

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Organisasi dituntut untuk memperoleh, mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi yang dihadapi setiap organisasi, dengan demikian perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Elemen sumber daya manusia dianggap hal yang paling penting dalam perusahaan terutama perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk memberikan kualitas layanan terbaik bagi konsumen.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia ada hal yang penting dalam pencapaian tujuan, karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan organisasi bahwa sebuah organisasi akan mampu mencapai tujuannya, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya Suparyadi (2015).

Kinerja sesungguhnya berhubungan erat dengan organisasi dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian karyawan di tuntut harus memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan organisasi. Kemampuan organisasi dalam memberikan imbalan yang sesuai dan layak bagi para karyawan akan sangat

bermanfaat bagi kelangsungan hidup organisasi kedepannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi dan faktor kepuasan kerja.

Kinerja karyawan yang optimal dibutuhkan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dibangun dengan kesadaran diri dari karyawan itu sendiri dengan cara diberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pernyataan ini di dukung oleh Siagian & Defrianti, (2018:15) prestasi kerja karyawan yakni hasil kerja yang dihasilkan baik dari segi kuantitas ataupun pekerjaan, serta bisa di pertanggung jawabkan sesuai dengan peran maupun kebutuhan yang sudah organisasi tetapkan serta disertai dengan keterampilan, pengalaman, serta kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Sedangkan Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

PT. Proshop merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi produk *Fashion* seperti pakian, topi, sandal aksesoris. PT. Proshop berdiri sejak tahun 1996 di Bandung, Jawa Barat. Hasil produk dari PT. Proshop sendiri mendistribusikan produk yang mempunyai standar dan diterima sesuai kebutuhan di masyarakat.

PT. Proshop memiliki karyawan 30 karyawan mencakup 1 orang manajer, 1 orang asisten manajer, 2 orang *marketing*/pemasaran, 3 orang devisi grosir, 1 orang *Personalia*, 2 orang bagian Keuangan, 5 orang bagian *QC (Quality Control)*, 3 orang bagian kasir, 2 orang supir, 3 orang admin penjualan Online, 7 orang karyawan oprasional toko. Setiap karyawan dalam satu perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab tertentu sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam mencapai hasil kerja dan target perusahaan.

Berdasarkan prasurey di lapangan dan wawancara dengan personalia dan manajer, terjadinya penurunan kinerja di PT Proshop. Menurut Mangkunegara (2017:65) mengatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan. Peneliti menemukan selama setahun terakhir pada tahun 2022 terjadinya penurunan kinerja karyawan yang bisa di lihat dari data absensi karyawan selama setahun. Yang dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT Proshop

Bulan & Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Hari Kerja	Terlambat Masuk Jumlah (Orang)	Absen Tanpa Keterangan Jumlah (Orang)	Presentase
Januari 2022	30	26	9	3	46%
Februari 2022	30	26	8	1	35%
Maret 2022	30	26	5	2	27%
April 2022	30	26	7	3	38%
Mei 2022	30	26	4	2	23%
Juni 2022	30	26	7	5	46%
Juli 2022	30	26	9	4	50%
Agustus 2022	30	26	11	2	50%
September 2022	30	26	6	1	26%
Oktober 2022	30	26	8	2	38%
November 2022	30	26	6	3	34%
Desember 2022	30	26	11	4	57%

Sumber : Data Internal PT Proshop tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan data absensi karyawan PT Proshop selama tahun 2022 mengalami *fluktuatif*. Data di atas menunjukkan bahwa karyawan PT Proshop masih kurang memperhatikan ketepatan waktu dan absen tanpa keterangan. Dengan hal itu perlu adanya peningkatan kesadaran kinerja karyawan dari perusahaan.

Selanjutnya penulis melakukan pra survey mengenai Kinerja Karyawan karyawan untuk menguatkan data mengenai kinerja karyawan di PT Proshop

Tabel 1.2 Pernyataan Pra Survey Kinerja Karyawan PT Proshop

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Hasil kerja saya melebihi rata-rata target yang ditentukan	0	5	5	19	1
2	Saya bekerja meprioritaskan tujuan perusahaan	0	4	2	20	4
3	Saya selalu datang tepat waktu dan tidak pernah absen tanpa keterangan.	0	5	7	15	5
4	Saya mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	13	15	2
5	Saya bekerja dengan baik dan benar walaupun tanpa pengawasan	0	2	14	7	7
6	Saya mempunyai penilaian kehadiran yang baik	0	0	9	16	5
7	Saya mematuhi peraturan perusahaan	0	3	6	17	4
8	Saya memiliki kecepatan dan kecermatan yang baik dalam menguasai pekerjaan	0	6	5	16	3
9	Saya menghasilkan produk dengan kualitas kerja yang sesuai standar perusahaan	0	2	15	6	7
10	Saya selalu menjaga tingkah laku di dalam lingkungan perusahaan	0	3	10	15	2
11	Karyawan menjaga sopan santun	0	6	9	13	2

	kepada atasan dan seluruh rekan kerja					
12	Saya melakukan pekerjaan dengan dedikasi tinggi	0	2	17	8	3
13	Perusahaan membuat banyak aturan untuk karyawan	0	4	7	18	3
14	Saya masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	0	5	8	14	3
15	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0	3	10	13	4
TOTAL		0	50	137	212	55

Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

Hasil pernyataan pra survey pada *sample* prasurvey 30 orang karyawan PT Proshop pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa adanya karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 212 dari 15 pernyataan, dan jawaban setuju sebanyak 50 dari dugaan sementara berdasarkan pernyataan pada tabel 1.1 masih ada sebanyak 45 pernyataan dari karyawan yang kinerjanya belum maksimal atau tidak memenuhi standar kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Dugaan sementara dari hasil prasurvey yang penulis lakukan dengan pihak personalia dan juga dari hasil data pra survey bahwa tidak capai target produksi untuk ketersediaan stok dan tugas pekerjaan karyawan terutama divisi *QC (Quality Control)* yang tidak terselesaikan dengan waktu yang telah di rencanakan menjadi permasalahan.

Berdasarkan penelitian dan fenomena yang terjadi pemberian kompensasi bisa juga mempengaruhi kinerja karyawan terhadap kerja keras yang dilakukannya selama ini dan juga terhadap perusahaan. Pernyataan ini di kutip oleh pernyataan Kilvin & Siagian, (2020:207) yaitu pemberian kompensasi yang tepat sasaran akan memberikan rasa puas sehingga bisa memaksimalkan kinerja setiap karyawan.

Pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja menurut Nurcahyo, (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Kompensasi penting karena kompensasi membantu organisasi mencapai keberhasilan perusahaan, bisa berupa dengan upah finansial langsung ataupun upah finansial tidak langsung yang pekerja terima sebagai imbalan atas jasanya untuk perusahaan.

Melalui kompensasi yang diberikan dengan sesuai akan dapat menjadi penentu apakah karyawan akan keluar atau tetap bertahan di tempatnya bekerja di kutip oleh Siagian & Defrianti, (2018:13) kompensasi yang tepat akan memuaskan karyawan dan meningkatkan kinerjanya. Dengan kompensasi yang cukup untuk berhasil menyelesaikan pekerjaan, maka karyawan akan bersemangat untuk melakukan pekerjaannya dan berusaha untuk memecahkan masalah yang muncul.

Sistem pemberian kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan karyawan kepada organisasi dapat menjadi dorongan bagi karyawan untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Hatta (2016). Semakin tinggi kinerja karyawan akan mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar. Tentu saja kegiatan-kegiatan organisasi dapat diselesaikan tepat waktu dan tujuan dapat dicapai dengan baik.

Kompensasi menjadi faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi. Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung menurut Susanto (2017).

Tabel 1.3 Pernyataan Pra Survey Kompensasi Karyawan PT Proshop

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
----	------------	----	---	----	----	-----

1	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas/pekerjaan yang saya kerjakan setiap bulan nya	0	8	12	10	0
2	Gaji pokok yang saya terima mencukupi kebutuhan saya sehari-hari	0	7	8	15	0
3	Upah lembur yang diberikan perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja	0	5	14	11	0
4	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sesuai dengan posisi saya dalam perusahaan	0	0	12	15	3
5	Jabatan dan tugas saya ditingkatkan melalui pelatihan dari perusahaan	0	4	20	6	0
6	Diperusahaan tempat saya bekerja sudah ada jaminan kesehatan yang di sediakan pemerintah	0	0	15	10	5
7	Adanya bonus/insentif bagi karyawan yang berprestasi	0	5	11	11	3
8	Tidak adanya tunjangan/Fasilitas yang diterima bagi karyawan yang berprestasi	0	5	10	15	0
9	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.	0	3	12	15	0
10	Saya mendapatkan tunjangan keluarga di luar upah minimal	0	2	11	13	4

11	Saya merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan Upah Minimum Kota Bandung yang berlaku	0	4	12	14	0
12	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	0	1	23	6	0
13	Pemberian penghargaan bagi yang berprestasi	0	2	22	6	0
14	Perusahaan memberi asuransi jiwa kepada saya	0	7	11	12	0
15	Saya menerima uang operasional dari perusahaan sesuai dengan kinerja saya	0	21	8	1	0
TOTAL		0	74	201	160	15

Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

Hasil pernyataan pra survey pada *sample* pra survey 30 karyawan PT Proshop pada tabel 1.3 banyak nya karyawan yang menjawab cukup setuju sebanyak 201 dari 15 pernyataan terhadap kompensasi dan paling rendah menjawab setuju sebanyak 74 dari 15 pernyataan menandakan dugaan sementara adanya permasalahan terhadap kompensasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan nya karena karyawan banyak nya karyawan yang menjawab tidak setuju.

Dugaan sementara dari hasil pra survey yang penulis lakukan dengan pihak personalia dan manajer dan juga dari data pra survey karyawan bahwa sebagian besar karyawan tidak merasa puas dengan gaji, tunjangan dan insentif lama nya kenaikan gaji yang harus di terima dan tunjangan kesehatan yang tidak di terima oleh karyawan sampai saat ini menjadi permasalahan untuk karyawan dan juga untuk perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Memberikan pandangan bahwa kompensasi yang diterima karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung Susanto (2017).

Selain kompensasi, kepuasan karyawan dalam bekerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam rangka menjaga kelangsungan hidup organisasi. Seseorang yang memperoleh tunjangan kinerja atau timbal balik atas tenaga dan kontribusinya kepada organisasi lebih besar dari apa yang diharapkannya dapat menimbulkan adanya rasa puas bagi karyawan, sehingga ia akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya pada suatu organisasi.

Seperti yang di ungkapkan oleh Putu (2013:636) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

Tabel 1.4 Pernyataan Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT Proshop

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan saya gaji yang cukup	0	5	6	14	5
2	Perusahaan kurang memperhatikan pemenuhan kebutuhan peralatan kantor saya untuk bekerja dan fasilitas lainnya	0	8	4	16	2
3	Promosi jabatan sering terjadi di perusahaan saya bekerja	0	3	11	14	2
4	Para manajer (supervisor) mereka memberikan dukungan terhadap pekerjaan saya	0	0	14	15	1
5	Saya bekerja sama dan saling membantu dengan rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan	0	2	18	8	2

6	Prosedur kerja di PT Proshop mampu memudahkan pegawai dalam memperkecil kesalahan	0	0	14	14	2
7	Saya puas karena tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian saya	0	7	4	15	4
8	Saya puas karena atasan saya memberikan kesempatan belajar kepada saya melalui rekan kerja saya	0	10	3	14	3
9	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan di tanggung bersama dengan rekan kerja satu team	0	3	11	15	1
10	Saya merasa puas karena sistem penggajian karyawan bersifat transparan	0	3	11	14	2
11	Saya puas penggajian yang diterima karyawan selalu diberikan secara adil sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan	0	4	12	12	2
12	Saya puas karena rekan kerja saya senantiasa mendukung dengan baik setiap pekerjaan yang kami lakukan secara bersama-sama	0	0	14	15	1

13	Atasan saya mampu menyampaikan informasi dengan bahasa yang mudah saya pahami.	0	2	18	8	2
14	Pekerjaan saya sangat menarik	0	0	14	14	2
15	Saya merasa mendapatkan banyak keberhasilan dalam pekerjaan saya	0	7	4	15	4
TOTAL		0	54	158	203	35

Sumber: Data diolah oleh penulis (2022)

Hasil pernyataan pra survey pada *sample* pra survey 30 karyawan PT Proshop pada tabel 1.3 hasilnya karyawan yang memberikan jawaban tidak setuju sebanyak 203 dari 15 pernyataan dan setuju sebanyak 54 dugaan sementara yang penulis teliti dari hasil terbanyak yang menjawab pernyataan tidak setuju ada banyak karyawan yang merasa tidak puas atas pekerjaannya, perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja yang baik untuk karyawannya karena akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dugaan sementara dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pihak personalia dan manajer dan juga dari data pra survey karyawan bahwa karyawan membutuhkan kepastian atas jenjang karir pekerjaannya dan juga dukungan dari para atasan baik berupa kenaikan gaji yang bisa nobatkan dengan kenaikan jabatan agar karyawan lebih termotivasi dan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan, (2012) karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi akan membawa harapan atau keinginan kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang membentuk kesesuaian antara harapan seseorang dengan kenyataan pekerjaan yang diterimanya sehingga membentuk perasaan yang disebut kepuasan. Seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan senantiasa terpacu dan memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta tercapainya tujuan dari lembaga itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja

menurut Hasibuan, (2012) kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap organisasi karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja karyawan akan terganggu.

Perusahaan *retail* PT Proshop adalah merek *street wear* Indonesia yang berasal dari kota Bandung dengan produk-produk nya yang berkualitas. PT Proshop berdiri di kota Bandung Sejak tahun 1996 memiliki toko retail dan kantor yang ber alamat di Jalan Ciguriang no 9 Kapatihan Bandung dan memiliki toko cabang di daerah Pangalengan, Sumedang dan Subang.

Temuan awal pada objek yang diteliti pada PT Proshop ditemukan berbagai permasalahan antara lain karyawan merasa kurang puas dalam penerimaan gaji, tunjangan dan lain sebagainya baik berupa uang maupun yang lain belum sesuai dengan keinginan yang para karyawan harapkan. Ada beberapa karyawan yang terlambat absen dan tidak masuk kerja dan juga ada beberapa karyawan yang kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya yang dapat terlihat dari kinerjanya antara lain terlambat nya jadwal penyediaan barang yang berdampak pada siklus perputaran barang dan juga penjualan barang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Proshop Bandung”**

1.2 Rumusan Masalah

Rencana pemecahan masalah yang akan di bahas di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tanggapan Karyawan mengenai Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) Karyawan di PT Proshop?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi (X1) mengenai Kinerja (Y) Karyawan di PT Proshop ?
3. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja (X2) mengenai Kinerja (Y) Karyawan di PT Proshop?
4. Apakah ada pengaruh Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) mengenai Kinerja (Y) Karyawan di PT Proshop?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas maka penulis menemukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai Kompensasi (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Kinerja karyawan (Y) di PT Proshop
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) mengenai Kinerja karyawan (Y) di PT Proshop
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja (X2) mengenai Kinerja karyawan (Y) di PT Proshop
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) mengenai Kinerja karyawan (Y) di PT Proshop

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT. Proshop

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja pada perusahaan atau organisasi

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Prohop yang berlokasi di Bandung. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan April 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 1.5 Waktu dan Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																															
	Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penentuan Judul		■																														
Observasi Dan Pengumpulan Data			■	■																												
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■																
Pengajuan Proposal																	■															
Seminar Usulan Penelitian																																
Pengolahan Dan Analisis Data																																
Penyusunan Skripsi																					■	■	■	■								
Sidang Skripsi																													■	■		
Revisi Sidang																																