

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Dalam proses layanan produk dimana lebih di dominasi oleh manusia, hubungan antar sistem di dalam organisasi yang merupakan prasyarat tercapainya organisasi yang efektif secara langsung membutuhkan kemampuan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik pula. Faktor yang dianggap paling potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. Sehingga sistem informasi SDM yang akan berkemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut **(Erpurini, 2019a)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **(Pua, Lengkong, & Woran, 2017)** menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Menurut **(Kusumawijaya, 2016)** Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting, aset yang paling berharga dalam suatu organisasi. Tanpa manusia maka sumber daya lainnya yang tersedia tidak akan dapat menghasilkan keuntungan atau menambah nilainya sendiri. Sumber Daya Manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi. Karena itu, kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja individu baik itu dalam suatu organisasi bisnis.

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Secara umum kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya. Menurut **(Sari, 2018)** kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan

seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut **(Rahmani, 2019)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut **(Lestari, Musriha, & Istanti, 2017)** Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dan dengan adanya yang tinggi, karyawan akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **(Erpurini, 2019b)** mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, faktor disiplin individu dan lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah: Usaha yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas, dan Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini diantaranya seperti sistem informasi SDM, pengalaman kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Untuk mencapai tujuan diatas, maka hal terpenting yang harus mendapatkan perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan Kantor Camat dalam sitem informasi SDMnya, sehingga sumber daya tersebut mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi. Dengan adanya pengumpulan data informasi seseorang yang lebih berhubungan dengan aktivitas perencanaan SDM baru kepada SDM tentu akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Menurut **(Lasmaya, 2016)** Sistem informasi yang baik harus bisa menghasilkan informasi yang berkualitas yang berguna dalam pengambilan keputusan karena informasi tersebut harus bisa menjangkau kepentingan manajemen di berbagai tingkatan manajemen. Salah satu elemen dari Sistem Informasi manajemen adalah Sistem Informasi SDM atau Human Resources Information System (HRIS). HRIS ini dalam bahasa Indonesia adalah sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) atau lebih dikenal dengan istilah sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG).

Sistem Informasi Sumber daya Manusia menurut **(Erpurini, 2019a)** yaitu prosedur sistematis untuk pengumpulan, menyimpan, mempertahankan, menarik dan memvalidasi data yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM.

Menurut **(Rusjiana, 2016)** Sistem Informasi SDM sebagai suatu sistem informasi terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dengan mengumpulkan data SDM dan untuk membuat dokumen SDM lebih berguna sebagai sumber informasi.

Pada umumnya kinerja kantor Camat Panti yang optimal dipengaruhi oleh faktor internal dan maupun eksternal, faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja kantor Camat Panti saat ini salah satunya diantaranya karena sarana sistem informasi SDM yang kurang mendukung, dalam hal ini penerapan sistem informasi SDM yang akurat, relevan, lengkap dan tepat waktu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sistem informasi SDM memberikan sarana pengumpulan, peringkasan dan penganalisaan data yang berhubungan erat dengan manajemen SDM dan perencanaan pegawai dimana kebutuhan informasi yang berhubungan dengan dengan fungsi-fungsi SDM sangatlah banyak yang mana semua informasi itu dituntut untuk dapat diberikan dengan tepat waktu dan akurat untuk pengambilan keputusan. Informasi yang dihasilkan oleh sistem meliputi sesuatu yang teraba atau tak teraba yang membantu agar dapat mengurangi peristiwa atau keadaan yang tidak pasti.

Adanya hubungan sistem informasi SDM dengan kinerja dikemukakan oleh **(Rusjiana, 2016)** : Human Resources Management (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Dan praktik-praktik MSDM yang mendukung sistem pekerjaan berkinerja tinggi meliputi seleksi karyawan, manajemen kinerja, pelatihan, perancangan pekerjaan dan kompensasi

Pengalaman kerja juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja akan mengakibatkan rendahnya keahlian dan keterampilan kerja yang bersangkutan. Pengalaman kerja karyawan baik baru maupun lama merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelas pengalaman kerja mempunyai peranan yang penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Menurut **(Mangkat, Tewel, & Taroreh, 2019)** Pengalaman kerja menjadi tolak ukur sejauh mana seseorang menguasai tugas pekerjaan yang dilakukan. Umumnya pengalaman kerja dapat diukur dengan melihat lamanya waktu yang dia kerjakan pada suatu tugas pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi,

sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa dari pada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh.

Selain melihat sistem informasi SDM dan pengalaman kerja, faktor lain yang harus diperhatikan yaitu penempatan kerja. Dalam menempatkan seseorang pada bidang tugas atau jabatan tertentu hal-hal yang dianggap perlu mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Ini mengandung makna bahwa pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/ golongan, masa kerja maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kesemuannya ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seorang karyawan sesuai dengan tuntutan tugas dan jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi semakin produktif dan beroperasi tinggi yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Menurut **(Sari, 2018)** Penempatan kerja (*Placement*) merupakan bagian dari perencanaan strategik organisasi, karena penempatan kerja merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok dan

organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Diperlukan hubungan kesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi pekerjaan. Pola penempatan tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, agar pegawai konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Proses penempatan kerja yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal.

Perusahaan yang tidak melaksanakan penempatan karyawan dengan baik dan benar dapat menimbulkan beberapa akibat akan menurunkan produktivitas perusahaan itu sendiri. Karena dengan penempatan pegawai pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keahlian individu akan menimbulkan keefektivitasan pada kinerja masing-masing pegawai dan bisa mendorong efektivitas kinerja bagi perusahaan juga.

Sistem informasi SDM, pengalaman kerja dan penempatan kerja memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sebagai seorang pemimpin sudah tentu menginginkan agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya dapat berlangsung terus menerus sampai dengan tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencari hasil yang memuaskan, untuk mencapai hasil tersebut kerja sama yang mutlak sangat diperlukan antara pemimpin dengan karyawan, dan sebaliknya antara karyawan dengan karyawan serta antara kelompok fungsional yang ada.

Seorang karyawan jika mereka merasa tidak loyal terhadap perusahaan, dan kurangnya waktu yang diberikan pemimpin terhadap bawahannya untuk sharing merupakan masalah utama yang akan menyebabkan dan mempengaruhi

kinerja karyawan yang kurang optimal dan tidak bagus dalam melakukan pekerjaannya. Jika Sistem informasi SDM, pengalaman kerja dan penempatan kerja yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam suatu perusahaan tidak tepat, maka akan berdampak negatif terhadap semangat kerja karyawannya dan nantinya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan aktifitasnya.

Kantor Camat Panti merupakan sebuah kantor yang mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan melayani masyarakat wilayah Panti. Defenisi kecamatan adalah sebuah daerah administratif di wilayah indonesia yang berada di bawah wilayah indonesia yang berada dibawah wilayah tingkat II (Kabupaten) atau kote, serta terdiri dari beberapa kelurahan atau desa di dalamnya. Tugas dan fungsi didalam kantor Camat Panti yaitu membina pemerintah tingkat desa atau kelurahan serta mengevaluasi pelayanan pemerintah di desa atau kelurahan. Kantor Camat ini sebagai suatu organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang bersifat dinamis.

Secara fisik bangunan Kantor Camat Panti cukup baik, karyawannya juga baik dan ramah-ramah. Pelayanan yang diberikan sudah melebihi standar yang diberikan dari pemerintah. Kecamatan Panti Kabupaten Pasaman Timur, Provinsi Sumatra Barat, Indonesia. Kecamatan Panti terbagi atas 4 Nagari dan 11 Jorong. Kantor Camat ini terletak di Jalan M. Rawi No. 102 Panti, Kabupaten Pasaman Sumatra Barat, 26352.

Agar tujuan Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur dapat tercapai karyawan harus mempunyai kinerja yang lebih baik, selain untuk mencapai tujuan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur yang Sejahtera, Agamis dan

Berbudaya Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Namun didalam perusahaan terdapat banyaknya masalah yang terjadi didalam kinerja karyawan. Penurunan kinerja karena kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang karyawan. Pernyata tersebut didasarkan pada data absensi karyawan pada pernyataan tersebut didasarkan pada data kehadiran karyawan pada tahun 2019 yang disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.1
Daftar Absen Karyawan Pada Kantor Camat Panti Kabupaten
Pasaman Timur Mulai Bulan April s/d September 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Kehadiran					Jumlah	Presentase (%)
		H	D	I	S	C		
April	35	498	22	4	3	19	546	16%
Mei	35	643	20	2	-	-	565	19%
Juni	35	459	14	4	-	-	477	14%
Juli	35	687	26	5	-	18	736	21%
Agustus	35	604	28	-	-	25	457	19%
September	35	578	33	3	-	12	626	18%

Sumber : Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa terjadi fluktuasi (naik-turun) kehadiran karyawan pada Kantor Camat Panti dari enam bulan terakhir, pada bulan april dengan jumlah karyawan 35 yang hadir hanya 16% dikarenakan karyawan yang dinas keluar yaitu 22 orang, izin 4 orang, sakit 3 orang dan kemudian yang cuti 19 orang. Pada bulan mei dengan jumlah karyawan 35 yang mengalami kehadiran

yaitu 19%, dinas keluar terdapat 20 orang, izin 2 orang, sakit dan cuti tidak ada. Kemudian pada bulan juni memiliki jumlah karyawan 35 kehadiran karyawan mencapai 14% karyawan yang dinas keluar terdapat 14 orang, izin 4 orang sedangkan sakit dan cuti tidak ada. Pada bulan juli memiliki jumlah karyawan 35 pada bulan juli mengalami penurunan dalam kehadiran karyawan mencapai 21% karena karyawan yang dinas keluar yaitu 26 orang, izin 5 orang tetapi yang sakit tidak ada sedangkan karyawan yang cuti 18 orang. Pada bulan agustus memiliki jumlah karyawan 35 kehadiran karyawan mencapai 19%, karyawan yang dinas 28 orang, izin dan sakit tidak ada sedangkan cuti mencapai 25 orang. Dan pada bulan september memiliki jumlah karyawan 35 kehadiran karyawan 18%, karyawan yang dinas keluar sebanyak 33 orang, izin 3 orang, akan tetapi yang sakit tidak ada, kemudian yang cuti memiliki 12 orang.

Jadi disini dapat kita lihat hal ini akan berdampak pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan, penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda dan juga hasil kerja menjadi tidak maksimal yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur. Tingginya tingkat absensi karyawan merupakan salah satu indikasi umumnya stres kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi masih tinggi terindikasi kinerja karyawan belum optimal yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Selain itu penurunan kinerja dapat diindikasikan akibat sistem informasi SDM, pengalaman

kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja belum optimal yang disebabkan karena kualitas kerja yang belum luas cakupannya, prestasi kerja yang belum tercapai, kurang tanggung jawab, proses pemberian informasi SDM kurang efektif, serta penempatan belum tepat sehingga tujuan organisasi belum dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Untuk itu organisasi harus semaksimal mungkin melakukan perubahan terhadap karyawan dengan cara pemberian sistem informasi terhadap SDM yang efektif agar informasi yang didapat menjadikan produktivitas karyawan meningkat, menjadikan pengalaman sebagai memunculkan kinerja yang tinggi sehingga penempatan karyawan pada posisi atau tempat yang tepat dan karyawan dapat bekerja secara berkelompok dengan efektif dan efisien sehingga dapat mencapai target dari organisasi.

Berdasarkan dari uraian-uraian diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM, PENGALAMAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT PANTI KABUPATEN PASAMAN TIMUR”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan belum optimal pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.
2. Sistem Informasi SDM di Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur belum maksimal.
3. Pengalaman kerja yang rendah sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.
4. Tidak sesuainya pekerjaan yang diterima karyawan dalam perusahaan atau penempatan yang salah.
5. Kreativitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang belum ada.
6. Kurangnya pelaksanaan pengumpulan sistem informasi yang akan diberikan kepada SDM.
7. Hubungan antara atasan dan bawahan belum optimal di Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.
8. Budaya organisasi belum berjalan sesuai dengan keinginan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.
9. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih rendah pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.
10. Keterlibatan kerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur belum sesuai keinginan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis memberikan batasan penelitian agar peneliti ini sesuai dengan yang diharapkan, maka dalam penelitian ini dibatasi sehubungan dengan variabel-variabel yang akan dibahas yakni sistem informasi SDM, pengalaman kerja, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah yang diuraikan diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah sistem informasi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.
4. Apakah sistem informasi SDM, pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi SDM secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem informasi SDM, pengalaman kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Panti Kabupaten Pasaman Timur.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Untuk menambah dan memperdalam dalam menghubungkan teori, fakta yang terjadi semasa perkuliahan dan menambah pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Dapat memberikan informasi berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang sama.