

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk menyediakan organisasi dengan unit kerja yang efisien. Untuk tujuan ini studi manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana perusahaan seharusnya memiliki, mengembangkan, mempekerjakan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah dan jenis karyawan yang tepat (Amelia et al., 2022).

Pada pergantian Presiden 2024, Presiden Prabowo Subianto membagi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (PDDT) menjadi dua kementerian. Pertama, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal. Kedua, Kementerian Transmigrasi. Dalam kabinet Merah Putih, Prabowo menunjuk H. Yandri Susanto, S.Pt., M.Pd. sebagai Menteri dan Ir. H. Ahmad Riza Patria, M.B.A sebagai Wakil Menteri untuk memimpin Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal. Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal (KDDT) Republik Indonesia adalah Kementerian dalam

Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pembangunan desa dan kawasan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa, percepatan pembangunan daerah tertinggal. Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Kementerian desa dan pembangunan daerah tertinggal memiliki jumlah pegawai sebanyak 3.151 orang yang tersebar di 8 unit kerja Eselon 1. Unit kerja eselon 1 dengan jumlah pegawai terbesar secara berturut-turut, antara lain: (1) Sekretariat Jenderal sebanyak 562 pegawai; (2) Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pemberdayaan Masyarakat desa, daerah tertinggal sebanyak 543 pegawai; (3) Direktorat Jenderal Pembangunan desa dan pedesaan sebanyak 465 pegawai; (4) Direktorat Jenderal pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi (PKKTrans) sebanyak 451 pegawai; (5) Direktorat Jenderal percepatan pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi sebanyak 359 pegawai; (6) Direktorat Jenderal pengembangan ekonomi dan investasi desa, daerah tertinggal dan transmigrasi sebanyak 324 pegawai; (7) Badan pengembangan dan informasi desa, daerah tertinggal dan transmigrasi sebanyak 269 pegawai; dan (8) Inspektorat Jenderal sebanyak 178 pegawai.

Guna mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, salah satu upaya pemerintahan adalah dengan melaksanakan penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui indeks kesehatan organisasi, di level pimpinan dan pegawai dalam proses penyelenggaraan administrasi pemerintahan untuk mendukung program, prioritas organisasi. Tugas dan fungsi terkait tata laksana organisasi Kementerian desa dan pembangunan daerah tertinggal berdasarkan pada peraturan Menteri Desa, PDT

Nomor 5 tahun 2022 tentang perubahan atas peraturan Menteri desa dan pembangunan daerah tertinggal. Sejalan dengan hal tersebut, upaya meningkatkan output akuntabilitas kinerja yang berkelanjutan, Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal senantiasa berusaha memperbaiki aspek penataan organisasi melalui perubahan SOTK baru, penyesuaian bisnis proses, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi informasi. Untuk memastikan bahwa tujuan organisasi terpenuhi dan kinerja organisasi dapat ditingkatkan, diperlukan suatu pengukuran yang objektif sehingga aspek-aspek organisasi yang perlu diperbaiki dapat terdeteksi secara akurat.

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang/sekelompok orang guna menghasilkan produk, baik berupa barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Faktor penting yang turut menentukan produktifitas tenaga kerja adalah kondisi kesehatan individu (Mahawati et al., 2021). Produktifitas kerja bukan semata-mata ditunjukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam pekerjaannya atau kinerjanya. Hal lain yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja prgwainya harus memperhatikan motivasi kerja pegawainya, motivasi kerja pegawai yang baik akan membentuk semangat dan kegigihan pegawai dalam bekerja diperusahaan.

Berdasarkan dari penelituian (Madjidu et al., 2022) yang menyatakan bahwa Produktivitas pegawai dihasilkan berdasarkan apa yang dikerjakan oleh

pegawai itu sesuai tanggung jawabnya didalam mengerjakan suatu tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk menghasilkan hasil yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh organisasi. PNS merupakan aparatur negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, dan sebagai unsur Aparatur Negara dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut untuk melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya, serta menjunjung tinggi martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara. Oleh karena itu, PNS diharapkan mempunyai kinerja yang baik dan memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki produktivitas tinggi dan berdaya guna, serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggungjawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Berdasarkan peraturan Presiden Nomor 85 tahun 2020 tentang Kementerian Desa dan Pembangunan daerah tertinggal, Kementerian mengemban tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pembangunan desa dan perdesaan, pemberdayaan masyarakat desa dan percepatan pembangunan daerah tertinggal untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, maka setiap pegawai dituntut melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dan tepat waktu. Dalam penyusunan laporan kinerja, hal yang paling penting adalah pengukuran kinerja Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal tahun 2023.

Tabel 1.1
Target kinerja oleh seluruh entitas tahun 2023

NO	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)	Keterangan
1	Persentase desa mandiri	7,27% (5.444 desa)	15,22% (11.456 desa)	209,38%	Tercapai
2	Persentase desa berkembang	77,84% (58.291 desa)	68,83% (51.801 desa)	88,42%	Belum Tercapai
3	Persentase desa tertinggal	14,89% (11.152 desa)	15,95% (12.004 desa)	92,88%	Belum Tercapai
4	Persentase kemiskinan desa	10,80-12,10%	12,22%	99,01%	Belum Tercapai
5	Nilai rata-rata indeks perkembangan 62 kawasan persediaan prioritas nasional (KPPN)	57,20	61,16	106,92%	Tercapai
6	Jumlah badan usaha milik desa (BUMDesa) berkembang	9.000	9.788	108,76%	Tercapai
7	Jumlah badan usaha milik desa (BUMDesa) Maju	1.450	1.756	121,10%	Tercapai
8	Jumlah badan usaha milik desa bersama (BUMDesma) berkembang	270	609	225,56%	Tercapai
9	Jumlah badan usaha milik desa bersama (BUMDesma) maju	175	611	349,14%	Tercapai
10	Jumlah kabupaten daerah yang termasuk tertinggal	45*	37*	113,95%	Tercapai
11	Persentase penduduk miskin di daerah tertinggal	24,26%	24,29%	99,88%	Belum Tercapai
12	Nilai rata-rata indeks	61,50	62,62	101,82%	Tercapai

	pembangunan manusia di daerah tertinggal				
13	Rata-rata nilai indeks perkembangan 52 kawasan transmigrasi prioritas nasional yang direvitalisasi	55,31	55,35	100,07	Tercapai
14	Nilai rata-rata capaian SDGs desa	51,92	46,04	88,67	Belum Tercapai
15	Nilai rata-rata indeks perkembangan 30 kawasan perdesaan prioritas kementerian	55,50	57,68	103,93	Tercapai
16	Persentase kenaikan investasi di desa, daerah tertinggal dan transmigrasi	2%	17,67	883,50%	Tercapai
17	Rata-rata nilai indeks perkembangan 100 kawasan transmigrasi prioritas kementerian yang direvitalisasi	39,78	38,86	100,20%	Tercapai
18	Tingkat kepuasan penggunaan atas layanan data dan informasi kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi	85,00	91,30	107,41%	Tercapai
19	Persentase dokumen pengembangan kebijakan desa, daerah tertinggal dan transmigrasi yang diimplementasikan dan atau menjadi rujukan dalam pelaksanaan kebijakan	85,00%	100,00%	117,65%	Tercapai
20	Persentase dokumen perencanaan induk dan roadmap pembangunan desa, daerah tertinggal dan transmigrasi yang diimplementasikan dan atau menjadi rujukan dalam pelaksanaan	85,00%	100,00%	117,65%	Tercapai

	kebijakan				
21	Persentase dokumen pengembangan kebijakan daya saing desa, daerah tertinggal dan transmigrasi yang diimplementasikan dan atau jadi rujukan dalam pelaksanaan kebijakan	85,00%	100,00%	117,65%	Tercapai
22	Persentase ASN kementerian yang memenuhi standar kompetensi jabatan	85,00%	84,65%	99,59%	Belum Tercapai
23	Persentase kader pemberdayaan masyarakat perdesaan yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan serfita menggerakkan prakarsa, partisipasi dan swadaya gotong-royong	85,00%	90,10%	106,00%	Tercapai
24	Nilai reformasi birokrasi kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi	78,00	76,91	98,60%	Belum Tercapai
25	Indeks penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) Kemeterian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi	4	3,87	96,75%	Belum Tercapai
26	Nilai sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) Kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan tarnsmigrasi	78,00	66,96	85,85%	Belum Tercapai
27	Opini badan pemeriksa keuangan republik indonesia (BPK RI) atas penyajian laporan	WTP	WTP	100,00%	Tercapai

	keuangan kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi				
28	Tingkat maturitas sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) Kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi	3	3	100,00%	Tercapai

Sumber : (Kementrian ESDM, 2023)

Berdasarkan *tabel 1.1* dapat dilihat bahwa adanya beberapa sasaran strategis program dan indikator kinerja yang belum optimal, dimana dilihat dari persentase desa berkembang memiliki target sebesar 77,84%, namun yang baru tercapai 68,83%. Persentase desa tertinggal memiliki target 14,89% namun yang terealisasi 15,95% (indikator negatif). Persentase kemiskinan desa memiliki target sebesar 10,80-12,10% namun yang terealisasi 15,95%. Persentase penduduk miskin di daerah tertinggal memiliki target sebesar 24,26% namun yang terealisasi 24,29%. Nilai rata-rata capaian SDGs Desa memiliki target sebesar 51,92% namun yang baru tercapai 46,04%. Persentase ASN kementerian yang memenuhi standar kompetensi jabatan memiliki target sebesar 85,00% namun yang baru tercapai 84,65%. Nilai reformasi birokrasi kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi memiliki target sebesar 78,00% namun yang baru tercapai 76,91%. Indeks penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal memiliki target sebesar 4% namun yang baru tercapai 3,87%. Nilai sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) kementerian desa dan

pembangunan daerah tertinggal memiliki target sebesar 78,00% namun yang baru tercapai 66,95%.

Hal ini menunjukkan bahwa target dan realisasi pada kementerian desa dan pembangunan daerah tertinggal belum tercapai yang disebabkan karena kurang optimalnya produktivitas kerja pegawai pada Kementerian desa dan pembangunan daerah tertinggal. Terdapat beberapa faktor yang mengakibatkan terjadinya produktivitas yang tidak optimal disebabkan oleh beban kerja dan komitmen organisasi. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa tugas sebagaimana disebutkan dalam peraturan Menteri belum sepenuhnya terlaksanakan dengan baik oleh semua PNS, hal ini terlihat dari belum semua PNS di Kementerian Desa dan pembangunan daerah tertinggal produktivitasnya belum optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan, sehingga beberapa pekerjaan tidak terlaksanakan tepat waktu. Fenomena ini memperlihatkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih perlu mendapatkn perhatian serius dari Presiden. Upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu dilakukan secara terus-menerus, agar tugas pokok yang telah diamanatkan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah beban kerja, berdasarkan dari hasil penelitian (Saputra, 2021) Karyawan dalam bekerja disebuah perusahaan pastinya memiliki beban kerja tersendiri, tentunya perusahaan harus memperhatikan hal tersebut karna beban kerja menjadi faktor utama untuk meningkatkan produktivitas pekerjaan karyawan. Apapun pekerjaan yang dilakukan karyawan itu merupakan beban kerja yang harus dilakukan, dalam

menyikapinya pekerja harus menerima sesuai beban pekerjaan. Beban kerja didefinisikan sesuatu yang timbul ketika berinteraksi dengan tuntutan tugasnya, dimana lingkungan kerja harus dianggap sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Pegawai yang memiliki kerja berat akan tetap memiliki kinerja yang baik, perihal ini ditunjang oleh kehadiran suasana maupun lingkungan kerja kondusif, beban kerja diberikan berdasarkan pada tugas perseorangan. Dengan begitu, kendati kerja pegawai tergolong tinggi, pegawai bisa menangani tugasnya dengan hasil terbaik (Pariakan et al., 2023).

Berdasarkan observasi yang dilakukan didapatkan bahwa adanya oknum pegawai yang melalaikan pekerjaan karna akan tetap digaji sesuai yang telah ditetapkan, seberapa banyak pekerjaan akan tetap digaji dengan jumlah yang sama. Dan memberikan beban kerja kepada pegawai lain yang seharusnya bukan tugas pegawai tersebut. Beban kerja yang berlebihan bisa mengakibatkan tekanan pada diri pekerja sehingga memunculkan stres. Hal itu dibenarkan oleh salah satu pegawai di Kementerian desa dan pembangunan daerah tertinggal.

Faktor lain yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah kompensasi, berdasarkan hasil penelitian (Setyo Widodo & Yandi, 2022) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (financial reward) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Kompensasi merupakan semua

pendapatan yang berbentuk uang, materi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan diadakannya kompensasi karyawan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan di perusahaan. Dengan mendapatkan sebuah kompensasi karyawan merasakan mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh pimpinan yang layak (Sutrisno et al., 2022).

Berdasarkan observasi yang dilakukan ditemukan bahwa kompensasi yang diterima pegawai dirasa belum maksimal. Pegawai mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan belum memenuhi harapan pegawai serta insentif dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai-pegawai yang lembur dirasa kurang sesuai dengan tugasnya.

Faktor lain yang mempengaruhi produktifitas kerja adalah komitmen organisasi, berdasarkan hasil penelitian (Herry Kurniawan, 2022) Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasi sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi yang telah menjadi hal dalam banyak diskusi dan diteliti. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk menempati posisi atau jabatan yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan, namun tidak jarang para pelaku organisasi masih belum memahami makna komitmen tersebut secara bersungguh-sungguh.

Berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa pada saat jam bekerja dimana ditemukan bahwa ada beberapa pegawai di Kementerian desa dan pembangunan daerah tertinggal lebih senang berbincang-bincang dengan rekan kerja mereka dibandingkan dengan mengerjakan apa yang diperintahkan. Dan beberapa pegawai lebih suka berkeliaran di luar unit kerja dibandingkan mengerjakan tugas yang diperintahkan.

Berdasarkan hal tersebut diatas tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal"**.

1.2 identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat

diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada beban kerja yang dikerjakan, beban kerja yang melebihi dari kesanggupan pegawai.
2. Kepuasan kerja yang belum maksimal bagi instansi.
3. Kepuasan kerja yang belum optimal bagi pegawai itu sendiri.
4. Kompenssi yang masih belum maksimal.
5. Masih ada pegawai yang kinerjanya belum optimal, mereka akan bekerja dengan maksimal atau memiliki kinerja maksimal ketika diawasi secara ketat oleh atasan atau diberikan sejumlah imbalan.

6. Kualitas tenaga kerja yang belum optimal akan mengakibatkan produktivitas kerja pegawai akan menjadi belum maksimal.
7. Target dan realisasi pada instansi belum tercapai yang disebabkan karena belum optimalnya produktivitas kerja pegawai.
8. Komitmen organisasi yang diberikan belum sesuai dengan harapan pegawai maka akan membuat pegawai merasa kurang termotivasi untuk bekerja.
9. Adanya beberapa pegawai yang lebih senang berbincang-bincang dengan rekan kerja mereka dibandingkan dengan apa yang diperintahkan.
10. Penyebab turunnya produktivitas kerja dalam suatu instansi ada banyak hal, seperti ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai dengan tingkat kebutuhan instansi dalam mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu dunia kerja.

1.3 Batasan Masalah

Permasalahan pada identifikasi masalah tersebut tidak akan dibahas secara keseluruhan karena berbagai keterbatasan dan menghindari meluasnya permasalahan dalam penulisan ini. Oleh karenanya penulis memfokuskan dan membatasi masalah dalam penelitian ini sebagai beban kerja, lingkungan kerja, penempatan sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada "Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal".

1.4 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini pada Kementerian Desa dan Pembangunan daerah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi pada Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal

3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pada Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal
4. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pada Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal
5. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pada Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal
6. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal
7. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Kementerian Desa dan Pembangunan Daerah Tertinggal

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya *Organizational Culture* (budaya organisasi), iklim organisasi dan kepuasan kerja serta dapat

membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya didalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperoleh kajian teoretis ilmiah yang lebih mendalam sehingga dapat dijadikan acuan konseptual ilmiah bagi perbaikan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan restrukturisasi perusahaan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai acuan dan dukungan konsep dalam melakukan penelitian yang relevan dan juga untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat dibangku kuliah dalam dunia kerja dan bahan pustaka penelitian selanjutnya.