

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ekonomi merupakan ilmu yang mempelajari tentang perilaku manusia dalam menciptakan dan memenuhi kebutuhan. Ekonomi secara umum dapat di artikan sebagai cara manusia memenuhi kebutuhan hidup dengan sumber daya yang terbatas, ekonomi berasal dari Bahasa Yunani, yaitu oikos atau oiko dan namos yang berarti peraturan rumah tangga. Jadi pengertian ekonomi adalah segala hal yang menyangkut hubungan di dalam rumah tangga. (**Maslow 2020**)

Tren pertumbuhan ekonomi merujuk pada arah dan pola perubahan dalam aktivitas ekonomi suatu negara atau wilayah dari waktu ke waktu, pertumbuhan ekonomi dapat dilihat dari peningkatan produksi barang dan jasa, peningkatan pendapatan masyarakat, dan penyerapan tenaga kerja, yang mempengaruhi tren ini termasuk inovasi teknologi, perubahan kebijakan pemerintah, serta kondisi global seperti permintaan pasar dan harga komoditas, investasi dalam infrastruktur juga berperan penting, karena dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, Terkadang, ada sektor yang berkembang lebih cepat dari pada yang lain, dan ini bisa menciptakan ketimpangan. (**Ummah 2021**)

Perubahan demografis dari kualitas pendidikan di indonesia masih rendah, yang berdampak pada keterampilan dan produktivitas tenaga kerja, tetapi demografi menjanjikan adanya perubahan di Indonesia dengan SDM yang unggul, dengan inovatif, kreatif, dan produktif akan menjadi negara yang kompetitif dalam kancalah persaingan global dan bisa mencapai pertumbuhan ekonomi akan

mensejahterakan rakyat, Tetapi juga banyak pencari kerja terdidik mengalami kesulitan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi mereka, karena pendidikan yang mereka terima tidak relevan dengan kebutuhan industry, Ini menciptakan fenomena pengangguran terdidik, di mana individu dengan pendidikan tinggi tetap tidak mendapatkan pekerjaan. (**Sukmana and Langlangbuana 2024**)

Dalam era bisnis yang semakin kompetitif, Pembangunan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam meningkatkan produktifitas Perusahaan. Strategi pengembangan SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis saja, tetapi juga pada pengembangan kompetensi soft skill dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Salah satu strategi kunci dalam pengembangan SDM adalah implementasi program pembelajaran berkelanjutan yang di sesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi, pentingnya sumber daya manusia dalam perkembangan ekonomi pada suatu wilayah untuk merefleksikan bahwa peran penting sumber daya manusia dinilai sangat krusial dan fundamental terhadap perekonomia. (**Nawir, Farhan, and Megarezky 2024**) Sumber daya manusia yang kompeten berperan penting dalam menciptakan ekosistem yang mendukung peningkatan produktivitas, daya saing, dan pertumbuhan ekonomi, SDM yang kompeten dengan keterampilan yang bagus dan tepat, individu juga dapat memulai usaha sendiri atau berkontribusi pada pertumbuhan sektor baru dalam ekonomi. (**Sugesti and Gunawan 2024**)

Manjemen diartikan sebagai ilmu pengetahuan karena memiliki karakteristik yang bersifat universal, memiliki objek yang jelas, bersifat sistematis, dan

interdisipliner. manajemen merupakan proses pengarahan dan pengawasan bagi anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. manajemen juga didefinisikan sebagai seni, karena dapat menciptakan perbedaan yang dilakukan oleh menejer, yang dapat mengelola atau mengatur suatu organisasi karena manajemen memiliki karakteristik yang tersendiri yaitu, menjamin tercapainya tujuan organisasi, dan juga untuk mengatur tujuan, sasaran, dan penetapan prioritas organisasi. Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha para anggota agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

(Prihatini and Dewi 2021)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan yang strategis dalam mengelola tenaga kerja yang terlibat dalam proses pembelajaran. Sumber daya manusia memiliki potensi yang terkandung dalam diri seseorang untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri, keberadaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan, pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam meningkatkan nilai tambah karyawan guna meningkatkan produktivitas organisasi dan mempersiapkan karyawan untuk melaksanakan tugas dalam jenjang yang lebih tinggi. dalam organisasi sumber daya manusia sangat penting dan akan optimal jika dikelola dengan baik. Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang perlu dikelola dalam manajemen, kemampuan yang bisa dilakukan misalnya dengan mengorganisasikan manusia

dengan melihat apa yang menjadi keahlian. Contoh pada kepala madrasah yang harus memiliki kemampuan konseptual (*conceptual skill*), kemampuan teknis (*technical skill*), dan hubungan insani (*human insani*). (**Rubi Babullah 2024**)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen umum yang membidangi tentang sumber daya manusia, manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai pengelola secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efesien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan menjadi sumber daya bisnis begitu juga manajemen yang mengatur manusia yang dikenal dengan personalia atau manajemen kekaryawanan (*personal management*). Manajemen sumber daya manusia juga merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia juga untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk meningkatkan kontribusi yang produktif dari karyawan kepada organisasi melalui tanggung jawab strategis, etis, dan social, yang dapat menuntun proses pembelajaran dan praktik manajemen SDM dalam organisasi, serta menggambarkan usaha yang berhubungan dengan SDM manajer dan menunjukkan bagaimana profesionalisme karyawan mendungung usaha tersebut. (**Hidayat and A. Anwar 2024**)

PT. Semen Padang adalah salah satu anak usaha dari semen Indonesia yang bergerak di bidang industri semen. pada Perusahaan semen ini merupakan

perusahaan inti pada bagian hulu dan hilir di bagian penyediaan bahan baku serta distribusi produk. Perusahaan yang masuk kedalam instansi yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki peran penting dalam semen nasional, maka PT Semen Padang harus memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjalin tugas utamanya. Selain karyawan tetap, karyawan magang juga berperan dalam agar Perusahaan mencapai tujuannya baik dari apa yang telah diamanatkan negara dan juga profit bagi Perusahaan. Semen Padang yaitu menurunnya peminat semen yang digunakan karna banyaknya pesaing semen yang memasuki persentase penjualan saat ini. Perkembangan ekonomi di dunia khususnya pada bidang industry sangatlah cepat, hal tersebut harus bisa diimbangi dengan pertumbuhan dari segi pembangunan infrastruktur. Infrastruktur tersebut mencangkup dari segi Pembangunan Gedung, jalan, maupun Pembangunan pabrik. Pada umumnya menggunakan semen sebagai zat perekat atau penguat, sehingga pabrik semen turut berperan penting dalam proses kemajuan ekonomi sebuah negara.

Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Semen Padang bergantung pada kinerja karyawan, dimana PT. Semen Padang harus memperhatikan kebutuhan dan tuntutan kerja agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, Berikut data yang menunjukkan hasil kinerja karyawan pada PT. Semen Padang:

Tabel 1. 1
Berdasarkan kinerja Karyawan

Departemen	Nilai KPI		
	2021	2022	2023
Departemen SDM & Umum	3,125	3,136	3,060

Sumber: *Departemen SDM & Umum*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai KPI (*Key Performance Indicator*) memiliki nilai 3, dimana kinerja karyawan yang memenuhi nilai standar atau rata-rata. Pada data kinerja karyawan nilai KPI ini ada beberapa yang termasuk penting didalamnya yaitu, *does meet expectation* (tidak memenuhi Sebagian besar ekspektasi kinerja), *partly meets expectations* (keseluruhan kinerja memenuhi sebagian besar ekspektasi namun masih ada perilaku yang perlu dikembangkan), *fully meets expectation* (secara konsisten memenuhi dan terkadang melampaui ekspektasi kinerja dan standar perilaku yang di harapkan), *partly exceeds expectations* (menunjukkan kinerja yang melampaui sebagian besar ekspektasi dan seringkali menjadi teladan), *fully exceeds expectations* (secara konsisten dan signifikan melampaui ekspektasi kinerja dan menjadi teladan). Kinerja karyawan pada tabel di atas menjelaskan secara keseluruhan dari tahun 2021-2023. Namun pada tahun 2023 kinerja karyawan PT. Semen Padang memiliki penurunan dari tahun sebelumnya yang dapat di artikan telah terjadi masalah sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan, yang dapat membuat tidak dapat tercapainya tujuan perusahaan. Penurunan yang signifikan ini menunjukkan bahwa adanya masalah yang berpotensi menyebabkan penurunan kerja, dan dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan serta performa Perusahaan. Dimana dapat di artikan terjadi beberapa permasalahan yang melibatkan pada kesenjangan pengetahuan dan kesadaran karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab mereka. Oleh sebab itu penting untuk mengkaji dan memperkuat pelatihan serta pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut data dan pengamatan yang dikumpulkan peneliti dari PT. Semen Padang pelatihan karyawan pada tahun 2024 terjadi penurunan, unit kerja PT. Semen Padang mengalami fenomena dimana pelatihan karyawan mengalami penurunan, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Berdasarkan Kompetensi Pelatihan 2023

No	Learning Model	Tahun	
		2023	Jumlah Peserta
1	<i>Digital Learning Completed</i>	226	6769
2	<i>LinkedIn Learning Completed</i>	114	2922
3	<i>Classroom Learning</i>	118	6744
4	<i>Certification</i>	40	6539
5	<i>LS-Learn & Share</i>	54	5969
6	<i>workshop Learning</i>	12	6297
Total		564	35.240

Sumber: *Departemen SDM & Umum*

Berdasarkan data pelatihan pada tahun 2023 ada 564 total pelatihan yang dijalankan pada bulan januari sampai desember. Pelatihan yang dijalankan ada *digital learning completed* dengan jumlah peserta 6.769 orang/tahun, *linkedin learning completed* dengan jumlah peserta 2.922 orang/tahun, *classroom learning* dengan jumlah peserta 6.744 orang/tahun, *certification* dengan jumlah peserta 6.539 orang/tahun, *LS-Learn & Share* dengan jumlah peserta 5.969 orang/tahun, *workshop learning* dengan jumlah peserta 6297 orang/tahun, jadi total keseluruhan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan ini yaitu ada 35.240 peserta. Maka dari pelatihan-pelatihan tersebut karyawan dapat memiliki *skill* yang bisa menjadi pegangan untuk pengembangan karir yang diinginkan.

Tabel 1.3
Berdasarkan Kompetensi Pelatihan 2024

No	Learning Model	Tahun	
		2024	Jumlah Peserta
1	Digital Learning	438	4673
2	Learn and Share	28	5251
3	Classroom	140	4707
4	Certification	63	4496
5	Mentoring	1	15
6	Project Assignment	2	2
7	Workshop	3	180
Total		675	19.324

Sumber: Departemen SDM & Umum

Berdasarkan kompetensi pelatihan tabel 1.2 dan 1.3 di atas bisa di lihat bahwa dari pelatihan yang diberikan selama 2 tahun belakangan ini mengalami perbedaan yaitu pada tahun 2024 jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan sebanyak 19.324 orang/tahunnya, pada tahun 2024 *learning model* yang di ikuti karyawan ada *digital learning* dengan jumlah peserta 4.673 orang/tahun, *team and share* dengan jumlah peserta 5.251 orang/tahun, *classroom* dengan jumlah peserta 4.707/tahun, *certification* dengan jumlah peserta 4.496 orang/tahun, *mentoring* dengan jumlah peserta 15 orang/tahun, *project assignment* dengan jumlah peserta 2 orang/tahun, dan *workshop* dengan jumlah peserta 180 orang/tahun, jadi total keseluruhan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan ini yaitu ada 19.324 peserta. Dapat dilihat dari tabel tersebut terdapat fenomena dimana terjadinya penurunan pelatihan kinerja karyawan pada tahun 2024 karna kurangnya kesadaran karyawan untuk mengikuti pelatihan kerja.

Menurut data dan pengamatan yang dikumpulkan peneliti dari PT. Semen Padang, pengembangan karir karyawan dapat terjadi jika nilai KPI (*Key Performance Indicator*) dan assignment tercapai dan juga adanya posisi yang

diajukan tersedia. Berdasarkan dari data yang diberikan oleh karyawan di Departemen SDM & Umum bahwa pengembangan karir atau jenjang karir yang diberikan ada 5 tahap. Tahap-tahap pengembangan karir yang didapatkan yaitu: Band 5 (*Staff*), Band 4 (*Supervisor*), Band 3 (*Manajer*), Band 2 (*General Manajer*), Band 1 (*Direktur*) dari tahapan tersebut pengembangan karir karyawan bisa memiliki peningkatan jika adanya penawaran dari atasan, dan apabila nilai KPI (*Key Performance Indicatoro*) dan Assignment juga terpenuhi. Jika penawaran sudah ada dan posisi yang diinginkan masih kosong karyawan akan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Jika posisi atau tempat yang diinginkan kosong walaupun nilai KPI (*Key Performance Indicatoro*) dan Assignment terpenuhi karyawan tetap belum bisa naik jabatan dengan posisi yang diajukan. Berdasarkan penjelasan diatas jenjang karir atau pengembangan karir yang akan didapatkan oleh karyawan dengan syarat yang ditentukan, seperti nilai KPI (*Key Performance Indicatoro*) mencukupi atau melebihi dari 3 dan assignment yang dimiliki juga bagus akan mendapatkan tawaran dari atasan langsung untuk kenaikan pangkat. Walaupun syarat yang ditentukan sudah terpenuhi tetapi juga harus tersedianya posisi yang direkomendasikan oleh atasan. Dijelaskan bahwa dari staff (band 5) akan ada jenjang karir yang didapatkan begitu juga band lainnya.

Berdasarkan tabel-tabel diatas dapat ditemukan fenomena dimana kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir dimana jika pelatihan dan pengembangan karyawan baik maka kinerja karyawan juga baik, dan begitu sebaliknya jika pelatihan dan pengembangan karyawan menurun kinerja karyawan juga menurun.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu pelatihan, dan pengembangan karir seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja karyawan punya peran yang penting dalam keberhasilan suatu Perusahaan, maka dari itu Perusahaan memerlukan program pelatihan sebagai pembekalan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja agar dapat menghasilkan pekerjaan yang efektif. (**Fangiziah, Agung, and Nurhayati 2023**)

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya ialah pengembangan karir yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, pengembangan karir berproses meningkatkan kemampuan kerja karyawan yang mendorong meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai karir, selain itu pengembangan karir juga berpengaruh ke pada kinerja karyawan. (**Averina and Widagda 2021**)

Berdasarkan penelitian (**Henny et al. 2021**) pelatihan ini memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap *well-being*, artinya semakin tinggi kualitas suatu Perusahaan maka semakin mudah juga *well-being* (kesejahteraan) tercapai dalam perusahaan yang bersangkutan, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menambah wawasan, pengalaman, dan empati karyawan. Sedangkan menurut penelitian (**Rachmayanti 2024**) pelatihan saat ini memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kesejahteraan (*well-being*) digital pada mahasiswa magang. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang disebutkan diatas.

Berdasarkan penelitian (**Adi, Permana, and Mulyadi 2022**) menunjukkan bahwa pengembangan karir terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kesejahteraan (*well-being*), di sektor operasional SAR pada layanan pencarian dan penyelamatan, pengembangan karir juga dipengaruhi oleh kesejahteraan. Sedangkan disisi lain menurut peneliti (**Yuliana and Kusdiyanto 2024**) pengembangan karir berdampak negatif terhadap kesejahteraan (*well-being*) pada PT. X. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penelitian (R. Saputra, Lilianti, and Heryati 2022) pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api (persero). Sedangkan menurut penelitian (**Pramestya, Herawati, and Septyarini 2023**) pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinreja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian (**Muna and Isnowati 2022**) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat pengembangan karir dari karyawan PT. LMK Demak Sejahtera maka akan meningkatnya kinerja karyawan. Sebaliknya menurut (**Yuliana and Kusdiyanto 2024**) pengembangan karir ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kesejahteraan digital pada rumah sakit di kota salatiga. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Menurut penelitian ini, aktivitas yang meningkatkan kesejahteraan (*well-being*) karyawan sangat penting untuk meningkatkan ketahanan dan pemberdayaan mental dan fisik. menurut (**Chang 2024**) *Digital well-being* adalah pendorong utama produktivitas yang signifikan yang sangat penting bagi perusahaan untuk

mendukung Kesehatan mental karyawan. Kondisi mental juga memengaruhi pada rekan kerja atau tim sehingga berdampak pada produktivitas dan efisiensi organisasi. Sedangkan menurut penelitian (**Muhammad Ihsan Mustika and Fanny Martdianty 2023**) untuk mengurangi dampak negatif terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan menggunakan teknologi yang seimbang dan mengelola teknologi secara efektif. Penelitian ini berkontribusi dan signifikan untuk memahami hubungan antara technostress dan kesejahteraan (*well-being*) karyawan di era digital yang berkembang di BUMN. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Digital Well-being sebagai variabel intervening pada PT. Semen Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas makan dapatlah identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang masih rendah dapat disebabkan oleh pelatihan yang dilakukan PT. Semen Padang.
2. Kinerja karyawan pada PT. Semen Padang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan.
3. Kurangnya dukungan sesama karyawan terhadap pekerjaan yang memberikan dampak PT. Semen Padang.
4. Kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Semen Padang.

5. Masih kurangnya pemahaman tentang pelatihan pada karyawan PT. Semen Padang.
6. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pelatihan.
7. Pelatihan yang di berikan masih kurang maksimal pada karyawan PT. Semen Padang.
8. Masih minimnya pelatihan yang tumbuh pada diri karyawan PT. Semen Padang.
9. Kurang meningkatnya Pengembangan karir pada karyawan PT. Semen Padang.
10. Kurangnya Penerapan tentang *digital well-being* pada Perusahaan PT. Semen Padang.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah agar lebih terfokus penelitian ini maka perlu di Batasi masalah pada variabl berikut yaitu Kinerja Karyawan (Y), Variabel independent atau variable bebas yaitu pelsatihan (X1), dan Pengembangan Karir (X2) dan variabl intervening *digital well-being* (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap *digital well-being* pada PT. Semen Padang.
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap *digital well-being* pada PT. Semen Padang.

3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
5. Bagaimana pengaruh digital well-being terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui *digital well-being* sebagai variabel intervening.
7. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *digital well-being* sebagai variabel intervening.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini mendapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap *digital well-being* pada PT. Semen Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap *digital well-being* pada PT. Semen Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *digital well-being* terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Padang.

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui *digital well-being* sebagai variable intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui *digital well-being* sebagai variable intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi sebagai berikut:

1. Bagi karyawan PT. Semen Padang

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk para karyawan PT. Semen Padang dalam pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan organisasi.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan bagi pembaca selanjutnya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Dapat di gunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.