

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, karena itu keberadaannya tidak bisa digantikan dengan apa pun. Dalam pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemauan serta tuntutan organisasi. Suatu organisasi untuk mencapai tujuannya diperlukan karyawan yang berkualitas dan produktif. Karyawan yang berkualitas merupakan salah satu sumber keunggulan bersaing bagi suatu organisasi. Selain itu, efektivitas organisasi dan pencapaian visi dan misi perusahaan juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam bekerja secara individu maupun kelompok serta mempunyai kedisiplinan yang tinggi.

Proses bisnis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dibuat dengan berorientasi pada kepuasan masyarakat, khususnya para pekerja. Tuntutan layanan publik dan fungsi BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga yang memberikan jaminan dan perlindungan kepada para pekerja formal dan non formal memerlukan karyawan yang andal serta kompeten. Pada dasarnya perusahaan BPJS Ketenagakerjaan yang mengutamakan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan menyediakan perlindungan empat program, yang

mencakup Program Jaminan Kecelakaan, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan bagi seluruh tenaga kerja serta keluarganya terus berlanjut hingga berlakunya UU No. 24 Tahun 2011. Fungsi BPJS Ketenagakerjaan tertuang dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang ini berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang berbunyi “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Tanggung jawab yang besar dari lembaga tersebut, menjadikan perlunya pengukuran kinerja para karyawan yang bekerja di sana.

Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai akuntabilitas organisasi dan karyawan yang bekerja dalam memberikan pelayanan yang lebih baik. Penyelenggaraan pelayanan telah ditetapkan dalam *Standard Operating Procedure* (SOP). Karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang bertugas harus bekerja sesuai SOP dan memenuhi standar kompetensi yang meliputi *hard competency* dan *soft competency*.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam tim, *fleksibilitas* sangat penting. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, sikap perilaku pegawai yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan

oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi atau instansi yang dilakukan oleh individu. OCB merupakan perilaku sukarela yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan dan tidak dikenal secara langsung atau jelas dalam sistem penghargaan formal namun memberikan dampak positif bagi instansi. Perilaku OCB maupun memberikan rasa nyaman di lingkungan instansi serta berkontribusi secara tidak langsung terhadap efektivitas suatu instansi. [1]

[2] OCB didefinisikan sebagai sebuah bentuk kontribusi pekerja yang tidak diukur sebelumnya, dalam artian merupakan sebuah perilaku karyawan yang diharapkan oleh manajemen organisasi tanpa mengharapkan imbalan atau hadiah dan memiliki kesadaran dalam mengerjakannya OCB sebagai bentuk perilaku informal di mana individu tersebut berkontribusi melebihi upah yang diharapkan oleh organisasi.

[3] menyebutkan bentuk perilaku ekstra peran (OCB) dapat diimplementasikan dalam bentuk perilaku yaitu : *Altruism*, *Courtesy*, *Conscientiousness*, *Sportsmanship* dan *Civic Virtue*. *Altruism*, yaitu perilaku berinisiatif untuk membantu atau menolong rekan kerja dalam organisasi secara sukarela. *Courtesy*, yaitu perilaku individu yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari perselisihan antar anggota dalam organisasi. *Sportsmanship*, yaitu kesediaan individu menerima apa pun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak

sewajarnya. *Conscientiousness*, yaitu pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek. *Civic Virtue*, yaitu perilaku individu yang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan organisasi.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor penting yang dapat meningkatkan OCB di antaranya adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi. [3] menyatakan budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa secara lebih spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai saling berbagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma, dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi.

Budaya organisasi sebagai kondisi awal yang utama dapat memicu terjadinya OCB pada karyawan sehingga budaya organisasi dapat berperan besar dalam mempengaruhi terciptanya OCB yang baik pada setiap individu. Menurut [4] budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dan organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi tersebut berkaitan dengan cara karyawan karakteristik budaya organisasi yang nantinya dapat memicu timbulnya OCB yang baik pada karyawan untuk organisasi. Budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasinya, apakah organisasi tersebut dapat mendorong karyawan untuk kerja tim atau tidak, kemudian menghargai

inovasi, dan melumpuhkan prakarsa, sehingga budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagai arti yang dilakukan para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. [5] menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama dan kelompok telah dapat memecahkan masalah yang dia adopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan. Budaya organisasi sebagai pola pemecahan masalah internal dan eksternal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok atau organisasi.

[6] mengatakan budaya organisasi adalah persepsi yang dianut oleh seluruh anggota di dalam organisasi yang digunakan atau dianut sebagai perilaku dan petunjuk pemecahan masalah. Budaya organisasi terdiri dari nilai bersama (*shared beliefs*) dan merupakan bentuk manifestasi yang terlihat dari nilai budaya yang ditanamkan. Terdapat dua komponen suatu budaya organisasi yaitu material dan ideasional. Komponen material terdiri dari simbol yang sifatnya *tangible* sedangkan komponen ideasional mengarah pada nilai bersama mengenai misi organisasi dan perilaku standar yang diinginkan oleh organisasi. Indikator budaya organisasi meliputi : *Innovation and Risk, Tasking, Attention to detail, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Aggressiveness, Stability.*

Komitmen organisasi merupakan bentuk adanya ikatan antara anggota dan organisasinya atau antara pegawai dengan instansi publik tempatnya bekerja. Dalam *literature* terdapat beragam definisi tentang komitmen organisasi. Antara lain menurut [7] komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Menurut [8] komitmen organisasi adalah keterikatan emosional seseorang pada organisasi dan keinginannya untuk tetap berpartisipasi aktif menyukseskan tujuan organisasi, dengan indikator kesetiaan, berperan aktif, menerima nilai-nilai organisasi, mematuhi ketentuan, dan bertanggung jawab. Komitmen organisasi sebagai tingkat yang karyawan terlibat dalam organisasi dan ingin bertahan di organisasi tersebut. Komitmen merupakan sikap kuat yang timbul dari dalam diri (*strong desiree*) untuk menjadi bagian dalam organisasi, ingin mengupayakan hal terbaik untuk organisasi, percaya dan menerima nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi sebagai tingkat yang mana karyawan mengenali organisasi dan mengambil peran dalam organisasi.

Komitmen organisasi mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan karena semakin tinggi komitmen organisasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu terikat dengan tujuan organisasi, sehingga karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dapat

mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan melaksanakan kepentingan organisasi dengan perasaan senang hati tanpa paksaan. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari kesetiaan di mana karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi dan berperan aktif dalam pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut [9] kepuasan kerja merupakan sebuah istilah yang sering dikaitkan dengan motivasi. Seorang karyawan yang puas dianggap sebagai seorang karyawan yang termotivasi dan karena motivasi terbagi menjadi dua, yaitu *intrinsic* dan *extrinsic job satisfaction*. Kepuasan kerja sesuatu yang bersifat pribadi dan personal. Setiap individu memiliki sumber dari tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja juga merupakan sebuah bentuk efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan dan karena persepsi setiap individu berbeda atas setiap kejadian hal itu kemudian menciptakan sumber kepuasan yang berbeda-beda pula. Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang dirasakan (baik penghargaan, kewajiban maupun kondisi) dari pekerjaannya.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai pada dasarnya dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan (*Extrinsic Job Satisfaction*) melibatkan aspek-aspek seperti :

- a. Upah atau gaji yang diterima
- b. Kesempatan untuk mengembangkan karier
- c. Hubungan dengan karyawan lainnya

- d. Penempatan kerja
- e. Jenis pekerjaan
- f. Struktur organisasi perusahaan
- g. Mutu pengawasan

Kepuasan kerja menurut [10] adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Apabila seorang karyawan merasa mendapatkan kepuasan yang tinggi dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka karyawan akan merasa senang dan nyaman dengan organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek yang ada di dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan individu.

Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dianggap sebagai salah satu faktor utama bagi keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan. Kepuasan kerja mendorong munculnya perilaku OCB karena karyawan yang puas memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan normal. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif

yang pernah dirasakan. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan merupakan salah satu sasaran penting sebuah organisasi. Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan memiliki perasaan yang positif atas apa yang telah diperoleh maka organisasi akan mendapatkan karyawan yang berkontribusi maksimal dalam bekerja dan karyawan yang setia terhadap organisasi. Hal ini membuat karyawan memiliki perasaan yang positif atas apa yang telah dikerjakan, sehingga akan diperoleh kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja telah diperoleh maka organisasi akan mendapatkan karyawan yang berkontribusi maksimal dalam bekerja dan karyawan yang setia terhadap organisasi. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan sehingga pencapaian tujuan organisasi lebih mudah diperoleh.

Berikut ini data absensi karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang (Januari-November) Tahun 2021.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang
(Januari-November) Tahun 2021

BULAN	JUMLAH KARYAWAN	SAKIT	IZIN	DINAS	CUTI
Januari	40	2	5	6	14
Februari	40	0	6	6	17
Maret	40	5	2	4	7
April	40	3	7	10	16
Mei	40	4	6	14	10
Juni	40	7	3	21	7

Juli	40	5	5	6	3
Agustus	40	6	3	14	18
September	40	0	3	15	5
Oktober	40	2	5	18	5
November	40	6	8	20	8
TOTAL	40	40	53	134	110

Sumber : Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang.

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa setiap bulannya, terjadi fluktuasi pada kehadiran karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang. Tingkat kehadiran pada karyawan sudah cukup baik. Akan tetapi yang mengambil cuti masih perlu diperhatikan kembali, karena total yang cuti cukup banyak yaitu 110 per tahun 2021, pada bulan Agustus angka tertinggi cuti yaitu 18, dan bulan Juli angka terendah cuti yaitu 3.

Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa hal ini menunjukkan adanya gejala penurunan dimensi *conscientiousness* yang rendah dari perilaku OCB pada karyawannya. Di mana salah satu contoh perilaku dimensi *conscientiousness* yaitu berdisiplin waktu dalam hal kehadiran. Karyawan yang memiliki OCB tentunya memberi kontribusi melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Apabila seorang karyawan tidak menunjukkan sikap *extra-role* pastinya karyawan tersebut tidak mengindikasikan terciptanya OCB pada diri mereka. OCB sendiri berkaitan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan *survey* awal pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang terdapat fenomena yang terjadi adalah masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang sering terlambat, terlambat ikut apel, dan meninggalkan kantor sebelum

jam kerja selesai. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dan penuh tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Tidak semua pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi mau membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah pekerjaannya yang tidak ada hubungan dengan tugas dan bidangnya, seperti kenyataan yang terjadi apabila ada salah satu meja yang fungsinya melayani proses pelayanan umum, pada saat yang bersangkutan berhalangan hadir dan ada yang membutuhkan informasi tentang hal tersebut, tidak dengan serta merta rekan yang lain dapat memberikan informasi tentang hal yang dibutuhkan. Penyebabnya adalah keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh beberapa pegawai terhadap hal tersebut sehingga merasa takut untuk memberikan informasi.

Proses pengembangan kemampuan pegawai dilaksanakan oleh Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang adalah dengan melakukan beberapa pendidikan dan pelatihan tentang program-program baru yang akan diterapkan oleh Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang. Kenyataannya yang terjadi dari sejumlah pegawai yang ditugaskan untuk mengikuti pelatihan tersebut, tidak seluruhnya dapat menyerap materi yang telah diberikan dan mampu mengaplikasikan dalam kegiatan di masing-masing bagiannya. Beberapa pegawai memilih menghindari untuk ditugaskan mengaplikasikan program baru tersebut dengan berdalih kurang paham terhadap teknologi. Jelas terlihat bahwa beberapa pegawai memiliki keengganan untuk terlibat

dalam program organisasi dan mengadopsi misi organisasi. Kerja sama tim belum dirasakan sebagai suatu hal yang penting oleh beberapa pegawai, karena ada kecenderungan beberapa pegawai acuh terhadap tugas yang dibebankan pada organisasinya. Secara tidak langsung hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas layanan yang diberikan masing-masing bagian baik itu terhadap instansi lain maupun terhadap masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Kurangnya budaya organisasi mengakibatkan menurunnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antar karyawan.
2. Kurangnya komitmen organisasi karyawan.
3. Kepuasan kerja beberapa karyawan terlihat rendah.
4. Kurangnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan
5. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.
6. Rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan terhadap organisasi.
7. Terdapat karyawan yang tidak memenuhi standar kerja

8. Kurangnya toleransi karyawan terhadap keadaan yang dianggap kurang ideal dalam organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan keterangan di atas, dapat dilihat banyak permasalahan yang timbul dalam hal ini penulis lebih menekankan penelitian masalah dengan variabel bebas adalah Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Z) dengan objek Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan peneliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang ?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang ?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang ?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang ?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menentukan :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang.

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang.
6. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang.
7. Untuk mengetahui komitmen organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan aspek sumber daya manusia yang bisa menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi para karyawan, dan dapat memahami arti pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagi perusahaan. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan, demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih positif untuk karyawan, dan sebagai alasan memajukan perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu, serta memahami tentang sumber daya manusia. Dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan.

4. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang.