal yang diinginkan oleh para karyawan, karena pada dasarnya semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin baik juga kinerjanya. Untuk mendukung pernyataan ini, dilakukan survei pra-riset untuk menggali persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung sangat penting untuk menciptakan suasana yang produktif dan menyenangkan. Oleh karena itu, survei ini bertujuan untuk memperoleh Gambaran awal mengenai kenyamanan dan efektivitas kerja di hotel ini. Tabel berikut menyajikan hasil dari survei yang melibatkan 25 responden dari departemen hotel yang dipilih secara acak mengenai pengalaman dan pandangan mereka terkait lingkungan kerja yang ada.

**Tabel 1. 3 Pra Riset Mengenai Lingkungan Kerja pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin**

| No. | Item Pertanyaan  | Ya  | Tidak |
|-----|--|-----|-------|
| 1.  | Ruang kerja saya memiliki pencahayaan dan sirkulasi udara yang memadai untuk mendukung kenyamanan bekerja. | 40% | 60%   |
| 2.  | Saya merasa aman dan dihargai saat berada di lingkungan kerja saya.  | 48% | 52%   |
| 3.  | Fasilitas umum seperti toilet dan kantin di tempat kerja saya memadai dan menunjang kenyamanan bekerja.    | 48% | 52%   |
| 4.  | Kebersihan tempat kerja dijaga dengan baik.  | 44% | 56%   |

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kurang puas dengan kondisi lingkungan kerja yang ada di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin. Banyak responden yang merasa bahwa manajemen hotel bisa melakukan sesuatu untuk meningkatkan kenyamanan tempat kerja. Selain itu, kebijakan yang diterapkan untuk mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dirasakan belum cukup efektif dengan maraknya lembur dan *jumping* untuk karyawan operasional alhasil tidak memberikan fleksibilitas yang memadai.

Fasilitas yang disediakan di tempat kerja juga dirasa kurang optimal dalam mendukung produktivitas, dengan beberapa responden mengatakan bahwa fasilitas yang didapatkan tidak maksimal jika dibandingkan dengan brand standard yang sudah ditetapkan. Di sisi lain, meskipun kebersihan tempat kerja dijaga, beberapa area masih dianggap kurang terawat dan perlu diperbaiki, sehingga kebersihan secara keseluruhan belum sepenuhnya memenuhi harapan responden.

Dari hasil dua pra riset yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa kurang puas dengan kondisi kepemimpinan dan lingkungan kerja di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin. Responden

merasa bahwa komunikasi dan dukungan dari atasan kurang jelas dan konsisten, yang berdampak pada motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, lingkungan kerja dianggap tidak cukup nyaman dan mendukung produktivitas, dengan fasilitas yang belum optimal dan kebersihan yang masih perlu perhatian lebih di beberapa area. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam gaya kepemimpinan dan peningkatan kondisi fisik serta kebijakan lingkungan kerja untuk menciptakan suasana yang lebih mendukung kinerja dan kepuasan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, adanya indikasi research gap pada penelitian yang terkait dengan hubungan kepemimpinan dengan motivasi Karyawan. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang menentukan kualitas sebuah perusahaan. Kajian literatur tentang hubungan kepemimpinan dengan motivasi karyawan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan (Mendrofa, 2021). Sedangkan terdapat juga salah satu penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap motivasi (Imelda, 2021).

Kemudian research gap juga terjadi pada penelitian yang terkait dengan hubungan disiplin kerja dengan loyalitas karyawan. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Kajian literatur terkait hubungan disiplin kerja dengan loyalitas karyawan dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Yanti, 2021). Sedangkan terdapat penelitian yang menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Pandiangan, 2023) Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin yang terkait dengan motivasi karyawan adalah masih banyak karyawan yang datang terlambat, adanya batasan dan fasilitas kerja yang memadai serta jam kerja yang tidak teratur, dan ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi karyawan terhadap perusahaan.

Dengan fenomena yang terjadi dan adanya kesenjangan beberapa penelitian terdahulu seperti yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan pada Hotel Four Points by Sheraton Jakarta, Thamrin.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan secara lebih luas dalam bidang kepemimpinan dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan serta penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sebuah gambaran bagi peneliti untuk penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada dunia kerja nanti.

### **2. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah acuan dalam penelitian selanjutnya khususnya mahasiswa UNJ yang mengambil konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan mengambil topik yang sama yaitu

pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan.

### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia, agar lebih menyesuaikan gaya kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan mempertahankan karyawan yang memiliki kapabilitas tinggi.

## 1.5 Kebaruan Penelitian

Penelitian ini memiliki kebaruan karena secara spesifik mengkaji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di Hotel Four Points by Sheraton Jakarta Thamrin, yang hingga saat ini belum banyak diteliti secara mendalam, khususnya di konteks perhotelan Jakarta. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan di hotel-hotel seperti Hotel Horaios Malioboro (Anggraini & Ermawati, 2024), Griya Santrian, dan Legian Beach Hotel (Tasi, 2022), yang lebih banyak meneliti pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, penelitian ini secara khusus menempatkan motivasi kerja sebagai fokus utama. Beberapa studi sebelumnya (Hasibuan, 2020; Mulyarta et al., 2023) juga lebih menitikberatkan pada hubungan antara kepemimpinan dan motivasi, tanpa menggabungkan secara simultan dengan lingkungan kerja sebagai variabel independen tambahan.

Di sisi lain, penelitian terdahulu masih terbatas pada wilayah Yogyakarta dan Bali, sehingga terdapat kesenjangan konteks geografis dalam penelitian di industri perhotelan kawasan Jakarta yang memiliki tingkat persaingan, tekanan kerja, dan ekspektasi pelayanan yang lebih tinggi. Selain itu, belum banyak studi yang menggunakan pendekatan regresi linier berganda untuk melihat pengaruh simultan variabel-variabel tersebut terhadap motivasi kerja, sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam mengisi gap empiris yang ada. Dengan demikian, penelitian ini tidak

hanya memperkuat kajian sebelumnya, tetapi juga mengisi celah penelitian dalam hal konteks lokasi, fokus variabel, dan pendekatan analisis.

