

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi, banyak organisasi mulai mengadopsi sistem berbasis teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, Guna untuk membantu meningkatkan kinerja pegawai sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja.

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan perusahaan akan tercapai jika pegawai yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, yang meliputi perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dengan demikian perusahaan dapat memaksimalkan kinerja pegawai pada perusahaannya.

Sumber daya manusia merupakan sebuah potensi atau aset yang berfungsi sebagai modal dalam sebuah bisnis atau pengelolaan organisasi. Kemudian sumber daya manusia dipandang sebagai potensi manusiawi yang berfungsi sebagai pengelola atau penggerak jalannya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya dan mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia dipandang sebagai manusia yang bekerja di sebuah organisasi atau lingkungan, biasanya mereka disebut tenaga kerja, pegawai, pekerja, atau personil. Pernyataan ini didukung dengan pengertian

sumber daya manusia menurut Artameviah, (2022) Sumber daya adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, seperti Finansial, Fisik, Manusia dan Kemampuan Teknologi.

Kinerja pegawai merupakan sebuah tolak ukur tentang sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan peran yang diberikan dalam organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja ini biasanya diukur berdasarkan hasil yang dicapai pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, yang mencakup kualitas, kuantitas, waktu penyelesaian tugas, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut A et al., (2022) Kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah, tingginya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat di lihat dari hasil kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan selalu hadir untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, maka akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sedangkan menurut Sofiati, (2021) Kinerja pegawai adalah pelaksanaan pekerjaan, yaitu hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang dirumuskan oleh suatu organisasi, dilaksanakan oleh para manajer dan pegawai (SDM) yang bekerja dalam organisasi tersebut, dan dilaksanakan oleh pemerintah dan perusahaan (perusahaan) untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan produktivitas atau

kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan setiap orang, karena kinerja pegawai sesuai dengan perannya di perusahaan.

Dengan kinerja pegawai ini organisasi dan perusahaan dapat mengetahui sejauh mana perkembangan kinerja dari pegawai. Kinerja pegawai yang baik mendorong pengembangan kompetensi keterampilan dan kemampuan pegawai. Selain itu, kinerja pegawai menjadi dasar untuk penilaian dan perbaikan berkelanjutan dalam proses dan strategi organisasi.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) merupakan unsur penunjang Pemerintah yang menjadi kewenangan Daerah Kabupaten. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) bertugas melakukan pemantauan, evaluasi, pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis pengelolaan keuangan dan barang milik daerah, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintah daerah di bidang pengelolaan keuangan dan barang milik daerah, pelaksanaan administrasi badan dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Solok Selatan beralamat di Jl. Bangun Rejo, Lubuk Gadang Selatan, Kecamatan Sangir, Kabupaten Solok Selatan, Provinsi Sumatera Barat 27778. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan sebagai salah satu institusi pemerintah yang mengatur dan mengelola keuangan dan aset daerah Kabupaten Solok Selatan.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Target Pegawai BPKD Kabupaten Solok Selatan Tahun 2021-2022

No	Indikator Kinerja	satuan	2021			2022		
			Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
1	Ketersediaan dokumen anggaran yang tepat waktu	Dokumen	4	4	100	4	4	100
2	Laporan keuangan daerah disahkan tepat waktu dan mendapatkan OPINI WTP	Opini BPK	WTP	WTP	100	WTP	WTP	100
3	Persentase BMD dan Asset Daerah yang terkelola dengan baik	Persen	60,51%	54,40%	89,90%	64,55 %	59,39%	92%
4	Peningkatan penerimaan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah	(Rp.)	70,3 Milyar	76,8 Milyar	109,27	8 Milyar	9,25 Milyar	101

Sumber : LAKIP BPKD Daerah Kabupaten Solok Selatan Tahun 2021-2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas data pencapaian pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan pada tahun 2021 dan 2022 bahwa kinerja pegawai masih belum stabil dan masih mengalami fluktuasi dapat dilihat pada realisasi indikator ketiga yaitu Persentase BMD dan Asset Daerah yang terkelola dengan baik pada tahun 2021 sebesar 54,40% yang mana target indikator kinerjanya adalah 60,51% dan pada tahun 2022 hanya 59,39% sedangkan target indikator kinerjanya adalah 64,55%.

Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan dari tahun 2021 sampai tahun 2022 masih naik turun, ada yang mencapai target dan ada yang tidak mencapai target. Hal ini menyebabkan kesulitan dalam

penilaian pencapaian kinerja pegawai disebabkan adanya perbedaan antara target dan realisasi dalam data pencapaian target.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang menyebabkan naik turunnya kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan. Diantaranya adalah kurangnya kompetensi dan keahlian pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari aktivitas kerja yang dilakukan pegawai kurang berjalan dengan baik sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang kurang optimal dari apa yang telah ditentukan oleh organisasi.

Menurut Wijaya & Milena, (2023) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, Kompetensi menunjukkan *skill* (keterampilan), *knowledge* (pengetahuan), dan *attitude* (sikap) yang dicirikan dengan profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Menurut UU No. 13 Tahun 2013 menyatakan bahwa Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, Keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Humaira et al., (2020) Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-

nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Kemudian yang harus menjadi perhatian adalah beban kerja, Menurut Maha & Herawati, (2022) menjelaskan bahwa positif negatifnya seseorang terhadap beban kerja adalah masalah persepsi. Persepsi memiliki arti suatu proses seorang individu menanggapi atau menganalisis dengan menggunakan indera atau pemahaman agar dapat memberi makna pada lingkungan mereka.

Menurut Afuan et al., (2020) Beban Kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan Prestasi Kerja yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Mengingat Kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi Overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau Understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Sedangkan pendapat lain menurut Novianti et al., (2023) Beban kerja adalah beban yang ditanggung pegawai sebagai akibat dari pekerjaan yang mereka selesaikan. Beban kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, namun juga berdampak buruk terhadap keselamatan dan

kesehatan pekerja. Beban kerja mungkin baik atau negatif tergantung pada keadaan dan konteks yang dihadapi pegawai. Jika seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan berbagai tugasnya, hal ini tidak merupakan suatu beban. Namun jika pekerja tersebut gagal maka pekerjaan dan aktivitas tersebut menjadi beban. Beban kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena merupakan salah satu faktor yang dapat mendongkrak kinerja pegawai.

Kemudian yang terakhir masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Anwar, (2021) OCB merupakan perilaku pegawai yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaannya, OCB penting untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, sehingga OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan, seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Bayu Putra & Fitri, (2021) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Dengan kata lain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi atau perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja yang dihasilkan (performance), tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara

langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal dalam rangka meningkatkan pencapaian kinerja dan mendukung pengembangan organisasi.

Sedangkan menurut Rudini, (2024) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku yang tidak mengikat, tidak berkaitan dengan sistem reward formal yang organisasi, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi, OCB merupakan perilaku yang tergolong bebas tidak sesuai dengan tugas formal yang ditetapkan organisasi, bersifat sukarela, tidak untuk kepentingan diri, bukan tindakan yang terpaksa dan mengedepankan pihak lain (rekan kerja, lembaga atau organisasi).

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam instansi untuk mencapai tujuannya, karena dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas, produktifitas dan efisiensi dari pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu setiap instansi berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja dari setiap pegawainya agar dapat mencapai tujuan. Kinerja pegawai tidak memiliki hasil yang sama, hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang bagus dalam bekerja, jika memiliki kompetensi yang mumpuni dan tugas yang diberikan dapat tercapai atau jika realisasi hasil kerja yang mencapai atau bahkan melebihi target yang ditetapkan instansi. Kondisi ini disebut kinerja pegawai dalam kategori terbaik. Disisi lain pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dapat mengalami tekanan dan kurang bersemangat yang disebabkan oleh kompetensi yang kurang mumpuni. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban yang

berbeda bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Kompetensi yang kurang mumpuni akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kompetensi yang tak sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, seorang pegawai akan merasa tertekan dan tidak akan merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan hal ini jelas dapat mengakibatkan penurunan kinerja dari pegawai tersebut serta mengakibatkan beban dalam bekerja. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga kantor ini mampu memberikan pelayanan yang terbaik. Kinerja pegawai merupakan landasan penting untuk mempengaruhi setiap pegawai dalam bekerja. Tanpa adanya kinerja yang diberikan pegawai terhadap kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan kepada setiap pegawainya maka akan menurunkan kualitas pegawai dan tujuan kantor tidak akan tercapai.

Dari penjelasan-penjelasan diatas terlihat bahwa kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan belum optimal sepenuhnya disinyalir disebabkan oleh belum tercapainya target dan sasaran kinerja yang direncanakan pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan, kinerja pegawai yang masih terjadi fluktuasi setiap tahunnya, kurangnya rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai, ditambah lagi kurangnya kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih belum optimal pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupten Solok Selatan, beban kerja

yang dihadapi tidak hanya terkait dengan jumlah tugas tetapi juga dengan tenggat waktu yang ketat, Pertukaran ide dalam menyelesaikan suatu tugas masih kurang efektif pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupten Solok Selatan, ditambah lagi tuntutan kerja yang banyak sehingga beban kerja yang dirasakan pegawai tinggi pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupten Solok Selatan, ditambah rendahnya *organizational citizenship behavior* pegawai yang mana para pegawai kurang berminat terhadap kesukarelaan melakukan hal diluar tanggung jawabnya, Kurangnya apresiasi terhadap kinerja sehingga menurunkan *organizational citizenship behavior* pegawai, dan perencanaan sumber daya manusia yang masih belum optimal dalam instansi

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompetensi dan beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan *organizational citizenship behavior* sebagai perantara pada kantor badan pengelola keuangan kabupaten Solok Selatan. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti mengenai kinerja pegawai pada kantor badan pengelola keuangan kabupaten Solok Selatan dan untuk mengevaluasi betapa pentingnya kompetensi, beban kerja dan *organizational citizenship behavior* pada kantor badan pengelola keuangan kabupaten Solok Selatan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang nantinya akan berpengaruh pada kelangsungan hidup instansi maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Badan Pengelola Keuangan**

Daerah Kabupaten Solok Selatan”

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, dapat di identifikasikan masalah yang akan menjadi bahan penelitian sebagai berikut :

1. Belum tercapainya target dan sasaran kinerja yang direncanakan pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.
2. Kinerja pegawai yang masih terjadi fluktuasi setiap tahunnya pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupten Solok Selatan.
3. Masih kurangnya rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupten Solok Selatan.
4. Kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih belum optimal pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupten Solok Selatan.
5. Beban kerja yang dihadapi tidak hanya terkait dengan jumlah tugas, tetapi juga dengan tenggat waktu yang ketat.
6. Pertukaran ide dalam menyelesaikan suatu tugas masih kurang efektif pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupten Solok Selatan.
7. Tuntutan kerja yang banyak sehingga beban kerja yang dirasakan pegawai tinggi pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupten Solok Selatan.
8. Rendahnya *organizational citizenship behavior* pegawai yang mana para pegawai kurang berminat terhadap kesukarelaan melakukan hal diluar tanggung jawabnya.
9. Kurangnya apresiasi terhadap kinerja sehingga menurunkan *organizational citizenship behavior* pegawai.

10. Perencanaan sumber daya manusia yang masih belum optimal dalam instansi.

1.3 Batasan Masalah

Karena keterbatasan peneliti dan agar terfokusnya permasalahan yang akan dibahas didalam penelitian ini, maka penelitian membatasi masalah dengan variabel *dependent* adalah kinerja pegawai (Y), sebagai variabel interveningnya adalah *organizational citizenship behavior* (Z), lalu sebagai variabel *independent* adalah kompetensi (X1), dan beban kerja (X2). Dan penulis mengangkat dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *organizational citizenship behavior* Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan?
2. Bagaiman pengaruh beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan?
5. Bagaimana pngaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok

Selatan?

6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan?
7. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan.
2. Pengaruh beban kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada kantor kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan.
4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan.
5. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan.
6. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan.

7. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada kantor kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah kabupaten Solok Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana dan diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kompetensi, beban kerja, kinerja pegawai dan *organizational citizenship behavior* serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Solok Selatan yang berkaitan dengan beban kerja dan semangat kerja bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca 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.