

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia yang tangguh merupakan kebutuhan mutlak yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini. Organisasi atau perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Serta sanggup bekerja dengan cara-cara baru melalui kecakapan dan tugas-tugasnya.

Dalam era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dalam organisasi, masalah kualitas sumber daya manusia selalu mendapatkan perhatian khusus, karena peran dalam kedudukan sumber daya manusia sangat diharapkan oleh masyarakat untuk pembangunan di Negara Indonesia. SDM (Sumber Daya Manusia) sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan kerja. Menurut Hidayati (2013 : 56) dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang dapat ditingkatkan. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya

itu, sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan semangat kerja yang semaksimal mungkin.

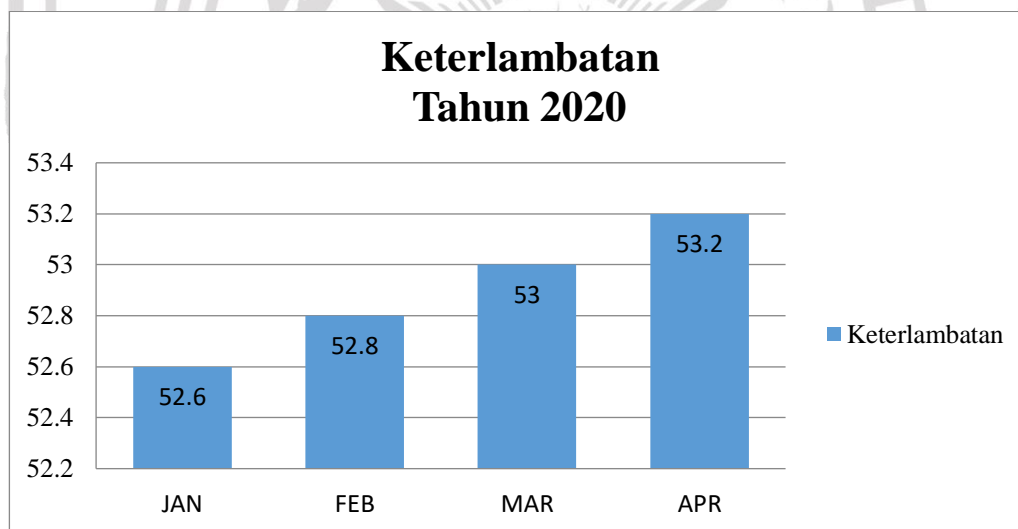
Penelitian-penelitian terkait semangat kerja telah banyak dilakukan oleh Huda (2016), yang menyatakan bahwa Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini berarti bahwa, jika Motivasi dan Kompensasi meningkat maka akan meningkatkan Semangat Kerja. Penelitian ini menjadi penting karena penelitian-penelitian lain lebih banyak mengkaitkan dengan kinerja karyawan seperti penelitian Sukaris et al.,(2020), melakukan penelitian terkait kinerja yang dipengaruhi oleh keterikatan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.

Semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, penempatan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri dan tak berpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri. Dimana sejalan dengan penelitian Yosi (2017), yang menyatakan dimana hasil yang di dapat dari penelitian ini adalah kompensasi non finansial, penempatan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Maka dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada diluar dari diri pegawai tersebut. Contoh yang terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah faktor internal : disiplin kerja dan faktor eksternal : Penempatan kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi. Berdasarkan beberapa faktor-faktor tersebut maka dapat

dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai, oleh karena itu hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga semangat kerja pegawai dapat ditingkatkan dengan lebih baik kedepannya.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2016;94). Lebih lanjut di artikan semangat kerja sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih cepat dan baik. Semangat kerja karyawan bisa dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan, yaitu seperti gambar

1.1 berikut :



*Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik*

**Gambar 1.1**  
**Data Rekapitulasi Absensi**  
**Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik**

Terlihat dari pencapaian semangat kerja karyawan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik pada gambar 1.1 diatas dapat dikatakan masih belum optimal, dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan diatas yang mengalami fluktuasi dalam kurun waktu. Keterlambatan tersebut membawa dampak negatif kepada organisasi seperti menyulitkan dalam penyelesaian pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila ada pekerjaan yang harus dikerjakan pada saat itu juga, sedangkan karyawan yang bersangkutan belum hadir, maka tentu saja hal ini membuat pekerjaan karyawan tersebut tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Keberhasilan membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional serta meningkatkan kinerja dan semangat kerja karyawan tidak terlepas dari peranan pimpinan perusahaan. Peran pemimpin akan mempengaruhi semangat kerja karyawan serta dapat membangun profesionalitas dan kualitas bawahannya. Peran pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan baik yang berorientasi bisnis maupun publik biasanya dipandang sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpinnya. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga pembahasan tentang kepemimpinan menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.

Pemimpin memegang peran sangat penting dalam manajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan

merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan atau mempengaruhi bawahannya agar tingkat produktifitas perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja, dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya. Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Fenomena yang penulis temukan terkait dengan rendahnya semangat kerja karyawan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan seorang kepala bagian dan kepala sub bagian yang semestinya dapat mempengaruhi dan mengarahkan karyawan di Bagian Umum



Sekretariat Daerah agar patuh, percaya, dan saling kerja sama tidak terjadi. Pimpinan kepala bagian masih cenderung terlalu menjaga jarak secara fisik dengan karyawannya di Bagian Umum Sekretariat Daerah, khususnya karyawan tidak tetap atau karyawan kontrak. Gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi yang dihadapi karyawan sehingga membuat semangat kerja tidak kondusif.

Fenomena lainnya, pimpinan kepala sub bagian pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik kurang komunikatif terhadap bawahannya, komunikasi hanya terjadi ketika bawahan melakukan kelalaian. Perhatian pimpinan terbatas hanya terhadap karyawan tertentu, sehingga karyawan tidak termotivasi dan kurang bersemangat dalam bekerja. Pekerjaan yang relatif berat semakin terbebani dengan gaya kepemimpinan yang kurang membangun semangat karyawan di Bagian Umum Sekretariat Daerah, akhirnya karyawan merasa pekerjaan yang di jalankannya hanya sebatas kewajiban semata mengikuti prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Rendahnya semangat kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya lingkungan kerja. Kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik akan dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sebagaimana menurut Sedarmayanti (2012:12) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jika lingkungan aman, bersih, pencahayaan yang cukup, bebas dari kebisingan ini akan membuat pegawai betah dan dapat bekerja secara optimal. Sebaliknya jika lingkungan

kerja tidak bersih, pengap, kurang pencahayaan akan menimbulkan ketidaknyaman pegawai dan menurunkan kinerjanya.

Lingkungan kerja ini mampu memberikan dan meningkatkan semangat kerja karyawan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan. Sutrisno (dalam Andamdewi, 2013) mengemukakan bahwa faktor ekstern yang mempengaruhi semangat karyawan yaitu: kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab serta peraturan yang fleksibel. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, adanya pertukaran udara dan tata ruang yang baik merupakan suatu lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan dan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Agar pegawai yang berada di dalam organisasi dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal, maka perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan terpenuhinya kebutuhan dan harapan tersebut maka pegawai akan merasa puas dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja pada pengamatan penulis di lapangan kurang kondusif. Hal ini disebabkan karena terdapat *lay out* kantor tidak bagus (sempit dan sesak), tidak terdapat gudang penyimpanan yang mencukupi arsip-arsip sehingga terkesan berserakan serta menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja. Dimana

fasilitas dan kondisi kantor dari kualitas penerangan, warna dan pengaturan suhu udara yang terlihat masih kurang untuk membantu pegawai bekerja dengan nyaman. Serta Kondisi ruangan yang berukuran kecil dan sempit yang tidak sebanding dengan banyaknya pegawai menyebabkan tidak leluasnya pegawai dalam bekerja. Fasilitas yang tidak mendukung pegawai dalam bekerja menyebabkan terhambatnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal ini membuat pegawai kurang semangat dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa fenomena di atas bahwa lingkungan kerja yang baik akan dapat menimbulkan suasana kerja yang dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan secara otomatis juga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang berdampak langsung pada produktifitas kerja karyawan. Apabila karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya, maka karyawan akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi, sehingga karyawan akan cenderung menyukai pekerjaan dan bersemangat dalam melaksanakannya, tetapi bila karyawan merasa lingkungan kerjanya membosankan, maka pegawai akan mengalami tekanan dalam bekerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja. Sedangkan



Menurut Nawawi (2011:314) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

**Tabel 1.1**  
**Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) Pegawai Negeri Sipil**  
**Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik**

| Jabatan           | Besarnya Tunjangan Tambahan Penghasilan Perbulan (Rp) |
|-------------------|---|
| a. Golongan IV/c  | 17.000.000,-  |
| b. Golongan IV/b  | 5.950.000,-   |
| c. Golongan IV/a  | 5.099.983,-   |
| d. Golongan III/d | 4.262.688,-   |
| e. Golongan III/c | 4.030.812,-   |
| f. Golongan III/b | 1.425.000,-   |
| g. Golongan III/a | 1.233.651,-   |
| h. Golongan II/d  | 1.196.450,-   |
| i. Golongan II/c  | 1.053.575,-   |
| j. Golongan II/b  | 1.000.000,-   |
| k. Golongan II/a  | 982.840,-   |

*Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi. Dimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik berupa Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP). Menurut Peraturan Bupati Gresik Nomor 1 Tahun 2014 Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) Adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil berdasarkan beban kerja dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai.

Dalam rangka meningkatkan semangat kerja serta untuk mencapai daya guna

dan hasil guna. Maka Tambahan Penghasilan perlu diberikan kepada pegawai Negeri Sipil (PNS) agar meningkatkan daya efektivitas dan semangat kerja sehingga pelaksanaan pembangunan tercapai dengan baik. Tambahan Penghasilan harus sesuai dengan peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

**Tabel 1.2**  
**Gaji Pegawai Negeri Sipil**  
**Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik**

| <b>Jabatan</b>    | <b>Besarnya Kompensasi Penghasilan Perbulan (Rp)</b> |
|-------------------|--|
| a. Golongan IV/c  | 8.347.700,-  |
| b. Golongan IV/b  | 6.315.400,-  |
| c. Golongan IV/a  | 5.981.700,-  |
| d. Golongan III/d | 5.303.000,-  |
| e. Golongan III/c | 4.553.300,-  |
| f. Golongan III/b | 4.042.100,-  |
| g. Golongan III/a | 3.763.200,-  |
| h. Golongan II/d  | 3.525.000,-  |
| i. Golongan II/c  | 3.340.900,-  |
| j. Golongan II/b  | 3.224.200,-  |
| k. Golongan II/a  | 2.953.000,-  |

*Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik*

Tabel 1.3 memperlihatkan bahwa struktur gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) disusun sesuai peringkat yang berdasarkan pada tingkat kesulitan suatu pekerjaan. Pekerjaan golongan IV mempunyai derajat kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan

golongan III dan seterusnya sampai golongan II. Semangat karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan yang mempekerjakan karyawan, sebab semangat karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan hasil output secara keseluruhan. Untuk mendapatkan kepuasan atau hasil output tersebut ada harga yang harus dibayar perusahaan terhadap tenaga kerjanya. Hal tersebut bisa berupa pemberian gaji, pemberian tunjangan, kenaikan jabatan, atau sebagainya. Pemberian gaji, upah, dan tunjangan terhadap karyawan juga mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Ada beberapa karyawan yang beranggapan bahwa semakin tinggi gaji yang diterima maka semakin dihargai dan diperlukan posisinya dalam perusahaan tersebut. Kompensasi menjadi cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi semangat, prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Adanya ketidakpuasan kompensasi yang diberikan dapat menimbulkan masalah seperti kasus-kasus demo, yang berupa tuntutan kenaikan gaji, upah dan tunjangan.

Penempatan pegawai merupakan suatu proses penugasan seseorang pada suatu jabatan sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepribadian, minat, kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan. Menurut Ardhana (2012:82), mendefinisikan penempatan sebagai proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

**Tabel 1.3**  
**Spesifikasi Jabatan Karyawan**  
**Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik**

| No | Unit                          | Jabatan                                    | Pendidikan                  | Realisasi     |
|----|-------------------------------|--|-----------------------------|---------------|
| 1. | Umum dan Kepegawaian          | Staf Administrasi dan Pelayanan Umum       | SI Ilmu Administrasi Negara | SI Pendidikan |
| 2. | Keuangan                      | Staf Keuangan                              | SI Akuntansi                | SI Hukum      |
| 3. | Administrasi Barang           | Staf Kebutuhan Barang dan Pendataan Barang | SI Teknik                   | SI Bahasa     |
| 4. | Rumah Tangga dan Pemeliharaan | Staf Pengadaan Barang                      | SI Teknik                   | SI Manajemen  |

*Sumber: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik*

Dari tabel 1.3 tersebut dapat diketahui bahwa di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik masih memiliki masalah pada penempatan pegawai, hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan riwayat pendidikan, keadaan ini menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan dan pada akhirnya akan menghambat jalannya operasi perusahaan dan kurangnya pegawai dalam berhubungan sosial.

Perusahaan harus menempatkan karyawan pada tempat yang tepat dan posisi yang tepat, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga penempatan karyawan harus memperhatikan kemampuan karyawan sesuai *Job Description* dan *Job Specification* agar karyawan dapat

merealisasikan potensinya secara penuh disamping karyawan dapat memperoleh tingkat semangat kerja yang tinggi.

Menurut Nitiseminto (2015 : 175) ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang merupakan salah satu faktor yang penting dalam usaha membangkitkan semangat kerja karyawan. Menurut Priansa (2016 : 129) Menyatakan terdapat sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai dan organisasi, antara lain: faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor status perkawinan, serta faktor usia.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang dijelaskan diatas, dapat diketahui bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretraiat Daerah Kabupaten Gresik ?
2. Apakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretraiat Daerah Kabupaten Gresik ?
3. Apakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretraiat Daerah Kabupaten Gresik ?



4. Apakah Pengaruh Penempatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretraiat Daerah Kabupaten Gresik ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pengamatan ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretraiat Daerah Kabupaten Gresik.
2. Untuk Mengetahui Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretraiat Daerah Kabupaten Gresik.
3. Untuk Mengetahui Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretraiat Daerah Kabupaten Gresik.
4. Untuk Mengetahui Penempatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bagian Umum Sekretraiat Daerah Kabupaten Gresik.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja kompensasi dan penempatan kerja .

2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

3. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan.

