

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank memiliki peran yang sangat penting bagi masyarakat ekonomi lemah, terutama di daerah pedesaan. Oleh karena itu, keberadaan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) menjadi sangat membantu masyarakat. BPR adalah lembaga perbankan yang menyediakan layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat pedesaan meliputi simpanan (tabungan dan deposito), kredit atau pinjaman, serta layanan lainnya yang dibutuhkan oleh masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998, BPR adalah lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan usahanya secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, namun tidak menyediakan layanan pembayaran.

BPR Supra Artapersada memiliki 1 Kantor Pusat Non Operasional, 1 Kantor Pusat Operasional, 14 Kantor Cabang, dan 3 Kantor Kas yang tersebar di Sukabumi, Cianjur, Bandung, dan Bogor. BPR ini berfokus pada layanan pinjaman mikro, yang lebih dikenal dengan layanan Pinjaman Kredit Cepat Satu Jam Cair. Keamanan dan kenyamanan nasabah menjadi prioritas utama BPR Supra dalam menjaga investasi masyarakat, sebagai anggota Lembaga Penjaminan Simpanan (LPS), masyarakat tidak perlu khawatir untuk berinvestasi di BPR Supra. Selain itu, BPR Supra juga terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), yang merupakan lembaga pengawas industri keuangan terpercaya di Indonesia.

Berikut adalah daftar Bank Perkreditan yang tercatat di Badan Pusat Statistik.

Tabel 1. 1 Daftar Bank Perkreditan Rakyat 2023

Kelompok Bank dan Kantor	Jumlah Bank dan Kantor Bank	
	Bank	Kantor Bank
	2023	2023
Bank Perkreditan/ pembiayaan rakyat – BPR Konvensional	1.402	4.645
Bank Perkreditan/Pembiayaan Rakyat – BPR Syariah	173	520
Jumlah Bank Perkreditan/ Pembiayaan Rakyat	1.575	5.165

Data : Badan Pusat Statistik

Berdasarkan data di atas bahwa pada tahun 2023 Jumlah BPR konvensional paling banyak di Indonesia. Dengan tujuan membantu perekonomian di daerah – daerah khususnya pedesaan agar mensejahterakan perekonomian. Bank Perkreditan Rakyat menghimpun dana dari masyarakat berupa tabungan dan deposito berjangka, kemudian menyalurkannya kembali dalam bentuk pinjaman atau kredit kepada berbagai kalangan seperti pedagang, pengusaha, pegawai, petani, dan karyawan. PT BPR Supra Artapersada dikenal dengan BPR Supra merupakan salah satu BPR di Indonesia yang siap melayani masyarakat dengan berbagai produk dan layanan perbankan. Fungsi pokok menghimpun dan menyalurkan dana. Bank Perkreditan Rakyat atau BPR merupakan perbankan yang berfokus dalam penyaluran dana kredit pada kalangan masyarakat khususnya pada usaha UMKM (Rosidi & Zakiyya, 2022).

PT BPR Supra menyadari pentingnya meningkatkan pengelolaan serta adanya manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk bisa memelihara dan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Sumber daya manusia merupakan individu yang berkualitas dengan kecerdasan dan pengalaman yang sesuai dalam keunggulan kompetitif

yang berkelanjutan. Tersedianya Sumber Daya manusia profesional menjadi kebutuhan strategis perusahaan atau organisasi (Frendika & Budiarti, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu Lembaga secara optimal, sehingga sumber daya dapat bekerja secara maksimal untuk Bersama- sama mencapai tujuan organisasi (Jumriati et al., 2023). Organisasi perlu menjadi fleksibel untuk beradaptasi dengan lingkungan persaingan yang semakin ketat. Fleksibilitas ini ditentukan oleh Sumber Daya yang memiliki kemampuan dan keterampilan tinggi (asset pengetahuan) yang memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi sehingga mampu bersaing. Persaingan yang semakin intens dalam dunia perbankan tentu menjadi tolak ukur keberhasilan di dunia perbankan. Oleh karena itu, perhatian terhadap kinerja pegawai menjadi penting bagi perusahaan (Aslia A, 2019).

Pencapaian yang diperoleh Bank Perkreditan Rakyat Supra Artapersada tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia menjadi faktor utama berhasil atau tidaknya kegiatan operasional perusahaan. Kinerja merupakan hasil atau sesuatu yang dicapai oleh seseorang yang dilihat dari kualitas maupun kuantitas (Purnomo et al., 2024). Kinerja dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan. Penilaian kinerja menjadi bahan evaluasi standar tertentu sebuah perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan (Rizaldi, 2021).

Ukuran mengetahui seberapa optimalnya kinerja pegawai, dilakukan dengan penilaian kinerja (Nurkhayati & Khasbulloh, 2023). Diukur dari kinerja yang optimal. Ketika pegawai mampu memberikan kinerja yang optimal untuk organisasi, maka Sumber Daya Manusia semakin unggul. Tetapi sebaliknya jika karyawan tidak memberikan kinerja yang optimal maka perusahaan tidak dapat bersaing. Dengan penilaian kinerja maka perusahaan akan mengetahui arah pengembangan, perbaikan serta apa yang menjadi masalah terhambatnya kinerja di perusahaan. Selain itu menjadi gambaran objektif mengenai prestasi kerja. Berikut adalah data penilaian kinerja di PT. BPR Supra Artapersada Cabang Kota Sukabumi.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Karyawan

No	Aspek	2022			2023		
		Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Kinerja	Skor (%)
1.	Kualitas Kerja	15%	80	12%	15%	75	11,5%
2.	Kuantitas Kerja	15%	75	11,5%	15%	70	10,5%
3.	Pemahaman terhadap Tugas	10%	80	8%	5%	80	8%
4.	Tanggung Jawab	10%	80	8%	10%	75	7,5%
5.	Kerjasama	15%	80	12%	15%	80	12%
6.	Pemahaman terhadap Tugas	10%	85	8,5%	10%	80	8%
7.	Penyesuaian diri	15%	80	12%	10%	80	12%
8.	Inisiatif	10%	80	80%	8%	80	8%
	Nilai Total	100%		80%			77,5%

Sumber : PT. Bank Perkreditan Rakyat Supra Artapersada Kota Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja pada PT Bank Perkreditan Rakyat mengalami penurunan yaitu dari tahun 2022 – 2023. Penilaian kinerja pada aspek kualitas kerja menurun dari 12% menjadi 11,5%. Aspek kualitas kerja menurun

dari 11,5% meenjadi 10,5%. Aspek disiplin juga mengalami penurunan dari 8% menjadi 7,5%. Untuk aspek inisiatif, tanggung jawab, Kerjasama, pemahaman tugas dan penyesuaian diri tetap stabil pada nilai 80. Dimana pada tahun 2023 kinerja karyawan memiliki skor 80% tetapi pada tahun berikutnya menurun menjadi 77,5%. Berdasarkan hasil data tersebut menurut kasie Operasional bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Supra Artapersada dapat dikatakan cukup. Terlihat dari standar penilaian kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja

No	Nilai (%)	Kategori
1.	91 – ke atas	Sangat Baik
2.	80 – 90	Baik
3.	70 -79	Cukup Baik
4.	61 - 69	Kurang
5.	60 - kebawah	Buruk

Sumber : PT Bank Perkreditan Rakyat Artapersada Kota Sukabumi

Perusahaan di tuntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar terus berkembang. Adanya kinerja yang baik pada karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan berbanding lurus dengan hasil dalam perkembangan di perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja buruk maka akan berdampak buruk juga bagi perkembangan suatu perusahaan (Hidayat & Wulantika, 2021). Kinerja perlu ditingkatkan oleh seluruh karyawan sebab jika hal itu terus terjadi maka perusahaan akan terus bertumbuh menjadi lebih baik lagi.

Untuk mengetahui kinerja di BPR Supra Artapersada dilakukan survey awal, berikut hasil survey awal terhadap 10 responden mengenai kinerja pada PT. BPR Supra Artapersada.

Tabel 1. 4
Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan	4	40%	6	60%
2.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan	8	80%	2	20%
3.	Saya berusaha secara maksimal dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	10	100%	0	0
4.	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	8	80%	2	20%
5.	Saya mampu mencapai target dalam setiap pekerjaan	5	50%	5	50%

Sumber: Hasil Survey Penulis, 2024

Sebagian karyawan merasa belum maksimal dalam pemahaman terhadap pekerjaan karena belum adanya pelatihan yang cukup. Pelatihan dilakukan dari karyawan lama pada divisi itu sendiri, dan adanya kebingungan dengan pekerjaan yang harus dilakukan serta terbatasnya waktu pada proses pelatihan.

PT. BPR Supra menyadari faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah rotasi jabatan yaitu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan. Dengan diterapkannya rotasi kerja menjadi sarana hubungan kerja sama antar karyawan. Menurut Kepala Operasional juga meyakini rotasi kerja yang di terapkan bermaksud agar karyawan mampu mengembangkan kemampuan di bidang lain, mengurangi kejenuhan kerja selain itu akan terjalin hubungan harmonis antar seluruh karyawan agar tercapainya visi dan misi perusahaan. Rotasi kerja juga bisa menjadi cara agar mengisi divisi yang kosong karena cuti kerja atau mutasi kerja ke cabang lain. Berdasarkan Wawancara dengan Salah satu karyawan penagihan rotasi kerja di Bank BPR Supra

dilakukan dalam jangka waktu satu atau dua tahun sesuai dengan kekosongan karyawan tetapi bisa juga dalam jangka 3 bulan sesuai kebutuhan perusahaan.

Rotasi kerja juga dilakukan ketika suatu tugas tidak lagi menantang bagi karyawan, sehingga karyawan tersebut dipindahkan ke pekerjaan lain dengan tingkat dan persyaratan keterampilan yang berbeda. Rotasi kerja merupakan proses pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lainnya secara horizontal tanpa menimbulkan perubahan dalam hal gaji ataupun pangkat, golongan dengan tujuan untuk meningkatkan, pengetahuan, pengalaman, wawasan, keahlian pegawai dan untuk mengatasi kejenuhan (Suparno, 2019). Rotasi kerja juga mampu memotivasi karyawan agar bekerja dan bersaing untuk meningkatkan kualitas setiap karyawan, menambah pengalaman serta pengetahuan. Penulis melakukan kuisioner awal pada variabel rotasi kerja pada 10 orang pegawai PT. BPR Supra Artapersada cabang Kota Sukabumi. Adapun hasil kuisionernya sebagai berikut.

Tabel 1. 5
Survey Awal Variabel Rotasi Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Rotasi kerja mengurangi rasa jenuh saya saat bekerja	7	70%	3	30%
2.	Rotasi kerja menambah pengetahuan dan keterampilan saya	9	90%	1	10%
3.	Rotasi kerja meningkatkan kompetensi saya dalam menghadapi perubahan	10	100%	0	0
4.	Rotasi kerja menempatkan saya pada bidang kemampuan yang dimiliki	6	60%	4	40%
5.	Rotasi kerja menjalin hubungan sosial saya dan rekan kerja menjadi lebih baik	10	10%	0	0
6.	Saya merasa lebih baik saat ditempatkan di divisi lain	4	40%	6	60%

Sumber: Hasil Survey Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 terhadap 10 responden di PT BPR Supra Artapersada Cabang Kota Sukabumi. Bahwa 60% pegawai merasa ketika di tempatkan di divisi baru akan kesulitan karena masih terbatasnya kemampuan pada bidang tersebut. Selain itu divisi baru di tempat yang di tugaskan karyawan tidak memiliki keahlian yang sesuai.

Selain rotasi kerja kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Stress kerja merupakan gejala atau perasaan yang dialami oleh individu dan dapat mempengaruhi organisasi atau instansi, dan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Firdaus & Natama 2024). Menurut (Wirya et al., 2020) jika stress kerja yang dialami karyawan tinggi maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan karyawan. Faktor penyebab stress kerja yaitu masalah terkait pekerjaan itu sendiri dan faktor eksternal karyawan, perubahan. pekerjaan, mutasi, promosi dan rotasi jabatan. Menurut (Amrianah, 2019) masalah stress mudah di rasakan oleh pegawai bank, karena tanggung jawab dan tugas yang sangat berat tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian serta waktu yang tersedia.

Selain masalah pekerjaan stress juga di pengaruhi oleh lingkungan di luar pekerjaan. Disatu sisi, seorang karyawan harus mencurahkan perhatian, pikiran, dan tenaga untuk perusahaan tempatnya bekerja. Disisi lain, dia juga harus melakukan hal yang sama terhadap keluarganya (Suartana & Dewi, 2020).

Stres mampu dikendalikan dan dimanfaatkan sebagai sarana motivasi untuk memperbaiki kegagalan yang dialami dalam tugas yang diberikan. Tetapi kenyataanya, pegawai belum bisa menghasilkan kinerja optimal sebab tidak mampu mengendalikan tingkat stres yang dialami. Ketika ada kendala atau tuntutan dalam pekerjaan maka

karyawan PT BPR Supra Artapersada akan merespon dengan menjadikan hal itu beban lalu menimbulkan stres kerja.

Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan pekerjaannya (Zavanya et al., 2019). Akibat dari stres kerja yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Orang yang mengalami stres akan merasakan kekhawatiran yang berat, dampaknya mereka akan mudah tersinggung serta menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Dampak stres kerja yang tinggi dapat menghambat kemampuan seseorang dalam menghadapi pencapaian kerja yang diharapkan dan akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Auliya & Adji, 2023) tidak semua pegawai nyaman dengan dilakukannya rotasi pekerjaan. Permasalahan yang terjadi yaitu pada kompetensi yang dimiliki seperti adanya pegawai yang kurang optimal ketika melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan. Karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengendalikannya emosi ketika adanya tuntutan pekerjaan yang menyebabkan karyawan mudah merasa lelah. Selain itu pembagian rotasi kerja yang tidak merata dan diadakannya rotasi kerja guna mengisi jabatan yang kosong maupun pegawai yang dianggap kompeten di bidang tertentu. Tidak semua karyawan senang dengan rotasi kerja karena jika sudah dirotasi karyawan harus mempelajari pekerjaan yang baru serta beban tersendiri ketika hal tersebut sulit dilakukan. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan kuisioner awal pada variabel stres kerja pada tabel 1.6.

Tabel 1. 6
Survey Awal Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1.	Saya merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	6	60%	4	40%
2.	Saya merasa tuntutan peran sesuai dengan keterampilan dan keahlian yang miliki	7	70%	3	30%
3.	Saya kesulitan bekerjasama dengan rekan kerja, sehingga memberikan hasil kerja yang baik	6	60%	4	40%
4.	Saya merasa tanggung jawab yang diberikan atasan sangat berat sehingga saya tertekan.	4	40%	6	60%
5.	Saya mampu mencapai target kerja yang di tetapkan	6	60%	4	40%

Sumber: Hasil Survey Penulis, 2024

Berdasarkan survey diatas terhadap 10 responden di PT Bank Perkreditan Rakyat Supra Artapersada Kota Sukabumi. Bahwa pada poin 5 dimana 60% karyawan tidak dapat mencapai target kerja yang di tetapkan karena ketika di pindahkan ke divisi baru masih dalam tahap mempelajari pekerjaan itu sendiri. Dan pada poin kedua dimana karyawan kesulitan bekerjasama dengan rekan kerja pada divisi baru tempat ia ditempatkan karena setiap individu memiliki gaya kerja yang berbeda. Jika tidak ada penyesuaian atau toleransi terhadap perbedaan ini, bisa terjadi benturan yang menghambat kerja sama dan komunikasi yang buruk antara anggota tim dapat menyebabkan salah paham, informasi yang tidak lengkap, atau arahan yang tidak jelas. Hal ini dapat menghambat koordinasi dan menurunkan kine

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan Penagihan mengenai rotasi kerja diketahui bahwa karyawan merasa tidak siap ketika di rotasi ke bagian yang pekerjaannya sama sekali tidak di kuasai tetapi sebagai karyawan harus bertanggung

jawab pada peraturan perusahaan. Rotasi kerja sesuai keterampilan perlu dilakukan agar karyawan tidak merasa tertekan dan tidak mengalami stres kerja sehingga kinerja karyawan tidak akan menurun. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cay & Setyo Arbian, 2020) menunjukkan Stres kerja dan rotasi pekerjaan secara simultan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Nurkhayati & Khasbulloh, 2023) hasil penelitian menunjukkan Rotasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dari hasil analisis dan Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian terdahulu masih ada permasalahan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk menganalisis judul
**“Rotasi Kerja dan Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.
 Bank Perkreditan Rakyat Supra Artapersada Kota Sukabumi”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sebagian karyawan merasa belum maksimal dalam pemahaman terhadap pekerjaan karena belum adanya pelatihan yang cukup. Pelatihan dilakukan dari karyawan lama pada divisi itu sendiri, dan adanya kekeliruan dengan pekerjaan yang harus dilakukan serta terbatasnya waktu pada proses pelatihan.

2. Beberapa karyawan merasa ketika dipindahkan ke divisi lain pekerjaan itu tidak sesuai dengan keahlian karyawan karena masih terbatasnya kemampuan pada bidang tersebut.
3. Beberapa Karyawan merasa ketika tidak dapat mencapai dapat target kerja yang ditetapkan karena ketika di pindahkan ke divisi baru masih dalam tahap mempelajari pekerjaan itu sendiri. Karyawan juga kesulitan bekerjasama dengan rekan kerja pada divisi baru tempat ia ditempatkan karena setiap individu memiliki gaya kerja yang berbeda.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian pada latar belakang maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Rotasi Kerja Stress Kerja, Kinerja Pada PT BPR Supra Artapersada Cabang Kota Sukabumi
2. Apakah Rotasi Kerja berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Supra Artapersada Cabang Kota Sukabumi
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Supra Artapersada Cabang Kota Sukabumi
4. Seberapa besar Rotasi Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT BPR Supra Artapersada Cabang Kota Sukabumi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin memahami dari bagaimana stres kerja pada karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dukungan sosial di lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT BPR Supra

Artapersada Cabang Kota Sukabumi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian Ini, Sebagai Berikut:

- 1) Untuk Mengetahui gambaran Rotasi Kerja Karyawan, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT BPR Supra Artapersada Cabang Kota Sukabumi.
- 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Rotasi Kerja secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT BPR Supra Artapersada Cabang Kota Sukabumi.
- 3) Untuk Mengetahui Pengaruh Stress Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Supra Artapersada Cabang Kota Sukabumi.
- 4) Untuk Mengetahui Besarnya Pengaruh Rotasi Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Supra Artapersada Cabang Kota Sukabumi.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, tentunya memiliki kegunaan bagi pihak penyusun dan pihak pendukung dalam menyusun tugas akhir ini yaitu bagi penulis pribadi dan bagi perusahaan tempat penulis melakukan penelitian. Berikut merupakan kegunaan penelitian tugas akhir yang disusun oleh penulis

1.4 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian dapat membantu Perusahaan untuk memahami pengaruh stres kerja dan dukungan lingkungan terhadap produktivitas karyawan, sehingga mereka dapat mengambil tindakan untuk memperbaiki lingkungan kerja mereka.

1.4.1 Kegunaan Akademis

a. Bagi Penulis

Guna meningkatkan dedikasi berupa pemikiran, gagasan, dan pandangan terhadap kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dimaksudkan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama, dan juga menjadi bahan bacaan untuk menambah wawasan pengetahuan khususnya mengenai masalah yang berkaitan dengan Rotasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di BPR Supra Artapersada cabang kota Sukabumi

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1. 7
Waktu Penelitian

[illegible]