

TUGAS AKHIR

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK X



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
pendidikan program sarjana

Disusun Oleh :

Jeky Suprianto

2019121021

Pembimbing:

Afrianti Elsyé Vanomy S.E., M.M

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS UNIVERSAL

TAHUN 2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jeky Suprianto

NIM : 2019121009

Program Studi : Manajemen

Judul TA : Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja
Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank X

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tugas akhir yang saya tulis ini adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan hasil jiplakan (plagiat), belum pernah diterbitkan atau dipublikasikan dimanapun atau dalam bentuk apapun, serta belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi.

Atas pernyataan ini, saya siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran terhadap tugas akhir saya ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Batam,
Yang membuat pernyataan

Nama : Jeky Suprianto
NIM : 2019121009

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BANK X

Disusun oleh:

Jeky Suprianto
2019121009

Pembimbing

(Afrianti Elsyé Vanomy S.E., M.M)

Batam,
Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis
Universitas Universal
Koordinator Prodi Manajemen

Mochammad Nugraha Reza Pradana S.E., M.M.

NIDN 1027069102

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja kasus pada pegawai PT. Bank X kota Batam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dari 82 pegawai di PT. Bank X Kota Batam. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan WarpPLS versi 7.0. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Kata Kunci : Motivasi, Komunikasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the influence of motivation on job satisfaction, the influence of communication on job satisfaction, and the influence of work stress on job satisfaction in the case of employees of PT. Bank X in Batam City. This research adopted a quantitative approach, and the data used were primary data obtained through the distribution of questionnaires to 82 employees of PT. Bank X in Batam City. Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with WarpPLS version 7.0 was used for data analysis. The results of the research concluded that the first hypothesis test indicated that motivation has a significant effect on job satisfaction, communication has a non significant effect on job satisfaction, and work stress has a significant effect on job satisfaction.

Keywords: *Motivation, Communication, Work Stress, Job Satisfaction*

PRAKATA

Puji syukur senantiasa kami panjatkan kepada Tuhan yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen Universitas Universal.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Techno Aswandy, M.T. selaku Rektor Universitas Universal.
2. Bapak Dr. Didi Sundiman, S.T., M.M. sebagai Dekan Fakultas Bisnis Universitas Universal dan juga selaku Penjuci yang telah memberikan ilmu dan kemudahan di dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
3. Bapak M.N. Reza Pradana, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Universitas Universal.
4. Ibu Afrianti Elsy Vanomy S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang penuh kesabaran dalam memberikan bimbingan dan arahan selama proses penyelesaian tugas akhir ini.
5. M. N. Reza Pradana, S.E., M.M. dan Kharisma Austin Makaba S.E., M.M., selaku Dosen Penguji saya yang turut memberikan saran dan tanggapan atas tugas akhir saya sehingga tugas akhir ini menjadi lebih baik lagi.
6. Segenap dosen pengajar di Universitas Universal yang telah memberikan pengetahuan dan bimbingan selama penulis mengikuti perkuliahan pada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen.
7. Kedua orang tua saya yang telah memberikan semangat dan selalu mendukung saya dari awal pembuatan tugas akhir hingga selesai.

8. Saudara dan saudari penulis tercinta serta segenap keluarga yang senantiasa memberikan doa, bantuan dan semangat.
9. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, sumbangan pikiran, motivasi, toleransi dan bantuan selama menempuh proses penyusunan Tugas Akhir ini.

Peneliti meyakini bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, kritik dan saran dari pembaca sangat diharapkan agar peneliti bisa memperbaiki kekeliruan untuk menyempurnakan baik isi maupun bahasa yang ada pada tugas akhir ini.

Akhir kata peneliti berharap semoga tugas akhir ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan baik pembaca maupun peneliti sendiri dan bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

Batam,

Penulis
Jeky Suprianto

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	I
LEMBAR PENGESAHAN	II
ABSTRAK	III
ABSTRAK	IV
PRAKATA	V
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR GAMBAR.....	XI
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	4
1.3 TUJUAN PENELITIAN.....	4
1.4 MANFAAT PENELITIAN.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA KONSEPTUAL	
PENELITIAN.....	7
2.1 HASIL PENELITIAN TERDAHULU.....	7
2.2 KAJIAN TEORI	10
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.2. Motivasi	11
2.2.3 Komunikasi.....	12
2.2.4 Stress Kerja.....	14
2.2.5 Kepuasan kerja	17
2.3 KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN.....	19
2.4 HIPOTESIS PENELITIAN TENTANG HUBUNGAN ANTAR VARIABEL	20
2.4.1 Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	20
2.4.2 Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	21

2.4.3	Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	21
2.4.4	Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	22
2.5	DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL PENELITIAN	23
2.5.1	Motivasi Kerja.....	23
2.5.2	Komunikasi Kerja	24
2.5.3	Stres Kerja.....	24
2.5.4	Kepuasan Kerja	25
2.6	MODEL PENELITIAN	25
BAB III METODE PENELITIAN		26
3.1	PENDEKATAN PENELITIAN.....	26
3.2	LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN	26
3.3	POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN	26
3.4	METODE PENGUMPULAN DATA.....	28
3.5	PENGUJIAN INSTRUMENT.....	29
3.5.1.	Uji Validasi	29
3.5.2.	Uji Reliabilitas	30
3.6.	METODE ANALISIS DATA	31
3.6.1.	Analisis Statistik Deskriptif	31
3.6.2.	Analisis Statistik Infrensial	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		34
4.1	GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN DAN KARAKTERISTIK RESPONDEN 34	
4.1.1.	Karakteristik Responden	34
4.2.	DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN	37
4.2.1.	Deskripsi Variabel Motivasi	37
4.2.2.	Deskripsi Variabel Komunikasi	38
4.2.3.	Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	39
4.2.4.	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	40
4.3.	ANALISIS INFERENSIAL.....	41
4.3.1.	Analisis Outer Model (<i>Measurement Model</i>)	41

4.3.2.	Pengujian Inner Model (<i>Structural Model</i>).....	46
4.4.	PENGUJIAN HIPOTESIS	47
4.4.1.	Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	47
4.4.2.	Hipotesis Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja	48
4.4.3.	Hipotesis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	48
4.4.4.	Hipotesis Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	48
4.5.	PROFIL VARIABEL PENELITIAN.....	48
4.5.1.	Profil variabel Motivasi.....	49
4.5.2.	Profil variabel Komunikasi	49
4.5.3.	Profil variabel Stres Kerja.....	50
4.5.4.	Profil variabel Kepuasan Kerja.....	51
4.6.	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	52
4.6.1.	Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	52
4.6.2.	Komunikasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja	53
4.6.3.	Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.....	54
4.6.4.	Motivasi Dan Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja, Komunikasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja.....	55
4.7.	IMPLIKASI PENELITIAN	57
4.7.2.	Implikasi Teoritis	57
5.7.2.	Implikasi Praktis	57
4.8.	KETERBATASAN PENELITIAN.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		59
5.1	KESIMPULAN	59
5.2.	SARAN.....	59
DAFTAR PUSTAKA		61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian	20
Gambar 2. 2 Hipotesis 1 (H1)	21
Gambar 2. 3 Hipotesis 2 (H2)	21
Gambar 2. 4 Hipotesis 3 (H3)	22
Gambar 2. 5 Model Penelitian	23
Gambar 2. 6 Model Penelitian	25
Gambar 3. 1 Rumus Solvin	27

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Motivasi Kerja	23
Tabel 2. 2 Definisi Operasional dan Pengukuran Komunikasi Kerja	24
Tabel 2. 3 Definisi Operasional dan Pengukuran Stres Kerja.....	24
Tabel 2. 4 Definisi Operasional dan Pengukuran Kepuasan Kerja.....	25
Tabel 3. 1 Skala Likert	29
Tabel 4. 1 Data Karakteristik Responden	34
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Motivasi	37
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Komunikasi	38
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	39
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel <i>Brand Loyalty</i>	40
Tabel 4. 6 <i>Result of Outer Loadings</i>	41
Tabel 4. 7 <i>Result of Average Variance Extracted (AVE)</i>	42
Tabel 4. 8 <i>Result of Composite Reliability (CR)</i>	43
Tabel 4. 9 <i>Result of Cronbach's Alpha (CA)</i>	43
Tabel 4. 10 <i>Result of Fornell-Larcker</i>	44
Tabel 4. 11 <i>Result of Cross Loadings</i>	45
Tabel 4. 12 <i>Result of R-Square</i>	46
Tabel 4. 13 <i>Result of Bootstrapping</i>	47
Tabel 4.14 Profil Variabel Motivasi.....	49
Tabel 4.15 Profil Variabel Komunikasi	50
Tabel 4. 16 Profil Variabel Komunikasi	50
Tabel 4. 17 Profil Variabel Komunikasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Keterangan Pengisian Kuisisioner	66
Lampiran 1. 2 Kuisisioner Variabel Motivasi.....	67
Lampiran 1. 3 Kuisisioner Variabel Komunikasi	67
Lampiran 1. 4 Kuisisioner Variabel Stres Kerja.....	67
Lampiran 1. 5 Variabel Kuisisioner Kepuasan Kerja.....	68
Lampiran 2 1 Data Responden.....	69
Lampiran 2 2 Data Responden.....	70
Lampiran 3. 1 Gambar Hasil Analisis.....	71
Lampiran 3. 2 Gamber Hasil General Result	71
Lampiran 3. 3 Gambar Hasil Outer Loading	72
Lampiran 3. 4 Gambar Hasil <i>Composite Reliability Coefficients, Cronbach's Alpha Coefficients, R-Square</i>	72
Lampiran 3. 5 Gambar Hasil <i>Cross Loading</i>	72
Lampiran 3. 6 Gambar Hasil <i>Path Coefficients</i>	73
Lampiran 3. 7 Gambar Hasil <i>P-Value</i>	73
Lampiran 3. 8 Gambar Hasil Standar Deviasi Semua Variabel.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bank adalah lembaga perantara keuangan atau biasa disebut *financial intermediary*. Artinya, lembaga bank adalah lembaga yang dalam aktivitasnya berkaitan dengan masalah uang. Oleh karena itu, usaha bank akan selalu dikaitkan dengan masalah uang yang merupakan alat pelancar terjadinya perdagangan yang utama (Chusna, 2023). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan. menurut Pusparani (2021) kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan dianggap sebagai indikator penting dalam menilai kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Tjong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, 2018). Saputra & Adnyani (2019) Beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain adalah komunikasi, motivasi, dan stres kerja. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi juga dianggap sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, stres kerja yang berlebihan dapat mengganggu kesehatan mental dan fisik karyawan, dan dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja.

Haryanto (2014) Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa faktor-faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor perbankan. Namun, penelitian tentang hubungan antara komunikasi, motivasi, dan stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan di Bank X masih sangat terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini akan dilakukan untuk melihat apakah faktor-faktor ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank X .

Komunikasi, motivasi, dan stres kerja diyakini sebagai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja para karyawan di Bank X. Kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta di antara

rekan kerja, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan kecemasan di kalangan karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang efektif dapat memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan, serta meningkatkan rasa saling percaya di antara rekan kerja.

Permasalahan dalam Bank X cabang batam center bagian *customer service* yaitu peralatan dan perlengkapan yang kurang sehingga menghambat pekerjaan para *customer service*, sehingga menimbulkan stress kerja dikarenakan harus mengejar waktu dan pekerjaan yang bertumpuk. Kurangnya pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang buruk, kurangnya kompensasi dan penghargaan, Motivasi juga hal yang sangat penting karena adanya motivasi maka karyawan merasa termotivasi akan cenderung produktif dan berkontribusi lebih baik, kurangnya komunikasi antara bawahan dengan atasan juga mempengaruhi kepuasan kerja, informasi yang di sampaikan tidak terlalu jelas yang menimbulkan kesalahan yang tidak di inginkan.

Menurut Syahputra (2022) Kepuasan Kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan karyawan dalam suatu perusahaan atas peranan atau pekerjaannya. Tingkat rasa puas setiap individu memiliki skala yang berbeda. Pada umumnya bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan dari perusahaan tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja karyawan menyangkut psikologis yang dirasakan oleh individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya

Menurut Wulandari (2022) Kepuasan kerja sangatlah penting bagi karyawan dan perusahaan, karena untuk melihat hasil pekerjaan dari karyawan, apakah karyawan tersebut merasa puas atau tidak terhadap pekerjaannya tercermin dari kinerjanya yang terus meningkat. Kepuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan kesenangan dan bekerja semakin rajin, karena ada didalam diri individu kepuasan tersendiri. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar terciptanya karyawan yang

bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan karakteristik pada dirinya.

Menurut Ar-raniry (2015) Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga bisa dalam bentuk usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Menurut Suhilda (2014) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tidak langsung melalui media.

Sedangkan menurut Syahputra (2022) Stres kerja adalah kejadian atau kondisi lingkungan yang berpotensi menyebabkan stres. Kepribadian individu seringkali menentukan sejauh mana stresor berpotensi menjadi pemicu stres yang nyata.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil bahwa komunikasi, motivasi dan stress kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja karyawan Wulandari (2022). Namun Kholifah et al (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. X Cabang Kota Malang” menyatakan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Lumbanraja et al (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Dosen Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas Darma Agung” menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan menurut Imbang et al (2022) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Bahasa Asing (STIBA) Teling Manado”

menyatakan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, peneliti ingin mencoba mengisi celah dengan menyelidiki apakah stress kerja mempegaruhi kepuasan kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X?
2. Apakah komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X?
3. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mendapatkan hasil sasaran penelitian yang diinginkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh signifikan motivasi, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bank X

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan baik secara teoritis maupun praktis.

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis khususnya mengenai motivasi komunikasi dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi PT. Bank X diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peran motivasi komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai agar terbentuknya karyawan yang profesional dalam berkerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, bagi pihak lain dalam hal ini akademis penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- c. Sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya yang sama.