

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi merupakan salah satu faktor pendorong yang memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable*. Tantangan dan perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering disebut *human capital*. Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat, niscaya akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan *solid* dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja team atau kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang didirikan berdasarkan peraturan Daerah Kota Padang No. 05/P.D/1974 tanggal 30

Desember 1974, tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Tingkat II Padang. Tujuan perusahaan adalah turut serta melaksanakan pembangunan Daerah serta pembangunan ekonomi Nasional dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat menuju masyarakat yang adil dan makmur. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan Daerah ataupun BUMD yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih bagi masyarakat umum khusus Kota Padang. PDAM sebagai perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitori oleh Pemerintah Daerah Kota Padang.

Untuk terlaksananya tujuan tersebut PDAM memiliki berbagai rangkaian kegiatan dan proses operasional perusahaan yang membutuhkan banyak tenaga kerja sebagai faktor utama yang menjalankan fungsi perusahaan. Tentu dengan demikian perusahaan membuka kesempatan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sehingga akan membantu ekonomi masyarakat. Berikut ini data absensi Pegawai PDAM Kota Padang sejak bulan Januari hingga bulan September 2019 :

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari – September 2019**

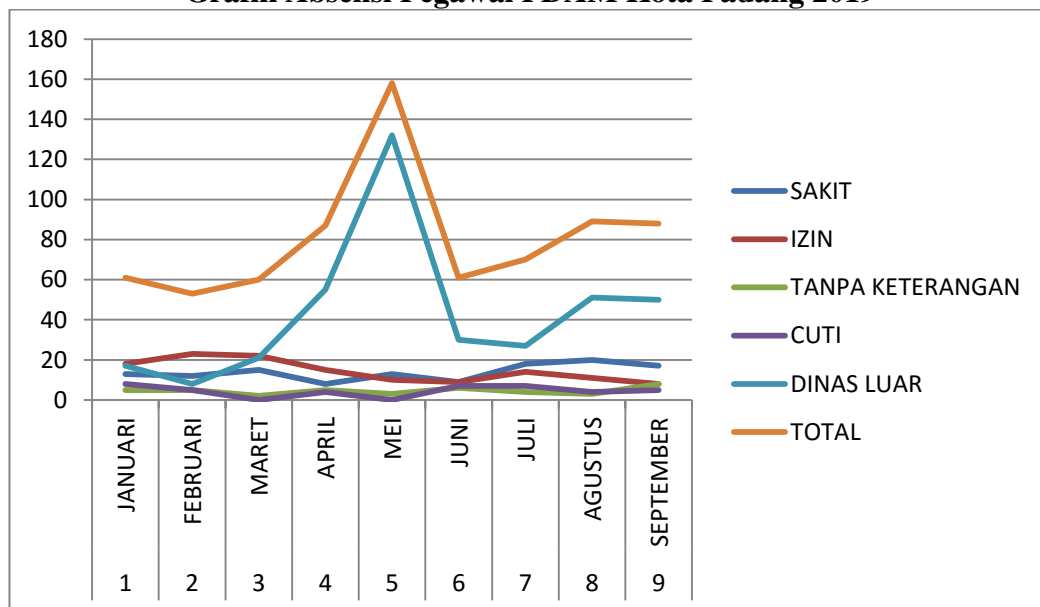
NO	BULAN	JUMLAH ABSENSI PEGAWAI BULAN JANUARI-SEPTEMBER 2019					TOTAL	TOTAL PERSE NTASE
		SAKIT	IZIN	TANPA KETERANGAN	CUTI	DINAS LUAR		
1	JANUARI	13	18	5	8	17	61	8,39%
2	FEBRUARI	12	23	5	5	8	53	7,29%
3	MARET	15	22	2	0	21	60	8,25%
4	APRIL	8	15	5	4	55	87	11,97%
5	MEI	13	10	3	0	132	158	21,73%
6	JUNI	9	9	6	7	30	61	8,39%

7	JULI	18	14	4	7	27	70	9,63%
8	AGUSTUS	20	11	3	4	51	89	12,24%
9	SEPTEMBER	17	8	8	5	50	88	12,10%
JUMLAH							727	100,00 %

(Sumber : Data Kepegawaian PDAM Kota Padang Tahun 2019)

Berikut juga ditampilkan data absensi pegawai PDAM Kota Padang dalam bentuk grafik :

**Gambar 1.1**  
**Grafik Absensi Pegawai PDAM Kota Padang 2019**



Dari presentasi absensi pegawai PDAM Kota Padang bulan Januari – September 2019 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah karyawan yang absen karena sakit, izin dan tanpa keterangan. Absensi tertinggi berada pada bulan Mei dengan tingkat absensi 21.73%, sedangkan absensi terendah berada pada bulan Februari dengan tingkat absensi 7.29%. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya keterikatan karyawan pada perusahaan untuk selalu bersedia mengabdikan pada perusahaan dan melakukannya dengan sukarela.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai diatas, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai masih cukup tinggi dan terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, PDAM menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi ini, artinya terdapat masalah yang menyebabkan cukup tingginya tingkat absensi pegawai. Ada banyak faktor yang menyebabkan pegawai absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan pegawai tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena merosotnya disiplin dan moril kerja karyawan. Tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan berpengaruh pada pencapaian target produksi. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan, semakin sulit pencapaian target produksi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasin karena pada akhirnya dapat menurunkan produktifitas organisasi secara menyeluruh.

Disamping itu PDAM juga dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima terhadap masyarakat. Berikut ini terdapat data pencapaian tingkat kerja yang telah dicapai oleh PDAM Kota Padang sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Pencapaian Kinerja**  
**PDAM Kota Padang**

Tahun	Target Pencapaian	Realisasi	Persentase(%)
2015	900.864	634.800	70.47%
2016	925.716	699.038	75.51%
2017	913.205	680.346	74.50%
2018	933.303	687.760	73.69%

*Sumber:PDAM Kota Padang*

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada PDAM Kota Padang diatas terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2015, 2016, 2017 dan 2018 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasi dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2015 realisasi pencapaian sebesar 70.47% dan mengalami kenaikan pada tahun 2016 sebesar 75.51% lalu pada tahun 2017 mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 74.50% dan pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 73.69%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Berdasarkan pernyataan diatas berarti dalam upaya menciptakan kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang antara lain adalah tidak mencapainya target yang telah ditentukan oleh PDAM tiap tahun dan kurang stabilnya tingkat realisasi yang telah dicapai oleh PDAM. Hal ini dapat disebabkan oleh perilaku atau kebiasaan karyawan dan kontribusi yang diberikan (OCB) dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang maksimal. Serta tidak adanya kepercayaan diri dan dorongan yang kuat untuk mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sedangkan organisasi sendiri memerlukan anggota yang mempunyai kerelaan melaksanakan tugas lebih dari deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. **Adianita (2017)** mengatakan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas dan pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasi. OCB sendiri merupakan perilaku individual yang bersifat sukarela, secara tidak langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan mendorong efektifitas dan efisiensi fungsi-fungsi organisasi.

Perilaku OCB muncul adalah karena inisiatif yang tumbuh dari seseorang, seseorang akan timbul inisiatif karena memiliki rasa peduli yang tinggi. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Tidak semua karyawan dalam perusahaan memiliki inisiatif yang tinggi, lebih banyak ditemukan karyawan yang bersifat acuh tak acuh terhadap karyawan lain dan bahkan juga pada organisasi sehingga merasa tanggung jawabnya sebagai karyawan cukup hanya untuk melaksanakan tugasnya sesuai *job description* masing-masing dan jika itu telah mereka lakukan mereka merasa tanggung jawabnya sebagai karyawan telah dilakukannya dengan baik. Dilapangan masih banyak ditemukan karyawan yang pada saat masih dalam jam kerja yang melakukan hal – hal yang diluar pekerjaannya dan bahkan menggunakan handphonenya untuk bermain game disaat waktu jam kerja yang seharusnya menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan terkesan hanya sibuk dengan urusan pribadinya sendiri dan bukan melakukan kewajibannya sebagai karyawan yang mungkin bisa melakukan

hal penting lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan. Dan bukan hanya itu, saat masih dalam jam kerja banyak karyawan yang keluar dari ruangan kerjanya untuk pergi ke kantin atau koperasi perusahaan sambil menikmati makanan yang seharusnya bisa dilakukan diwaktu jam istirahat. Perilaku seperti ini bukanlah suatu hal yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya, karena jika semua karyawan pada perusahaan memiliki perilaku seperti yang telah dijelaskan tentu sangat mempengaruhi produktifitas dan efektivitas perusahaan. Dan jika dibiarkan begitu saja hingga berlarut-larut maka hal ini akan menjadi masalah yang sangat besar karena SDM adalah sumber daya utama dalam suatu organisasi. Hal seperti inilah yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan untuk menjamin keberlangsungan aktifitas organisasi sehingga karyawan dapat bersinergi dalam pekerjaan dengan harapan mendapatkan kinerja yang optimal.

Dalam pembentukan perilaku OCB ada beberapa faktor yang mempengaruhi, Diantaranya adalah *self efficacy*. Keyakinan yang kuat dari diri seseorang akan menjadikan seseorang tersebut untuk berusaha secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Ketika keyakinan tersebut melemah maka akan mengurangi usahanya apabila dihadapkan pada suatu permasalahan. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menurut **Lanang (2016)**. *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan

dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri.

Seorang karyawan seringkali merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaannya karena merasa kurang semangat disebabkan kurangnya perhatian dan motivasi yang diberikan pemimpin sehingga karyawan lebih cenderung pesimis dalam melaksanakan tugasnya. Setelah dilihat di lapangan ditemukan karyawan yang merasa tidak percaya diri dalam menjalankan tugasnya dikarenakan tugas yang diberikan dianggap terlalu berat dan berlebihan sehingga tidak lagi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Sering kali karyawan tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dan mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan sesuai waktu yang diberikan. Ketidakpercayaan karyawan tersebut akan berpengaruh pada proses aktifitas operasional perusahaan, dimana karyawan tidak memiliki gairah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dan demikian tidak ada sesuatu yang bisa memacu terjadinya persaingan antar karyawan untuk terus berlomba-lomba agar dapat memberikan yang terbaik pada perusahaan. Jika terdapat banyak karyawan yang bersifat pesimis dalam melakukan pekerjaannya maka akan sulit bisa memperoleh kinerja yang baik sehingga akan mempengaruhi efektifitas dari organisasi. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat.



Perilaku OCB muncul karena karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi sehingga karyawan bangga menjadi anggota organisasi dan menjadikan tujuan organisasi menjadi tujuannya. Karyawan akan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif.

Menurut **Wahyuni (2019)** dukungan organisasi sebagai hasil yang dihasilkan dari kepercayaan umum pegawai bahwa organisasi mereka peduli dengan kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka yang ditandai atribut organisasi seperti keadilan, dukungan, kondisi kerja yang menguntungkan, dan imbalan. Mereka dihormati oleh perusahaan, semua dedikasi dan kesetiaan dihargai oleh perusahaan. Teori *perceived organizational support* menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, pegawai membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (persepsi dukungan organisasi). Kepedulian pegawai terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Semua karyawan pada perusahaan tentu mengharapkan imbalan dari perusahaan sesuai dan setimpal dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Imbalan tersebut diberikan perusahaan kepada karyawan adalah untuk menghargai kontribusi karyawan karena telah ikut serta dalam membantu perusahaan sehingga

dapat mencapai tujuan perusahaan. Namun, sering kali perusahaan lalai akan memberikan hal tersebut kepada karyawannya sehingga melupakan begitu pentingnya peran karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dan mengelak dengan berbagai alasan internal perusahaan. Seperti yang ditemukan dilapangan bahwa jika ada karyawan yang bekerja melebihi waktu jam kerjanya atau biasa disebut dengan lembur tidak dihitung dalam system kompensasi perusahaan dan hanya dianggap sebagai bantuan sukarela pengabdian kepada perusahaan dan tidak ada apresiasi ataupun penghargaan yang diberikan. Dengan demikian tentu bukanlah suatu hal yang baik oleh suatu perusahaan, karena hal ini seperti ini dapat merubah semangat kerja dari karyawan. Seiring dengan kemajuan dan penghasilan perusahaan yang semakin hari semakin meningkat seharusnya juga lebih memperhatikan karyawannya, menyesuaikan imbalan terhadap karyawannya dengan penghasilan perusahaan, Dengan cara meningkatkan kompensasi yang diberikan, menambah fasilitas yang diberikan sehingga karyawan pun akan merasa terbantu atas dukungan yang diberikan perusahaan tersebut. Oleh sebab itu karyawan akan merasa tidak dihargai oleh perusahaan karena kontribusinya dianggap tidak lagi menjadi hal penting oleh perusahaan.

Dengan adanya karyawan yang terlibat secara aktif di dalam perusahaan menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki iklim kerja yang positif. Hal ini disebabkan karena dengan adanya karyawan yang memiliki keterikatan yang baik dengan perusahaan tempat ia bekerja, maka mereka akan memiliki antusiasme yang besar untuk bekerja, bahkan terkadang jauh melampaui tugas pokok yang tertuang dalam kontrak kerja mereka.

*Employee engagement* merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. **Pangestu (2019)** mengemukakan bahwa *Employee Engagement* atau keterikatan karyawan adalah sebuah kondisi motivasional positif yang terkait dengan pekerjaan yang dicirikan dengan semangat, dedikasi, dan absorbs yang dimiliki oleh pegawai. Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional, karyawan yang terikat akan bekerja dengan keras dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka lebih cepat atau banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja. Ketika karyawan terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan *goal* yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Keterikatan artinya kemauan atau pada kondisi karyawan mau berupaya keras menuntaskan pekerjaan dan menggunakan segenap pikiran dan energinya bahkan rela untuk lembur. Disisi lain keterikatan karyawan dapat mengakibatkan seorang karyawan merasa terlalu kaku dan membuat karyawan merasa jenuh saat bekerja karena harus menjalani semua kegiatan perusahaan dengan ketentuannya dan tidak bisa terlalu leluasa dan bebas untuk urusan lain diluar pekerjaan. Dan keterikatan karyawan juga membatasi waktu luang untuk bisa bagi karyawan memiliki jaringan keluar perusahaan karena dibatasi oleh segala urusan yang mengharuskan karyawan tetap berada pada tempat dia bekerja. Seorang karyawan yang dalam posisi terikat dengan perusahaan dan dengan tuntutan tugas yang amat

besar akan dapat membuat karyawan merasa risih dengan keadaan pekerjaan yang selalu menuntut mereka untuk bekerja dengan cara-cara yang membuat mereka merasa bosan dan jenuh sehingga dapat menimbulkan stress kerja pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *self efficacy*, *perceived organizational support*, dan *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi Perusahaan Daerah Air Minum di Kota Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh *Self-efficacy*, *Perceived Organizational Support*, Dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PDAM Kota Padang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* karyawan PDAM kota Padang yang kurang maksimal
2. Kurangnya penerapan *Organizational citizenship behavior* oleh karyawan PDAM kota Padang.
3. Kurangnya *Perceived organizational support* oleh karyawan terhadap PDAM kota Padang
4. Kurangnya *Employee engagement* karyawan PDAM kota Padang

5. Motivasi karyawan yang masih rendah serta kurangnya dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
6. Komunikasi yang belum baik antara pimpinan dan karyawan, karyawan dan karyawan, karyawan dan pelanggan PDAM kota Padang
7. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan PDAM kota Padang
8. Banyaknya ditemukan pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu
9. Terdapatnya pegawai yang stress karena tingginya tuntutan kerja yang harus dilakukan
10. Kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan PDAM kota Padang.
11. Kurangnya apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang melakukan kontribusi lebih kepada PDAM Kota Padang
12. Pemberian tugas yang terlalu berat dan kurang relevan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan PDAM Kota Padang
13. Kurangnya keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi pada PDAM Kota Padang
14. Kurangnya kedisiplinan karyawan saat bekerja pada PDAM Kota Padang

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *self efficacy* (X1), *perceived organizational support* (X2), dan *employee engagement* (X3) sebagai variabel bebas terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) sebagai variabel terikat pada PDAM kota Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* secara parsial terhadap ocb pada karyawan PDAM kota Padang.
2. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* secara parsial terhadap ocb pada karyawan PDAM kota Padang.
3. Bagaimana pengaruh *employee engagement* secara parsial terhadap ocb pada karyawan PDAM kota Padang.
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy*, *perceived organizational support*, dan *employee engagement* secara bersama-sama terhadap ocb pada karyawan PDAM kota Padang.

### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap ocb pada karyawan PDAM kota Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap ocb pada karyawan PDAM kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap ocb pada karyawan PDAM kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy, perceived organizational support, dan employee engagement* terhadap ocb pada karyawan PDAM kota Padang.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh *self efficacy, perceived organizational support, dan employee engagement* terhadap ocb pada karyawan PDAM kota Padang.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada *self efficacy, perceived organizational support, dan employee engagement* terhadap ocb pada karyawan PDAM kota Padang berkaitan dengan *self efficacy, perceived organizational support, dan employee engagement* bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

### 3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya 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 ilmu pengetahuan didalam bidang Sumber Daya Manusia.