

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi Covid-19 telah melanda negara Indonesia sejak tahun 2020. Hal ini dapat menimbulkan dampak yang cukup besar bagi masyarakat dan beberapa sektor seperti kesehatan, sosial maupun perekonomian. Sektor yang paling banyak terdampak akibat adanya Covid-19 yaitu sektor perekonomian baik dari sisi perdagangan, investasi dan pariwisata. Adanya pandemi ini seharusnya tidak membuat keadaan semakin terpuruk, namun harus bangkit dan memotivasi diri untuk menuju kehidupan yang lebih baik. Untuk memperbaiki dan meningkatkan hal tersebut perlu adanya peran potensi dan inovasi karyawan sehingga dapat lebih maju dan lebih baik dari sebelumnya dalam bekerja. Dengan demikian, teknologi dan inovasi melalui kreativitas dapat menjadi faktor dalam mewujudkan peningkatan perekonomian di masa pandemi seperti sekarang ini. Hal ini sesuai dengan HanoaTubun (2020) bahwa sektor komersial paling terkena dampak COVID-19 dalam perekonomian Indonesia. Bahkan, penerimaan pajak dari sektor perdagangan menempati posisi kedua terbesar di Indonesia sehingga menimbulkan guncangan ekonomi bagi perorangan, perusahaan mikro, menengah dan besar yang luasnya dirasakan tidak hanya di masyarakat tetapi di seluruh dunia meningkat. Kejadian ini menyebabkan penimbunan, yang menyebabkan penurunan aktivitas industri dan memperlambat pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi masih bersifat mutlak dan dianggap perlu untuk mengukur perkembangan ekonomi suatu negara. Pertumbuhan ekonomi ini biasa dijadikan tolak ukur untuk menilai langkah-langkah yang diambil selama ini.

Pada kondisi saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja. Hal ini disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya. Suatu perusahaan akan dikatakan berhasil jika tenaga sumberdaya manusia yang handal dalam melakukan pekerjaannya. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh tenaga kerja yang baik, oleh karena itu perlu adanya kajian tentang faktor-faktor apa saja yang diperlukan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan dari perusahaan sendiri adalah untuk memperoleh laba maksimum. Dalam hal ini, setiap organisasi diharapkan untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dengan kompetensi dan keterampilan yang dimilikinya. Oleh karena itu bagi perusahaan terutama perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kerja karyawan diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Karyawan mempunyai peranan penting diperusahaan yaitu sebagai perencana, pemikir, dan pengendali aktivitas perusahaan. Karena karyawan memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan atau goal dari perusahaan tersebut.

Manusia adalah sebagai salah satu sumber daya fisik yang berperan dalam menentukan semua kegiatan yang ada diperusahaan. Dalam mencapai pertumbuhan dari suatu organisasi, setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkompeten dalam setiap bidangnya guna mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Manajer dan supervisor sangat membutuhkan bantuan karyawan ketika menghadapi masalah yang semakin kompleks. Semakin banyak karyawan dapat mengatasi masalah dan semakin berani mereka, semakin efisien dan efektif aktivitas mereka di perusahaan. Demi

tercapainya tujuan perusahaan, seorang karyawan harus memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin dan semangat.

Motivasi mengacu pada kesediaan untuk eksis baik di dalam maupun di luar perusahaan untuk meningkatkan potensi orang-orang agar dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Pendapat para ahli tentang motivasi kerja sangat bervariasi tergantung dari sudut pandang mereka. Menurut Gitosudarmo (2015: 109), “motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang, karena motivasi merupakan faktor yang mendorong mereka untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.” Aktivitas yang dilakukan memerlukan faktor-faktor yang mendorongnya. Kekuatan pendorong seseorang melakukan pekerjaan tertentu umumnya merupakan sebuah kebutuhan.

Adanya upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal maupun internal. Pemenuhan yang bersifat eksternal ini yang dimaksud adalah pemenuhan kebutuhan primer, pangan, sandang, papan dan juga lingkungan yang memadai. Sedangkan pemenuhan kebutuhan internal adalah keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karier yang memuaskan. Pemberian motivasi ini guna dapat mendorong karyawan bekerja dengan semakin produktif.

Sedangkan menurut Widodo (2015: 187), “motivasi adalah daya yang ada pada diri orang yang mendorong tindakan untuk melakukan tindakan.” Kekuatan diri orang tersebut untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan. Kekuatan adalah tingkat motivasi. Hal ini dapat diartikan sebagai motivasi kerja yang ada dalam diri seseorang untuk menunjukkan perilaku menuju tujuan pencapaian tujuan kepuasan. Oleh karena itu, segala aktivitas yang dilakukan oleh

seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, dan tenaga pendorong ini disebut dengan motivasi kerja.

Dorongan ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan dorongan alamiah dari dalam diri manusia, baik faktor eksternal maupun internal yang mempengaruhi manusia.

Motivasi diri memainkan peran penting dalam hal ini. Orang sukses cenderung untuk terus sukses. Motivasi tidak permanen. Orang yang bermotivasi rendah mungkin suatu hari nanti menjadi orang yang termotivasi. Demikian pula, orang yang sangat termotivasi dapat kehilangan motivasi. Ini menunjukkan bahwa orang yang sudah termotivasi mungkin tidak selalu termotivasi. Oleh karena itu, untuk menghentikan motivasi yang dicapai, perlu terus menerus mendorong motivasi.

Oleh karena itu, perhatian perusahaan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawannya menjadi motivasi kerja bekerja bagi para karyawan sangatlah penting dan motivasi dalam kegiatan ini sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kinerja karyawan CV. Cupu Artama Jaya.

Selain faktor motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

“Menurut Darvis (dalam Ekaningsih, 2012: 21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya,

karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya”. Hal ini ditunjukkan dengan adanya bukti yang menunjukkan bahwa sebuah tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik bila lingkungan kerjanya juga baik. Kecocokan antara individu dengan organisasi juga mempunyai peranan sangat penting dalam mencapai tujuan dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Menurut Afandi (2016: 51), “Lingkungan kerja ada di lingkungan pekerja dan berubah ketika melakukan pekerjaan seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan dilakukan atau tidaknya pekerjaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan lingkungan kerja, lingkungan tempat orang bekerja, cara kerja, dampak pekerjaan baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja berkaitan dengan lembaganya, organisasinya, atau berkaitan dengan suatu lembaga, organisasi, atau perusahaan yang menunjukkan pola yang tidak terpisahkan dari lingkungan tempat perusahaan berada. Lingkungan kerja secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Kenyamanan Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan meningkatkan jumlah karyawan sehingga menciptakan perasaan menyenangkan diantara mereka karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja. Maka dari itu karyawan akan merasa lebih termotivasi dan antusias dalam bekerja.

Lingkungan kerja perusahaan sangat penting. Lingkungan kerja tidak menjalankan proses produksi perusahaan, tetapi lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan yang menjalankan proses produksi perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan

kinerjanya. Lingkungan kerja yang buruk, di sisi lain, mengurangi kinerja dan pada akhirnya mengurangi motivasi karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dan sehat dalam organisasi juga menyimpang dari tujuan atau misi awal perusahaan dengan karyawan menjadi lebih termotivasi dan menggunakan semua keterampilan mereka untuk melakukan tugas yang diberikan, saya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman mempengaruhi semangat kerja karyawan dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Jadi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal. Lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik tempat kerja dan mempengaruhi kinerja kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dan peralatan yang memenuhi harapan karyawan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dari pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik tercermin dari lingkungan kerja seperti pencahayaan yang baik, sirkulasi udara yang baik, ketersediaan peralatan keselamatan, hubungan yang baik dengan karyawan, dan peralatan yang disediakan. Tanda-tanda kurangnya kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja dimana karyawan tidak merasa nyaman. Kecemburuan satu sama lain dan saling menunggu dengan teman di tempat kerja.

Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan daya saing yaitu dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau

jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Seorang karyawan dikatakan produktif apabila karyawan tersebut mampu menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Produktivitas adalah ukuran produktivitas perbandingan keluaran dan masukan. Input seringkali terbatas pada pekerjaan, tetapi output diukur dalam unit fisik, format, dan nilai.

Menurut Tohardi dari Sutrisno (2015: 100). “Memposisikan produktivitas kerja ini adalah sikap spiritual. Produktivitas tenaga kerja memiliki implikasi penting bagi keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dari pada kemarin dan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Sikap seperti itu mendorong seseorang untuk mengembangkan dirinya dan meningkatkan keterampilan kerjanya, selalu mencari perbaikan dan peningkatan, daripada langsung merasa puas.

Ini memungkinkan manusia menjadi lebih produktif saat melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Produktivitas tugas ini terletak pada perencanaan, pengembangan dan penerapan metode produktif melalui penggunaan sumber daya berkualitas yang konsisten secara efisien.

Oleh karena itu, manajemen perlu secara serius mempertimbangkan produktivitas karyawan. Untuk dapat berusaha meningkatkan dan memperbaiki produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja karyawan yang baik berdampak positif terhadap produksi dan kegiatan usaha perusahaan saat ini dan di masa yang akan datang. Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya permasalahan yang terjadi dalam perusahaan berkenaan dengan motivasi kerja adalah beberapa karyawan tidak bekerja tanpa memberitahukan alasan yang jelas dan sering rusaknya mesin dan peralatan kerja mengakibatkan proses produksi menjadi terganggu dan target penjualan menjadi tidak tercapai. Pada jam istirahat, para karyawan masih banyak yang mengulur-ngulur waktu, sehingga tuntutan tugas tidak terselesaikan dengan maksimal. Hal ini menunjukkan belum adanya sikap profesional pada diri masing-masing karyawan. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa manajer harus dapat memahami karakteristik karyawannya sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya. Dengan demikian manajer dapat memotivasi karyawannya dengan melihat karakteristik karyawannya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.

Selanjutnya permasalahan lingkungan kerja (fisik) terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang kurang bagus seperti kebersihan lingkungan yang kurang dijaga, kurangnya pencahayaan, terdapat bau yang kurang sedap di beberapa bagian, dan beberapa ventilasi yang tertutup. Hal tersebut berpengaruh terhadap ketenangan karyawan dalam bekerja. Solusi yang berkenaan dengan lingkungan kerja adalah dimulai dengan ventilasi yang dibuka biar sirkulasi masuk dan udaranya lancar, dan penyebab bau itu dicari dan

dibersihkan, dan untuk pencahayaan bisa menambah lampu supaya karyawan bisa bekerja dengan baik.

Permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada kondisi nyata dilapangan terjadi pada CV. Cupu Artama Jaya yang terindikasi menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum optimal pada karyawan. Belum optimalnya produktivitas karyawan dapat dilihat dari kualitas karyawan yang kurang semangat. Budaya kerja dalam menanamkan sifat disiplin dan tepat waktu masih kurang dan harus lebih diperbaiki lagi. Dari perspektif perilaku, peningkatan produktivitas tenaga kerja orang-orang dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya tentang perencanaan kerja dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga tentang kondisi dan suasana kerja, dan hubungan kerja yang ada. Produktivitas suatu perusahaan tergantung pada produktivitas tenaga kerja individu, yaitu setiap individu melakukan suatu tugasnya masing-masing. Pentingnya peran komunikasi yang efektif dan baik antara pimpinan dan karyawan dalam permasalahan produktivitas kerja karyawan sangat diperlukan. Upaya CV. Cupu Artama Jaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara mengadakan pertemuan antara pegawai yang dipilih, pimpinan divisi dan atasan untuk melakukan evaluasi dan diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat.

**Tabel 1.1 Gaji Bulanan Karyawan
CV. Cupu Artama Jaya pada Tahun 2021 (Januari-Desember)**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji
1.	Januari	222	Rp. 477.498,604
2.	Februari	219	Rp. 393.690,835
3.	Maret	217	Rp. 383.715,471
4.	April	212	Rp. 414.280,222
5.	Mei	213	Rp. 724.592,768
6.	Juni	202	Rp. 421.243,222
7.	Juli	204	Rp. 434.543,980
8.	Agustus	198	Rp. 277.194,482
9.	September	187	Rp. 348.438,459
10.	Oktober	185	Rp. 362.757,313
11.	November	187	Rp. 327.176,221
12.	Desember	189	Rp. 355.168,493
Total Gaji			Rp. 4.920.300,066

Dari tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa total gaji yang dikeluarkan setiap bulannya mengalami fluktuasi, yaitu naik turun. Hal tersebut diakibatkan oleh motivasi kerja setiap karyawan yang nantinya mempengaruhi produktivitas kerja perusahaan. Dimana seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam dirinya dapat meningkatkan skill yang dimiliki, sehingga karyawan tersebut dapat memaksimalkan kinerjanya dan produktivitas kerja suatu perusahaan juga ikut mengalami peningkatan. Seorang karyawan dinilai produktif apabila menghasilkan output yang lebih besar dari karyawan lainnya untuk satuan waktu yang sama. Dan dapat juga dikatakan bahwa karyawan menunjukkan tingkat produktivitas yang ditentukan dalam satuan waktu yang lebih singkat

**Tabel 1.2 Jumlah Produksi
CV. Cupu Artama Jaya Tahun 2021 (Januari-Desember)**

No.	Bulan	Hasil Produksi/Ton
1.	Januari	1.395,701.60
2.	Februari	2,106,757.86
3.	Maret	861,210.86
4.	April	1,232,338.89
5.	Mei	1,102,716.91

6.	Juni	1,471,042.01
7.	Juli	1,547,934.32
8.	Agustus	862,955.51
9.	September	847,059.49
10.	Oktober	1.050,798.59
11.	November	805,665.50
12.	Desember	982,128.1

Dari tabel 1.2 menunjukkan angka yang naik turun pada jumlah produksi tiap bulannya. Hal tersebut dapat dilihat dari pada bulan januari dengan jumlah produksi sebesar 1.395,701.60 ton, jumlah ini masih memenuhi target produksi perusahaan. Kemudian pada bulan februari 2,106,757.86 ton yang dimana jumlah pada bulan ini naik dan memenuhi target produksi perusahaan. Bulan maret sebesar 861,210.86 ton, jumlah ini turun dan tidak memenuhi target produksi. Pada bulan April sebesar 1,232,338.89 ton, dimana jumlah ini naik dibandingkan dengan jumlah pada bulan lalu. Kemudian pada bulan mei 1,102,716.91 ton, sedikit menurun dibandingkan pada bulan sebelumnya tetapi masih memenuhi target produksi perusahaan. Bulan juni sebesar 1,471,042.01 ton, jumlah ini memenuhi target produksi perusahaan. Bulan juli sebesar 1,547,934.32 ton, jumlah ini memenuhi produksi perusahaan. Pada bulan agustus 862,955.51 ton, jumlah ini turun jika dibandingkan dengan bulan sebelumnya dan tidak memenuhi target produksi perusahaan. Kemudian pada bulan September juga mengalami penurunan sejumlah 847,059.49 ton. Pada bulan oktober 1.050,798.59 ton, jumlah ini naik dari pada 2 bulan sebelumnya. Bulan November sejumlah 805,665.50 ton, jumlah ini turun dari dari bulan sebelumnya. Pada bulan desember mengalami kenaikan sedikit dari jumlah bulan sebelumnya sebesar 982,128.1 ton. Berdasarkan dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa produksi pada perusahaan CV. Cupu Artama Jaya

mengalami penurunan dari bulan januari-desember. Hal ini disebabkan oleh adanya situasi pandemi covid-19.

Hal ini tersebut tampak bahwa produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan terjadi penurunan tingkat output, yang artinya produktivitas kerja ini sangat diperlukan bagi CV. Cupu Artama Jaya. Apalagi dalam persaingan pasar yang menuntut perusahaan cermat dalam menyediakan barang sesuai dengan permintaan pasar dengan kualitas yang memuaskan. Tanpa adanya produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku utama dalam kegiatan produksi, hal tersebut mustahil dapat tercapai. Maka perlu di perhatikanya beberapa faktor yang mendukung tingkat produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan tersebut dalam mencapai target yang di harapkan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat berpengaruh besar dalam sebuah produktivitas kerja karyawan terhadap jumlah produk yang dihasilkan. CV. Cupu Artama Jaya adalah sebuah perusahaan yang dimana perusahaan ini berfokus pada pengolahan daging ayam menjadi Karkas ayam, Daging ayam bonless, Daging ayam giling, dan Ayam cutting. Adapun daerah yang disasar yakni antara lain pulau Bali, Jakarta, Makassar, Bogor, Bandung, Depok dan daerah lainnya. CV. Cupu Artama Jaya beralamat di Jombang tepatnya di Desa Rejoslamet, Kec.Mojowarno Kab.Jombang. Dengan jumlah karyawan sebanyak 234 orang, disini nantinya peneliti akan berfokus pada penelitian yang ditujukan kepada karyawan CV. Cupu Artama Jaya dari jumlah produk yang dihasilkan dengan gaji hari orang dalam bekerja dan hal ini akan diukur setiap bulannya dalam setahun (2021) jadi kita bisa mengetahui produktivitas tenaga kerja tiap bulan naik apa menurun.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Cupu Artama Jaya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. Cupu Artama Jaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. Cupu Artama Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan belakang di atas, adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di CV. Cupu Artama Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di CV. Cupu Artama Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang berharga terhadap pengelolaan sumber daya manusia, sehingga CV. Cupu Artama Jaya dapat mengetahui arti Motivasi dan lingkungan kerja yang baik.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Peneliti berharap penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bacaan bagi pihak yang berencana untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai

pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada mahasiswa Universitas Trunojoyo Madura.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana peneliti dalam memahami pengelolaan sumber daya manusia yang telah dipelajari dalam menempuh pendidikan di Universitas Trunojoyo Madura.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap hasil penelitian bisa menjadi referensi dalam proses belajar, sehingga nantinya bisa menambah wawasan peneliti selanjutnya agar kedepannya lebih baik.