

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring persaingan global organisasi harus mampu berkembang dan bersaing dengan adanya sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali kegiatan organisasi. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, maupun profit. Indonesia saat ini merupakan salah satu negara yang memiliki potensi besar dan terus berkembang, terutama dalam hal lembaga keuangan. Hampir semua sektor yang berhubungan dengan kegiatan keuangan akan membutuhkan berbagai macam jasa perbankan baik dalam perusahaan maupun perorangan. (Raguan Abdullah, 2015)

Perusahaan yang bergerak di bidang keuangan dibentuk untuk melayani masyarakat yang membutuhkan dana dan menyalurkan dana nya melalui perantara organisasi keuangan. Organisasi keuangan mikro syariah dapat dibilang sebagai aspek penting dalam perkembangan ekonomi syariah di Indonesia. Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) bentuk organisasi keuangan mikro syariah murni diciptakan oleh masyarakat Indonesia, yang telah menjadi unggulan ekonomi syariah nasional (www.knks.go.id). Salah satunya BMT Ki Slamet Lamongan merupakan lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil dan simpan pinjam (syariah). Sebagai lembaga keuangan non konvensional BMT

dikembangkan sesuai yang dikehendaki oleh syariah tanpa mengesampingkan faktor profesionalitas baik dari segi karyawan yang bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sumber daya manusia, maupun aspek-aspek lain yang mampu meningkatkan laba perusahaan sehingga BMT mampu bersaing dengan lembaga keuangan konvensional yang sudah ada sebelumnya.

Kegiatan dari BMT Ki Slamet yaitu investasi dalam meningkatkan ekonomi pengusaha makro, kecil, menengah dan mengembangkan usaha-usaha produktif, seperti kegiatan menabung dan pembiayaan kegiatan ekonomi, menerima titipan atau simpanan dari dana zakat infaq, shodaqoh, dan menjalankannya sesuai dengan amanah dan peraturan yang telah ditetapkan. BMT Ki Slamet Lamongan memiliki visi meningkatkan pemberdayaan ekonomi khususnya dikalangan umkm melalui sistem syariah, meningkatkan kesejahteraan melalui usaha KSPPS, serta meningkatkan pemberdayaan SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Misi dari BMT yaitu menjadi koperasi syariah terdepan dan terdekan dihati masyarakat, sehingga dapat membangun dan mengembangkan tatanan perekonomian Indonesia dan memperbaiki struktur masyarakat madani yang adil berkemakmuran serta makmur berkeadilan berlandaskan syariah. (KSPPS Syariah BMT Ki Slamet)

Setiap organisasi pada umumnya memiliki visi misi tersendiri dan hanya berfokus pada keuntungan atau penampilan yang akan diperoleh perusahaan. Yakni hanya menuntut kinerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan tugas serta tanggung jawab secara efektif dan efisien. Tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia, perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Tercapainya hal tersebut organisasi perlu melakukan berbagai cara

agar dapat mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang diinginkan salah satunya dengan disiplin kerja.

Ade Muslimat dan Ab Wahid (2021) memberikan pendapatnya tentang beberapa faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan salah satunya disiplin merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik, Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Disisi lain penelitian dari Nana Wariati, Dahniar, dan Titik Sugiati (2015) menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat dengan kinerja karyawan, sehingga perusahaan menerapkan peraturan yang mengharuskan semua karyawan menaati peraturan tersebut serta mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan karyawan. sedangkan penelitian dari Raja Saul Marto Hendry dan Daslan Simanjuntak (2017) menunjukkan bahwa karyawan memerlukan motivasi dan pendisiplinan dalam meningkatkan kinerja, terutama perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi kerja kepada karyawan.

Selain disiplin kerja kompensasi finansial juga sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Arifudin (2019) dalam penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi ini mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Dengan demikian kepuasan

kerjanya semakin baik. Sedangkan penelitian Erwinsyah, Muhammad Wadus, dan Moh Kurniawan DP (2015) menunjukkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya pentingnya pemberian kompensasi adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan termotivasi dalam berkerja. Penelitian dari Rima Fitri Rufaidah, Hamidah Nayati Hutami, dan Yuniadi Mayowan (2017) juga membahas tentang kompensasi finansial yang menunjukkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. jika Kompensasi yang diberikan secara adil akan mensejahterakan karyawan dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebaliknya apabila kompensasi diberikan secara tidak adil akan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan sehingga akan berdampak pada pendapatan perusahaan.

Sejalan dengan hasil penelitian dari Ali Wairooy (2017) yang menyampaikan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh serempak secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti ketika disiplin kerja dan kompensasi tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dalam penelitian lain juga disampaikan oleh Isvandiari dan Lutfiatul (2017) terdapat pengaruh yang bermakna atau signifikan secara parsial variabel disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi sangat penting bagi perusahaan karena dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam meningkatkan kinerja.

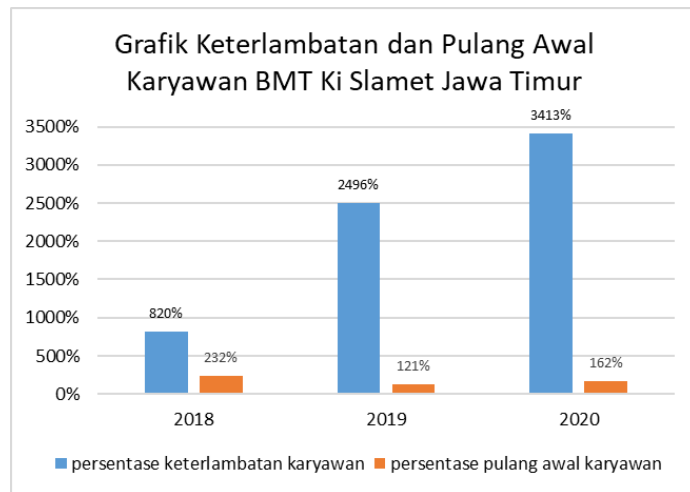
Fenomena yang terjadi pada BMT Ki slamet, terdapat salah satu faktor yang mengakibatkan penurunan kinerja disebabkan adanya masalah yang kompleks dalam sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya

kedisiplinan karyawan. Mulai dari karyawan datang terlambat, istirahat lebih awal, pulang kerja lebih awal sampai kurangnya sarana dan prasarana. Karyawan seringkali masih belum mentaati jam kerja, seperti jam masuk dan pulang kantor yang sudah ditetapkan oleh perusahaan bahwa jam masuk kantor tepat pukul 07:30 sedangkan jam pulang kantor tepat pukul 14:00. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan kurangnya kedisiplinan karyawan dan motivasi karyawan yang rendah, hal ini akan menghambat kinerja dari karyawan BMT Ki Slamet dan pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan dengan baik. Dari data yang penulis peroleh terdapat peningkatan keterlambatan 3 tahun terakhir yaitu 2018-2020. Terlihat pada tabel dibawah:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan Karyawan BMT Ki Slamet Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah karyawan dalam setiap tahun	Frekuensi Keterlambatan Karyawan	Persentase keterlambatan karyawan	Frekuensi Pulang Lebih Awal Karyawan	Persentase pulang lebih awal karyawan
2018	50 orang	410 kali	8,20%	116 kali	2,32%
2019	52 orang	1.298 kali	24,96%	63 kali	1,21%
2020	52 orang	1.775 kali	34,13%	84 kali	1,62%

Sumber: Laporan BMT Ki Slamet lamongan Tahun 2018-2020



Gambar 1.1 Grafik Keterlambatan dan Pulang Awal Karyawan BMT Ki Slamet 2018-2020

Sumber: laporan BMT KI Slamet

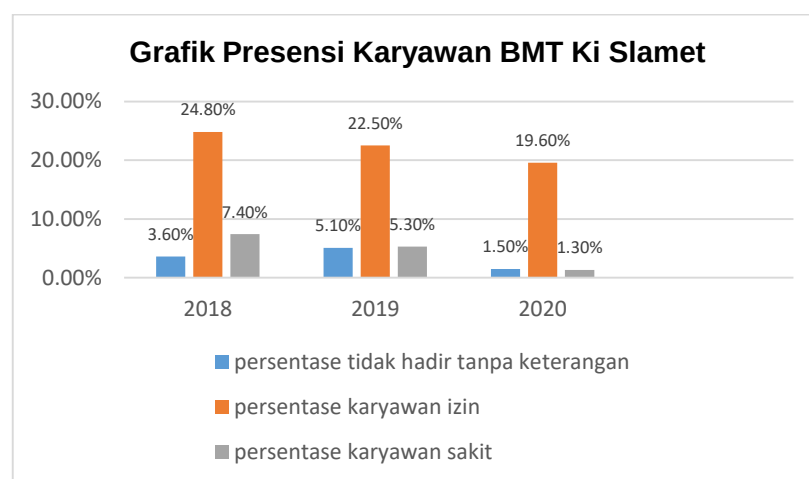
Dari tabel 1.1 dan gambar Grafik di atas menunjukkan bahwa frekuensi keterlambatan karyawan pada tahun 2018 mengalami penurunan keterlambatan sejumlah 410 kali atau 8,20% karyawan yang terlambat dari jumlah karyawan sebanyak 50 orang. Sedangkan pada tahun ke tahun masih mengalami peningkatan, sehingga pada 2020 meningkat menjadi 1775 kali atau 34,13% karyawan melakukan keterlambatan masuk kantor, bisa jadi satu karyawan melakukan keterlambatan sebanyak 20 sampai 30 kali dalam satu tahun, dari keterlambatan-keterlambatan karyawan tersebut dapat di akumulasikan per tahun sehingga diperoleh total keterlambatan karyawan pada setiap tahun. Sedangkan karyawan yang pulang awal mengalami peningkatan pada tahun 2018 sebanyak 116 kali atau 2,32% karyawan yang pulang lebih awal, dan pada tahun 2019 sudah mengalami penurunan sebanyak 63 kali atau 1,21% karyawan pulang lebih awal, tetapi pada tahun 2020 masih mengalami kenaikan pada karyawan yang pulang lebih awal sebanyak 84 kali atau 1,62% karyawan melakukan pulang awal saat

jam kerja kantor. Total keterlambatan dan karyawan yang pulang awal dari kantor tersebut dapat di lihat pada tabel 1.1. Tentunya hal ini akan menjadi masalah tersendiri bagi produktifitas karyawan yang akan menghambat proses kinerja. Seharusnya keterlambatan karyawan mengalami penurunan seperti pada tahun 2018 karena di tahun tersebut karyawan yang tidak menerapkan kedisiplinan sudah mulai mengalami penurunan. Masalah kedisiplinan lain yang ada pada BMT Ki Slamet adalah tingkat ketidakhadiran karyawan dalam bekerja, bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Presensi Karyawan BMT Ki Slamet Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah karyawan	Frekuensi Absensi karyawan					
		Tanpa keterangan	% tanpa keterangan	Izin	% karyawan izin	Sakit	% karyawan sakit
2018	50 orang	18	3,6%	124	24,8%	37	7,4%
2019	52 orang	27	5,1%	117	22,5%	28	5,3%
2020	52 orang	8	1,5%	102	19,6%	7	1,3%

Sumber: Laporan BMT Ki Slamet lamongan Tahun 2018-2020



Gambar 1.2 Grafik Presensi Karyawan BMT Ki Slamet Lamongan 2018-2020

Sumber: laporan BMT Ki Slamet

Tabel dan grafik diatas menunjukkan karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebanyak 27 kali atau 5,1% dalam satu tahun karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, dan pada tahun 2020 sudah mengalami penurunan karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 8 kali atau sebesar 1,5%. Sedangkan untuk perizinan karyawan pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebanyak 124 kali atau sebesar 24,8%, bisa jadi pada tahun tersebut satu karyawan yang izin dalam satu bulan bisa mencapai 2 kali lebih, dan pada tahun-tahun berikutnya sudah mengalami penurunan dalam perizinan karyawan, sementara itu karyawan yang tidak masuk dengan keterangan sakit sudah mengalami penurunan dalam 2 tahun terakhir sebanyak 28 kali atau sebesar 5,3% dan 7 kali atau 1,3 %. Hal ini dirasa sudah cukup baik dan mencerminkan bahwa karyawan BMT Ki Slamet cukup mematuhi peraturan perusahaan dengan memberi keterangan di saat tidak masuk kerja. Akan tetapi dalam keterlambatan masuk kerja masih menjadi kebiasaan buruk bagi karyawan BMT Ki Slamet. Salah satu bentuk kedisiplinan yang dilakukan BMT Ki Slamet terhadap karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan maupun yang terlambat masuk jam kerja akan diberikan SP (Surat Peringatan) yaitu berupa sanksi yang tegas dengan memotong gaji karyawan tersebut.

Namun berdasarkan hasil pengamatan pada BMT Ki Slamet penulis masih menemukan adanya karyawan yang kurang memiliki dorongan yang kuat dalam dirinya untuk bekerja secara maksimal, seperti masih kurangnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini terlihat pada tugas yang dilakukan hanya berfokus berdasarkan perintah atasan, bukan atas dasar inisiatif karyawan itu sendiri. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan hal ini ternyata berkaitan dengan pemberian kompensasi karyawan yang dirasa dalam pemberian

kompensasi belum adil antara karyawan satu dengan yang lainnya. Selain gaji pokok dan bonus yang diberikan oleh perusahaan, perusahaan juga memberikan kompensasi lain seperti tunjangan-tunjangan, berikut penjelasan gaji dan tunjangan kompensasi yang di terima karyawan BMT Ki Slamet:

Tabel 1.3 Jenis Kompensasi yang diterima Karyawan

Jenis kompensasi	Nominal	Permasalahan
Gaji karyawan magang	Rp 600.000	Tidak memperoleh kompensasi
Gaji pokok karyawan tetap	Rp 1.200.000	Gaji dibawa UMR
Tunjangan transportasi harian	Rp 15.000	Hanya diberikan kepada karyawan tetap
Tunjangan uang makan harian	Rp 15.000	Hanya diberikan kepada karyawan tetap
Tunjangan BPJS kesehatan	Rp 35.000	Hanya diberikan kepada karyawan tetap
Tunjangan komunikasi/paket data	Rp 50.000	Hanya diberikan kepada karyawan tetap
Pemberian seragam kerja	Rp 200.000	Hanya diberikan kepada karyawan tetap

Sumber: BMT Ki Slamet

Dari penjelasan di atas, pertama dirasa karyawan merasa kurang puas karena pemberian kompensasi finansial tidak langsung tidak sesuai yang diharapkan karyawan. Kedua dari gaji dan tunjangan yang telah dijelaskan di atas tidak semua karyawan mendapatkan kompensasi tersebut karena yang menerima tunjangan hanya karyawan tetap saja, untuk karyawan tidak tetap dan karyawan yang cuti tanpa alasan tidak menerima semua tunjangan yang ditetapkan. Ketiga Pemberian gaji dan bonus kepada karyawan juga masih mengalami keterlambatan dan tidak sesuai dengan tanggal pembayaran gaji karyawan. Keempat gaji karyawan tetap

masih dibawah UMR Sehingga hal ini mengakibatkan menurunnya semangat kerja karyawan.

Selain faktor organisasi berupa disiplin kerja dan kompensasi finansial yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat faktor individual yaitu motivasi kerja yang dipandang sebagai indikator yang tidak terlihat karena timbul dari diri sendiri maupun dari atasan. Oleh karena itu penulis berusaha menggunakan motivasi kerja sebagai variabel intervening agar dapat menguji sejauh mana pengaruh dari disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. motivasi merupakan energi atau kondisi yang bisa menggerakkan dan mendorong diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi maka, akan dapat menyebabkan potensi yang dikeluarkan dari diri tidak maksimal. Penelitian hadi winanta (2019) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. selanjutnya peneliti lain Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, dan Hapzi Ali (2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kurangnya motivasi dari diri sendiri maupun atasan menjadi salah satu penyebab karyawan kurang termotivasi, seperti karyawan yang lebih lama dianggap tidak memiliki orientasi pada inovasi dan perubahan. Demikian juga pekerja baru dianggap kurang semangat dan kurang termotivasi dalam pekerjaan mereka. Kurangnya pelayanan pada BMT Ki Slamet disebabkan motivasi karyawan yang kurang dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Selain itu karyawan terlihat tidak saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga pekerjaan yang semestinya cepat terselesaikan menjadi terlambat. Hal

ini diidentifikasi kemungkinan adanya masalah dalam motivasi karyawan, kecenderungan malas masuk kerja, masuk dan pulang kerja tidak sesuai jam kerja, dan suka menunda-nunda pekerjaan, menjadi salah satu kebiasaan yang tidak baik dalam organisasi. Sementara itu belum terpenuhinya kebutuhan dasar antara lain berupa kebutuhan fisiologis (sandang dan pangan, perlindungan fisik, dan kebutuhan dasar manusia) kemungkinan bisa menjadi penyebab karyawan BMT Ki Slamet kurang termotivasi. Dalam penelitian Sindi Larasati dan alini gilang (2014) mengatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut akan membuat kinerja karyawan kurang optimal, terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Daftar Nasabah Kantor BMT Ki Slamet Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Nasabah
2018	362 Orang
2019	395 Orang
2020	300 Orang

Sumber: Laporan BMT Ki Slamet 2018-2020

Tabel 1.4. Menunjukkan daftar nasabah yang telah direkrut oleh karyawan marketing dari tahun 2018-2020 menunjukkan adanya fluktuasi yang berubah-ubah dari tahun ke tahun yang cenderung setelah mengalami peningkatan kemudian mengalami penurunan jumlah nasabah seperti pada tahun 2020. Terlihat pada tahun 2020 jumlah nasabah yang di rekrut oleh karyawan mengalami penurunan drastis, hal tersebut menunjukkan gambaran kinerja karyawan belum optimal. Seharusnya pada setiap tahun mengalami peningkatan jumlah nasabah yang direkrut karyawan seperti tergambar pada tahun 2019. Pada tahun tersebut karyawan bisa merekrut jumlah nasabah yang begitu banyak sehingga dapat

mencerminkan kinerja yang optimal. Dalam kaitanya dengan kinerja karyawan. Hal tersebut harus segera diperbaiki oleh pimpinan dan karyawan BMT Ki Slamet dalam memberikan pelayanan yang lebih layak kepada masyarakat.

Penelitian yang membahas tentang disiplin kerja, kompensasi finansial, motivasi dan kinerja karyawan sebelumnya pernah dilakukan oleh Asriani, Devia Lorensa, Pebrida Saputri, dan Tetra Hidayati (2020) penelitian ini membahas kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Shinta Wahyu dan Indira Brahmana (2016) dalam penelitiannya yang membahas pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan hasil penelitian dari Nelizulfa Aulia (2018) menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini mencoba untuk melakukan investigasi bagaimana pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Karena hal ini dirasa sangat penting untuk meningkatkan suatu kinerja dalam perusahaan.

Alasan penulis mengapa memilih BMT Ki Slamet Lamongan sebagai tempat penelitian karena terdapat permasalahan yang menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dan untuk mengetahui apakah ada faktor tertentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, setelah memperhatikan masalah-masalah yang sudah dijelaskan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Ki Slamet Lamongan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Ki Slamet Lamongan?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Ki Slamet Lamongan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada BMT Ki Slamet Lamongan?
4. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada BMT Ki Slamet Lamongan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Ki Slamet Lamongan?
6. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Ki Slamet Lamongan melalui motivasi kerja?
7. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Ki Slamet Lamongan melalui motivasi kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Ki Slamet Lamongan
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Ki Slamet Lamongan
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada BMT Ki Slamet Lamongan

4. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada BMT Ki Slamet Lamongan
5. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Ki Slamet Lamongan
6. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT KI Slamet Lamongan melalui motivasi kerja
7. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT KI Slamet Lamongan melalui motivasi kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka manfaat penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan sebagai evaluasi dan bahan pertimbangan bagi instansi tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan BMT Ki Slamet Lamongan).

2. Bagi pihak akademis

Dari hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sebagai bekal untuk terjun ke dunia kerja dan menerapkan ilmu yang diperoleh waktu kuliah.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat digunakan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait masalah yang serupa.