

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya zaman, di dalam sebuah organisasi pada era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada organisasi hingga individu, dimana sebuah organisasi dituntut untuk terus dapat berinovasi, aktif, dan dapat merespon cepat segala kebutuhannya dalam mengembangkan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi dan menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak dapat dimanfaatkan. Pegawai merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi. Pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan oleh organisasi dapat mencapai tujuan dari organisasi. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh pegawai memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh pegawai memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi pegawai terhadap organisasinya.

Untuk itu perlu kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain yang umumnya melalui gaya kepemimpinan, pemberian support dan lainnya untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang berlaku. Sebagai manajer atau pimpinan sudah umum diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan akan sangat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan/bawahan tersebut bekerja untuk sampai menuju goals atau tujuan-tujuan yang sudah dibuat. Selain itu adanya support dan pelayanan yang diberikan pimpinan kepada karyawan akan mendukung kepuasan karyawan tersebut dalam bekerja.

Biro Kesejahteraan Rakyat (KESRA) yang merupakan salah satu dari Biro di bawah Sekretariat Daerah mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan bahan kebijakan umum dan Pengoordinasian, fasilitasi, pelaporan serta evaluasi Pengembangan Generasi Muda dan Tata Usaha serta kesejahteraan

Rakyat. Biro Bina Mental Dan Kesejahteraan Rakyat berdasarkan Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) merupakan salah satu OPD di lingkungan sekretariat daerah Provinsi Sumatera Barat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada asisten ekonomi, pembangunan dan kesra sebagai unsur staf yang membantu kepala daerah dalam penyelenggaraan tugas-tugas pembangunan yang menyangkut sosial kemasyarakatan. Pelayanan yang diberikan oleh Biro Bina Mental dan Kesejahteraan Rakyat sebagai OPD yang berada dibawah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, pada pelaksanaannya berpedoman pada Tugas Pokok dan Fungsi Biro sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat dan Peraturan Gubernur No 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

(Mikel et al., 2021) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, selain itu seseorang yang puas dalam bekerja tentu akan menampilkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas yang diamanahkan sehingga akan mempermudah untuk mewujudkan tujuan organisasi. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi tentu akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seseorang yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan dampak negatif terhadap pekerjaan itu.

(Qolbi, 2020) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan, akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Menurut (Chaerani & Nimran, 2018a) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja dipandang sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka dan tidak sukanya tenaga kerja dalam beberapa aspek dari pekerjaannya. Realitanya banyak dijumpai pegawai yang kurang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan dalam bekerja merupakan persoalan yang harus ditangani secara serius oleh pihak instansi. Jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan menurunkan motivasi mereka dalam bekerja dan tentunya juga menurunkan loyalitas mereka terhadap perusahaan karena dianggap perusahaan tidak memberikan fasilitas atau tidak menciptakan rasa nyaman pada lingkungan kerja perusahaan.

Tabel.1
Hasil Pengukuran Pencapaian Kinerja Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Meningkatnya Kualitas Kegiatan Keagamaan	Peringkat MTQ Nasional	5	1	20%
2.	Meningkatnya kebijakan penyelenggaraan Pembangunan Kesejahteraan Rakyat dan bidang pengembangan generasi muda yang ditetapkan	Jumlah kebijakan penyelenggaraan Pembangunan kesejahteraan rakyat dan Bidang pengembangan generasi muda yang ditetapkan	3	2	67%
3.	Meningkatnya pengelolaan organisasi yang	Nilai evaluasi akuntabilitas kinerja	B	C	50%

	baik				
--	------	--	--	--	--

Sumber: LAKIP Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil dari pengukuran pencapaian kinerja pegawai pada Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020 tidak mencapai target. Hal ini terjadi karena wabah virus Covid-19 yang menyebabkan terhambatnya kegiatan yang sudah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan Surat Menteri Agama RI Nomor: B-175/MA/H.00/06/2020 tanggal 18 Juni 2020 perihal penetapan tanggal pelaksanaan MTQN ke XXVIII Tahun 2020 di Sumbar, dengan mencermati perkembangan kasus pandemi di Indonesia, rencana penyelenggaraan MTQ Tingkat Nasional XXVIII Tahun 2020 diundur pelaksanaannya ke tanggal 12 s.d 21 november 2020.

Pada sasaran 1 kafilah Sumatera Barat Pelaksanaan MTQN XXVIII Tahun 2020 tidak mencapai target. Berdasarkan tabel diatas target yang ditentukan 5 sedangkan yang tercapai hanya 1 dengan persentase pencapaian 20% dari target. Selain itu pada MTQN XXVIII mengalami penurunan dari MTQN XXVII. Pada MTQN XXVII diikuti oleh 34 provinsi sedangkan MTQN XXVIII diikuti 32 Provinsi Se Indonesia, dan Provinsi yang tidak mengirimkan kontingennya adalah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Nusa Tenggara Timur.

Pada Sasaran 2 rumusan hasil kegiatan telah disampaikan ke Kabupaten/Kota se-Sumatera Barat dan diharapkan dapat dijadikan patokan untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pembangunan. Dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, pada tahun 2020 pelaksanaan akor hanya dilaksanakan sebanyak 2 (dua) kegiatan diakibatkan oleh pandemi COVID-19 sehingga banyak kegiatan yang mengalami pemotongan anggaran yang digunakan untuk penanganan dan penanggulangan dampak COVID-19.

Sasaran 3 Pencapaian Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja untuk penilaian Lakip 2019 adalah C dengan Target Penetapan Kinerja adalah sebesar Nilai B atau dengan persentase capaian 50 % dari target. Pencapaian pada Tahun 2020 ini dibandingkan dengan tahun sebelumnya menetap di nilai C , hal ini karena tidak

tepat waktu penyerahan laporan serta kesesuaian antara laporan dengan bahan berkas yang menjadi dasar penyusunan laporan.

Berdasarkan hasil tabel di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai mengalami penurunan. Oleh karena itu dibutuhkan peningkatan kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan dan efisiensi merupakan sumber pertumbuhan utama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan. Sebaliknya, pertumbuhan yang tinggi dan berkelanjutan juga merupakan unsur penting dalam menjaga kesinambungan peningkatan kepuasan jangka panjang.

Menurut (Qolbi, 2020) *Servant Leadership* adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan ikhlas yang muncul dari dalam hati yang berkeinginan untuk melayani. Pilihan yang berasal dari suara hati itu kemudian menghadirkan keinginan untuk menjadi pemimpin. Fokus utama dari *Servant leadership* adalah pada bagaimana mengembangkan pihak lain (pengikut, komunitas internal dan eksternal), bukan untuk mementingkan diri sendiri. Sementara itu karakteristik utama yang membedakan *Servant leadership* dengan kepemimpinan model yang lainnya. *Servant leadership* juga diartikan sebagai keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin. Selanjutnya mereka yang memiliki kualitas kepemimpinan akan menjadi pemimpin, sebab itulah cara paling efektif untuk melayani.

Menurut (Farida et al., 2020) menyatakan bahwa *servant leadership* adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan mendahulukan pelayanan, yang selanjutnya secara sadar pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.

Menurut (Gulo, 2020) *Servant Leadership* oleh Pimpinan adalah untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Kepemimpinan yang melayani diharapkan dapat menumbuhkan tanggung jawab pegawai pada pekerjaan. Perilaku-perilaku tersebut diharapkan dapat memperkecil perasaan tertekan terhadap tuntutan. Pegawai diharapkan dapat bekerja dengan produktif dan loyal pada

Faktor lain yang juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja adalah persepsi dukungan organisasi. *Perceived organizational support* atau dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana

organisasi menghargai hasil kerja mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Permita et al., 2020). Ketika karyawan percaya bahwa kesejahterannya didukung oleh suatu organisasi maka akan menimbulkan kepuasan. Pemimpin yang jarang berkomunikasi dengan bawahan, mengakibatkan karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan dan motivasi melalui pendekatan individual, sehingga tidak jarang ada karyawan yang merasa kurang percaya diri ketika melaksanakan tugas.

Menurut (Sarianti et al., 2018) *Perceived organizational support* adalah tingkat dimana para karyawan mempercayai bahwa perusahaan menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Perusahaan dengan *perceived organizational support* yang kuat lebih cenderung memiliki tingkat perilaku kewargaan organisasi yang tinggi tingkat keterlambatan yang rendah dan layanan pelanggan yang baik. *Perceived organizational support* sebagai sumber yang paling penting dari peristiwa sosial-emosional dalam menanamkan keterlibatan karyawan di organisasinya. Selain itu, dukungan ini menyebabkan stabilitas dan komitmen karyawan. Dukungan organisasi yang dirasakan menciptakan budaya sehat dan lebih mudah dikelola serta lingkungan yang lebih baik.

Menurut (Amalia, 2020) *Perceived Organizational Support* adalah mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Dengan menyatukan keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi.

Tabel.2

Data Promosi Jabatan Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

No	Jabatan	Promosi Jabatan	Volume		
			2016	2019	2021
1	Layanan administrasi	Kasubag kesejahteraan sosial	1	2	-

2	Kasubag tata usaha	Kabag tata usaha	-	1	1
3	Layanan administrasi	Pulahta	2	-	-
4	Kabag biro kesra	Kepala biro kesra	-	1	-

Sumber: TU Biro Kesra Setda Sumatera barat

Pada tabel di atas dapat disimpulkan pada Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat terkadang melakukan promosi untuk menduduki jabatan struktural tertentu tidak berdasarkan pada prinsip profesionalisme dan syarat objektif yang ditetapkan, terkadang jabatan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya. Penjelasan di atas didukung dengan hasil observasi dan wawancara pada Biro Kesra Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, pegawai mengungkapkan bahwa kondisi yang terjadi adanya penempatan pegawai pada jabatan tertentu tidak sesuai dengan disiplin ilmunya dan adanya kedekatan emosional antara kepala biro dengan pegawai yang dipromosikan. Ini cenderung menjadi dasar kebijakan dalam mempromosikan pegawai menduduki jabatan struktural tertentu. Dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan struktural tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Hal ini yang menyebabkan pegawai merasa apa yang dikerjakan sia-sia karena tidak mendapatkan *feedback* atas pekerjaannya. Semakin rendah produktivitas kerja pegawai maka semakin berkurang kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan. Oleh karena itu dibutuhkan dukungan organisasi dalam meningkatkan kepuasan dan efisiensi.

(Suzana, 2017) Pegawai yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik, kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi. Kualitas

Menurut (Lestari & Ghaby, 2018) bahwa Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di

luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas fungsi organisasi. Manfaat dari *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah dapat meningkatkan produktivitas kerja dan dapat mempengaruhi performa organisasi yang dimana perilaku karyawan yang berkontribusi melebihi dari tuntutan pekerjaannya.

(Ananda, 2020) Perilaku karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas yang diwajibkan merupakan salah satu bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), sebagai perilaku diluar kewajiban formal hal ini menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri, karyawan yang memberikan kontribusi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan memberikan pengaruh positif pada karyawan dan menimbulkan peningkatan kepuasan kerja. Artinya karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bersedia melebihi dari kewajiban utamanya, seperti bersedia menolong rekan kerjanya yang memiliki beban kerja berlebih tanpa mengharap imbalan dan bersedia untuk datang bekerja lebih awal jika dibutuhkan.

Organisational citizenship behaviour entails the display of voluntary extra-role behaviours that are not formally paid for but are essential for organisational success (van der Hoven et al., 2021)

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah *servant leadership* dan *perceived organizational support* mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan *organizational citizenship behavior* (ocb) sebagai perantara pada biro kesra di sekretariat daerah kantor gubernur provinsi Sumatera Barat

Maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul ” **PENGARUH *SERVANT LEADERSHIP* DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BIRO KESRA DI SEKRETARIAT DAERAH KANTOR GUBERNUR PROVINSI SUMATERA BARAT**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesadaran atau perhatian pimpinan
2. Tidak semua pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.
3. Kurangnya kepedulian serta dukungan organisasi kepada pegawai.
4. Kepuasan kerja pegawai yang belum terpenuhi
5. Tidak semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dengan baik.
6. Kurangnya penghargaan organisasi atas kontribusi pegawai yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja
7. Kurangnya rasa Empati pimpinan organisasi yang membuat karyawan kurang maksimal dalam bekerja.
8. Masih kurangnya rasa peduli dan saling membantu antar sesama pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan *Servant Leadership* (X1), dan *Perceived Organizational Support* (X2), sebagai variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Z) sebagai variabel intervening pada Biro Kesra Di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?

3. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap kepuasan kerja pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?
4. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan kerja pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?
6. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?
7. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap kepuasan kerja pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan kerja pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Bart.

5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kepuasan kerja pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat

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 *Servant Leadership* Dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening

2. Bagi Organisasi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Biro Kesra di Sekretariat Daerah Kantor Gubernur Sumatera Barat yang berkaitan dengan *Servant Leadership* dan *Perceived Organizational Support* bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kepuasan kerjanya dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menamba penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya di bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

4. 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 pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.