

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Saat ini perkembangan dunia usaha tidak dapat dipisahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia. Suatu perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya harus mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang telah dimiliki. Untuk itu, upaya yang harus dilakukan suatu perusahaan agar mendapatkan sumber daya manusia yang baik yaitu dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan karyawan yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawan, baik perhatian dari segi pengetahuan, keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya adalah pemberian pelatihan untuk kinerja karyawan. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat “*Survive*” dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Aminar Sutra Dewi & Muhammad Andika, 2024).

Upaya dalam meningkatkan kelembagaan keuangan tersebut dimana sejalan terhadap visi, maupun misi, serta tujuannya dan juga sasarannya diperlukan Sumber Daya Manusia yang kemudian disingkat SDM dalam skripsi ini. Secara umum SDM merupakan hal yang bermanfaat terlebih tidak bisa dipisahkan terhadap suatu organisasinya, lembaga atau perusahaannya. Hal itu termasuk daya untuk memastikan dalam perubahan perusahaan. Pada dasarnya, SDM itu sendiri yang melakukan aktivitas pada lembaga menjadi penggerak, pemikir serta persiapan untuk memperoleh sasaran yang tepat. Dari terminologi tersebut menunjukkan bahwa mereka adalah aset potensial untuk meningkatkan dan menjatuhkan kelembagaan, terutama di lembaga atau perusahaan (Battu & Susanto, 2022).

Pemahaman tersebut juga menjadi dasar penting kinerja karyawan yang dimiliki suatu organisasi. Sehingga kinerja karyawan dapat dari hasil pencapaian kerja individu yang bisa berupa prestasi diukur dari segi kualitas maupun kuantitas yang diberikan kepada perusahaan. Kinerja dasarnya adalah aktivitas yang dikerjakan setiap karyawan di lapangan (tempat bekerja). Sementara ukuran dalam standar bekerja itu sendiri ditemukan perbedaan dari setiap

individu, karena disesuaikan berdasarkan tugas dan tanggung jawab menurut suatu pekerjaan (*job description*) yang telah ditetapkan, konstruksi kinerja mereka biasanya terkumpul dalam Standar Operasional Prosedur (SOP) (Ginawati et al., 2019).

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya, sarana- parasarana, data, dan lain. Organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki komitmen organisasional pada dasarnya berkaitan dengan kedekatan para karyawan atau pegawai terhadap organisasi. dengan Adanya kebutuhan karyawan yang dapat terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya akan menimbulkan suatu komitmen dari pihak karyawan maupun perusahaan yang akan memberikan pengaruh besar terhadap kelangsungan hidup organisasi (Maharani, 2020).

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara., 2019). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Ginawati et al., 2019) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Saat menyikapi setiap peristiwa dalam hidup, individu dipengaruhi keyakinan terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, baik faktor dari dalam diri (internal) ataupun faktor lain yang ada di luar dirinya (eksternal). Konsep ini dikenal dengan *locus of control*. *Locus of control* merupakan keyakinan individu dalam memandang kesuksesan maupun kegagalan dirinya, apakah kesuksesan dan kegagalan tersebut terjadi karena faktor dari dalam diri atau dari luar dirinya. Perusahaan tidak hanya cukup memiliki faktor komitmen organisasional saja, melainkan suatu perusahaan harus mampu mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena dalam *locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja suatu pegawai. Hal ini merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Maharani, 2020).

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik.

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-

pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Benowitz (2021) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan *reward* (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian (Maharani, 2020) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun nonfinansial. Kompensasi finansial antara lain berupa gaji/upah dan insentif (komisi/bonus). Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap karyawan menjadi trik tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Dalam perkembangannya, terjadi perjanjian antara pemilik modal (perusahaan) dengan pekerja (karyawan). Perjanjian tersebut berkaitan dengan pemberian kompensasi. Dengan adanya perjanjian, karyawan senantiasa meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh kompensasi yang lebih besar lagi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Sistem penggajian karyawan sekarang ini masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari kompensasi lain di luar gaji (Melati & Kharismasyah, 2023).

Perubahan lingkungan khususnya lingkungan organisasi saat ini tidak sekedar berjalan sangat cepat tetapi bersifat tidak pasti. Tipe-tipe organisasi saat ini sangat bervariasi dalam hal ruang lingkup dan ukuran dan mungkin akan memiliki beberapa praktik yang unik pada organisasi itu. Banyak sekali perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi beberapa tahun terakhir, baik dari internal maupun eksternal. Perubahan tersebut harus dapat direspon dengan cepat oleh suatu organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Oleh sebab itu agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik diperlukan suatu sumber daya manusia yang berkualitas (Battu & Susanto, 2022).

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan.

Para karyawan mungkin akan menghitung-hitung kinerja dan pengorbanan dirinya dengan kompensasi yang diterima. Apabila karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang didapat, maka dia dapat mencoba mencari pekerjaan lain yang memberi kompensasi lebih baik. Hal itu cukup berbahaya bagi perusahaan apabila pesaing merekrut atau membajak karyawan yang merasa tidak puas tersebut karena dapat membocorkan rahasia perusahaan atau organisasi, lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik apabila sesuai dan kompensasi yang dapat memuaskan karyawan akan menciptakan kinerja yang baik (Melati & Kharismasyah, 2023).

Penelitian ini dilakukan di CV. Multi Bangunan Jember karena merupakan perusahaan berkembang yang bergerak di bidang industri beton dan merupakan salah satu perusahaan industri beton cukup besar di Jember. Produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang sangat bagus sehingga banyak instansi, perusahaan dan perumahan sering kali atau banyak menggunakan produk yang sudah dihasilkan oleh perusahaan CV. Multi Bangunan Jember. Di CV. Multi Bangunan Jember ini menjaga kualitas produknya dengan melakukan tes uji berkali-kali di laboratorium untuk mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan konsumen yang sudah bekerja sama dengan perusahaan CV. Multi Bangunan Jember.

Berdasarkan pada hasil observasi awal peneliti mendapatkan informasi dari kepala bagian keuangan bapak Novan bahwa kinerja karyawan di perusahaan ini sudah cukup baik karena karyawan sudah melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan sehingga memenuhi target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Berikut data target dan realisasi penjualan CV. Multi Bangunan tahun 2021 – 2024.

Tabel 1. 1 Target dan Realisasi Produksi CV. Multi Bangunan Tahun 2021- 2024

No	Tahun	Target			Realisasi		
		Genteng Beton	Paving	Batako	Genteng Beton	Paving	Batako
1	2021	300.000	220.000	200.000	270.000	240.000	220.000
2	2022	330.000	250.000	250.000	335.000	230.000	240.000
3	2023	360.000	260.000	260.000	350.000	270.000	210.000
4	2024	400.000	350.000	300.000	375.000	335.000	280.000

Sumber : CV. Multi Bangunan 2024

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa produksi produk yang tersedia di CV. Multi Bangunan Jember pada tahun 2021 pada item genteng beton produksi sebanyak 270.000 dengan target 300.000 yang artinya produksi karyawan belum mencapai target perusahaan, produksi pada item paving sebanyak 240.000 dengan target 220.000 yang artinya karyawan mencapai target perusahaan, produksi pada item batako sebanyak 220.000 yang artinya karyawan mencapai target perusahaan. Tahun 2022 pada item genteng beton produksi sebanyak 335.000 dengan target 330.000 yang artinya produksi karyawan mencapai target perusahaan, produksi pada item paving sebanyak 230.000 dengan target 250.000 yang artinya karyawan tidak mencapai target perusahaan, produksi pada item batako sebanyak 240.000 yang artinya karyawan tidak mencapai target perusahaan. Tahun 2023 pada item genteng beton produksi sebanyak 350.000 dengan target 360.000 yang artinya produksi karyawan tidak mencapai target perusahaan, produksi pada item paving sebanyak 270.000 dengan target 260.000 yang artinya karyawan mencapai target perusahaan, produksi pada item batako sebanyak 210.000 dengan target 260.000 yang artinya karyawan tidak mencapai target perusahaan.

Tahun 2024 pada item genteng beton produksi sebanyak 350.000 dengan target 400.000 yang

artinya produksi karyawan tidak mencapai target perusahaan, produksi pada item paving sebanyak 335.000 dengan target 350.000 yang artinya karyawan mencapai target perusahaan, produksi pada item batako sebanyak 280.000 dengan target 300.000 yang artinya karyawan tidak mencapai target perusahaan. Dari data diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan CV. Multi Bangunan Jember belum maksimal.

Fenomena diatas diduga disebabkan oleh *locus of control* karyawan CV. Multi Bangunan Jember karena *locus of control* merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan perilaku individu. *Locus of control* dapat mempengaruhi bagaimana karyawan menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Karyawan CV. Multi Bangunan Jember. Bangunan cenderung merasa bertanggung jawab atas hasil kerja mereka, sehingga mereka lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas dan berusaha untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun manajerial. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi kinerja karyawan. Sebaliknya, karyawan dengan locus of control eksternal mungkin lebih cenderung untuk menyalahkan faktor eksternal seperti cuaca buruk atau peraturan yang berubah seperti yang dilakukan oleh CV. Multi Bangunan Jember yang bisa mengarah pada penurunan motivasi, kinerja yang kurang optimal, dan ketidakpuasan terhadap hasil kerja. Oleh karena itu, memahami dan mengelola locus of control dalam tim karyawan di CV. Multi Bangunan Jember sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sukses, serta untuk meningkatkan kinerja jangka panjang.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan di CV. Multi Bangunan Jember yang membutuhkan ketelitian, efisiensi, dan dedikasi tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih cenderung untuk bekerja dengan penuh semangat, menunjukkan inisiatif, dan menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. Motivasi ini juga mendorong mereka untuk mencapai target dan mengatasi hambatan yang terjadi, seperti cuaca buruk atau keterbatasan sumber daya dengan lebih efektif. Akan tetapi, yang dilakukan oleh CV. Multi Bangunan Jember kurang memperhatikan terhadap detail atau bahkan melewati tenggat waktu. Oleh karena itu, bagi CV. Multi Bangunan Jember, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian, menyediakan pelatihan untuk pengembangan keterampilan, dan memastikan adanya komunikasi yang jelas mengenai tujuan. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dapat langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dan kesuksesan yang lebih optimal.

Kompensasi memiliki pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan di CV. Multi Bangunan Jember, seperti tenggat waktu yang ketat, kondisi kerja yang berat, dan tuntutan kualitas yang tinggi. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa dihargai atas kontribusi dan kerja keras mereka. Karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang terbaik, lebih berkomitmen terhadap tugas mereka, dan lebih loyal terhadap perusahaan. Akan tetapi, CV. Multi Bangunan Jember memberikan kompensasi yang rendah atau tidak memadai, sehingga menyebabkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi, dan berpotensi mengurangi kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, bagi CV. Multi Bangunan Jember penting untuk memberikan kompensasi yang sesuai, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif, untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal dan menjaga kestabilan tim.

Fenomena ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang menyatakan bahwa locus of control dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemudian

penelitian yang dilakukan oleh Ginawati (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2024) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal-hal yang diungkapkan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Multi Bangunan Jember.

Berdasarkan permasalahan diatas, penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh *locus of control*, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan hingga dapat bertahan dan berkembang sampai sekarang hal ini dapat dilihat dari realisasi produk material bangunan dimana pada tahun 2021 target produksi yang dapat terealisasi dengan target sebesar 720.000 unit dengan realisasi 730.000 unit namun pada tahun 2022 mengalami penurunan target 830.000 unit dengan realisasi 805.000 dan pada tahun 2023 target 883.000 dengan realisasi sebesar 830.000 unit. Fenomena ini disinyalir karena *locus of control*, motivasi kerja, dan kompensasi yang kurang dari CV Multi Bangunan Jember sehingga membuat kinerja karyawan CV Multi Bangunan Jember kurang baik. Penulis melakukan wawancara kepada 50 orang karyawan dan karyawan menyatakan bahwa karyawan CV Multi Bangunan Jember kurang mendapatkan motivasi dan pemberian kompensasi dari CV Multi Bangunan Jember. Berdasarkan data survey pada karyawan CV Multi Bangunan Jember, maka penelitian ini memfokuskan pada factor locus of control, motivasi, dan kompensasi karena yang berkontribusi paling besar pada kinerja karyawan CV Multi Bangunan Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara., 2019). Saat menyikapi setiap peristiwa dalam hidup, individu dipengaruhi keyakinan terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, baik faktor dari dalam diri (internal) ataupun faktor lain yang ada di luar dirinya (eksternal). Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Fenomena ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang menyatakan bahwa locus of control dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ginawati (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2024) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Bangunan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Bangunan?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.

Multi Bangunan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas berikut tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Bangunan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Bangunan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Multi Bangunan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ada, maka suatu penelitian diharapkan mempunyai manfaat dari hasil penelitian. Dalam hal ini terdapat dua manfaat yang diperoleh dari penelitian ini, yaitu secara akademis dan praktis :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berfaedah bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Almamater

Penelitian ini dapat menambah referensi yang ada dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terutama dalam jurusan manajemen tentang MSDM.

b. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan untuk membantu peneliti selanjutnya yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

c. Bagi peneliti selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian dalam topik permasalahan yang sama dapat memberikan masukan untuk gagasan ide untuk diteliti.