

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk itu organisasi perusahaan sangatlah memerlukan sumber daya manusia yang terampil, berkarakter yang baik, memiliki wawasan luas dan mampu bekerja dengan teman sekerja dan dengan atasan guna menjalankan fungsi yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya untuk diarahkan menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan dan menjadi pelaksana bagi kelangsungan perusahaan secara terus menerus. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mewujudkan tujuannya sangatlah bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya. (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan kemampuan karyawan untuk dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Jadi Keseimbangan kehidupan kerja secara sederhana merupakan suatu kondisi di mana seorang pekerja dapat mengatur waktu secara baik atau dapat menyelaraskan antara pekerjaan di tempat kerja dan kebutuhan pribadi.

Seseorang yang memiliki atau menjalankan Keseimbangan kehidupan kerja yang baik adalah pekerja yang memiliki kinerja tinggi. Selain itu, karyawan dapat merasa puas dan lebih bahagia serta kreatif karena lingkungan luar perusahaan seperti di rumah, pertemanan dan begitu juga dalam lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan mendukung dalam kegiatannya (Mu`tafi, 2020).

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan melalui kegiatan wawancara singkat dengan HRD PT. Dok dan Perkapalan Surabaya yang dilaksanakan pada tanggal 10 Oktober 2023 beliau menjelaskan bahwa keseimbangan kehidupan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya. Hal ini juga didukung oleh pendapat dari manajer gudang yang mengatakan bahwa setelah adanya pengurangan jumlah karyawan beliau merasakan beban kerja yang ditanggungnya semakin bertambah dan hal ini dapat mempengaruhi kehidupan pribadi dan kerja karyawan. Sehingga hal tersebut juga dapat mempengaruhi dalam kinerja karyawan.

Menurut (Endeka et al., 2020) bahwa pekerja yang mampu menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan pekerjaannya akan memiliki kinerja yang baik. Sedangkan pekerja yang tidak mampu menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan pekerjaan maka kinerjanya akan turun dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sejalan dengan pernyataan yang dijelaskan oleh HRD dan manajer PT. Dok dan Perkapalan Surabaya maka hal tersebut juga didukung oleh Endeka dalam jurnalnya.

**Tabel 1. 1 Hasil Kuisioner Keseimbangan Kehidupan Kerja PT. Dok dan  
Perkapalan Surabaya**

| No. | Dimensi                   | Indikator                           | Pernyataan                                                                                    | Jumlah responden | Setuju (%) |
|-----|---------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|
| 1.  | Keseimbangan waktu        | Waktu kerja                         | Saya biasanya tidak bekerja lebih dari 12 jam sehari                                          | 40               | 45%        |
| 2.  | Keseimbangan keterlibatan | Keterlibatan pekerjaan              | Saya merasa terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan saya tanpa mengabaikan kebutuhan pribadi saya | 40               | 53%        |
| 3.  | Keseimbangan kepuasan     | Kualitas dan kuantitas yang dicapai | Pekerjaan saya memberikan kepuasan yang sebanding dengan komitmen waktu                       | 40               | 53%        |

Sumber : PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya mengalami ketimpangan ketidakseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Hal ini dapat diketahui yaitu pada indikator waktu kerja ada sebanyak 45% dari 40 responden menyatakan setuju, dan sebanyak 53% dari 40 responden menyatakan setuju pada indikator keterlibatan pekerjaan, serta 53% yang setuju pada indikator kualitas dan kuantitas yang dicapai. Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai tingkat harmoni antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi karyawan, sedangkan beban kerja mencerminkan intensitas dan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu.

Hasil analisis menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana responden yang

melaporkan tingkat keseimbangan yang lebih baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik pula. Selain itu, beban kerja juga memiliki dampak yang signifikan, dimana tingkat beban kerja yang tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan.

Dalam konteks PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, penemuan ini memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja seperti keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat membantu manajemen untuk mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan, serta mengelola beban kerja agar optimal untuk meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan karyawan.

Selain itu, usaha untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan (Badrianto & Ekhsan, 2021).

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional

seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pegawai (Sally & Syarvina, 2022).

Menurut (Nurhandayani, 2022) mengemukakan bahwa Sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan beban kerja. Ia mengemukakan beban kerja sebagai a) jumlah pekerjaan atau waktu yang diharapkan dari/diberikan kepada pekerja dan b) total jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok pekerja dalam suatu periode waktu tertentu.

Terdapat tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu a) banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, b) waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja dan c) pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja. Pemberian beban kerja yang efektif di perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi (Ardiansyah & Surjanti, 2020).

**Tabel 1. 2 Data Beban Kerja Karyawan PT.DOK dan Perkapalan Surabaya  
Tahun 2023**

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Jumlah Tugas</b> | <b>Jumlah Jam Kerja/ Bulan</b> | <b>Waktu yang Tersedia</b> | <b>Jumlah Beban Kerja (Jam/Bulan)</b> |
|--------------|------------------------|---------------------|--------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| Januari      | 206                    | 5                   | 990                            | 22 hari                    | 46.350                                |

|           |    |   |     |         |        |
|-----------|----|---|-----|---------|--------|
| Februari  | 69 | 4 | 990 | 22 hari | 12.420 |
| Maret     | 69 | 4 | 990 | 22 hari | 12.420 |
| April     | 69 | 3 | 990 | 22 hari | 9.315  |
| Mei       | 68 | 4 | 990 | 22 hari | 12.240 |
| Juni      | 68 | 5 | 990 | 22 hari | 15.300 |
| Juli      | 68 | 4 | 990 | 22 hari | 12.240 |
| Agustus   | 68 | 4 | 990 | 22 hari | 12.240 |
| September | 68 | 4 | 990 | 22 hari | 12.240 |
| Oktober   | 68 | 5 | 990 | 22 hari | 15.300 |
| November  | 68 | 3 | 990 | 22 hari | 9.180  |
| Desember  | 68 | 4 | 990 | 22 hari | 12.240 |

Sumber : PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

Hasil yang terdapat dalam Tabel 1.2, terdapat informasi tentang jumlah karyawan dan beban kerja mereka dalam jumlah jam per bulan.

Dengan Rumus :

Beban Kerja :

$$\frac{(\text{Jumlah Karyawan} \times \text{Jumlah Tugas} \times \text{Jumlah Jam Kerja/ Bulan})}{\text{Waktu yang Tersedia}}$$

Waktu yang Tersedia

Contoh perhitungan :

$$\text{Beban Kerja : } \frac{69 \times 4 \times 990}{22 \text{ hari}} = 12.240 \text{ Jam/ Bulan}$$

Jumlah karyawan berfluktuasi setiap bulan, sedangkan jumlah beban kerja dihitung berdasarkan jumlah karyawan dan jumlah jam yang mereka bekerja dalam sebulan. Pekerja bekerja 9 jam per hari dan 5 hari per minggu. Dari tabel ini, kita dapat menyimpulkan bahwa perusahaan memiliki variasi dalam jumlah karyawan setiap bulan yang berpengaruh terhadap beban kerja karyawannya. Dalam hal ini berarti perusahaan harus bisa menyesuaikan jumlah karyawan dan beban karyawan. Ini berarti perusahaan harus menyesuaikan jumlah karyawan

setiap bulan untuk memastikan bahwa pekerjaan yang diperlukan dapat diselesaikan dengan baik.

Salah satu masalah yang sering muncul mengenai Sumber Daya Manusia adalah menurunnya kinerja karyawan yang bisa disebabkan oleh beberapa faktor, baik itu faktor dari dalam lingkungan perusahaan sendiri, maupun faktor dari luar Perusahaan. Dengan menurunnya kinerja karyawan tentu juga mengakibatkan penurunan hasil serta kualitas produk yang dihasilkan, yang tentunya dapat menjadikan perusahaan tidak mampu bersaing dengan industri yang serupa yang ada di wilayah tersebut. (Staff et al., 2020).

Dalam konteks persaingan global yang semakin sengit, perusahaan di berbagai macam industri menghadapi tekanan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Dua faktor utama yang diperdebatkan dalam kinerja karyawan dan dihadapi oleh perusahaan salah satunya adalah keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dan beban kerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Robbins & Judge, 2019).

Menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021) kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat memiliki kinerja yang tinggi jika bekerja dengan baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

**Tabel 1. 3 Data Kinerja Karyawan PT.DOK dan Perkapalan Surabaya  
(berdasarkan data proyek perbaikan kapal) Tahun 2023**

| <b>BULAN</b> | <b>Target</b> | <b>Realisasi</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|--------------|---------------|------------------|-----------------------|
| Januari      | 5 kapal       | 5 kapal          | 100%                  |
| Februari     | 5 kapal       | 4 kapal          | 80%                   |
| Maret        | 5 kapal       | 4 kapal          | 80%                   |
| April        | 5 kapal       | 3 kapal          | 60%                   |
| Mei          | 5 kapal       | 4 kapal          | 80%                   |
| Juni         | 5 kapal       | 5 kapal          | 100%                  |
| Agustus      | 5 kapal       | 4 kapal          | 80%                   |
| September    | 5 kapal       | 4 kapal          | 80%                   |
| Oktober      | 5 kapal       | 4 kapal          | 80%                   |
| November     | 5 kapal       | 3 kapal          | 60%                   |
| Desember     | 5 kapal       | 5 kapal          | 100%                  |

Dalam tabel 1.3, yang mencakup informasi tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan *docking* (perbaikan kapal) yang dimana ketepatan waktu merupakan indikator utama dalam penilaian kinerja. Karena ketidaktepatan jadwal *docking* sebuah kapal akan membawa dampak kepada perubahan rencana atau jadwal *docking* kapal berikutnya yang akan berakibat buruk pada pencapaian suatu proyek karena tidak tercapainya target yang telah ditentukan perusahaan. Dalam tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pencapaian target

perbaikan kapal per bulannya mengalami ketidakstabilan yang dimana dalam tahun 2023 target yang terealisasi hanya pada bulan Januari, Juni dan Desember dengan persentase 100%. Kinerja karyawan yang kurang maksimal dalam menyelesaikan proyek perbaikan kapal menyebabkan target perusahaan tidak tercapai, hal ini disebabkan dari beban kerja karyawan yang tidak stabil.

Dengan Rumus :

Tingkat Kinerja Karyawan (%) :

( Realisasi : Target x 100% )

Contoh perhitungan :

$4 : 5 \times 100\% = 80\%$

Tingkat penyelesaian tugas yang rendah juga dapat menjadi pertanda potensial bahwa karyawan memerlukan lebih banyak dukungan atau pelatihan untuk meningkatkan kinerja mereka (Agnes Wahyu Handoyo, 2017). Dalam era globalisasi ini, persaingan di dunia bisnis semakin intens. Salah satu sektor industri yang menghadapi persaingan yang semakin ketat adalah PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (DPS), PT. Dok dan Perkapalan Surabaya merupakan BUMN yang bergerak di bidang galangan kapal dan berlokasi di Kota Surabaya. Salah satu sumber daya yang paling berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan adalah sumber daya manusia (Supardi & Aulia Anshari, 2022).

Salah satu contoh yang paling sesuai adalah "Perubahan Pola Kerja." Perubahan pola kerja merupakan masalah yang relevan dan signifikan dalam konteks penelitian ini. Perubahan tersebut dapat mencakup berbagai aspek,

seperti teknologi yang berkembang pesat, perubahan kebijakan organisasi, atau adaptasi terhadap tuntutan pasar yang berubah. Pertama, perkembangan teknologi dan proses industri yang terus berubah dapat memengaruhi tata kelola dan proses kerja di perusahaan seperti PT. DOK dan Perkapalan Surabaya. Mungkin terjadi otomatisasi, digitalisasi, atau perubahan dalam metodologi kerja yang dapat memengaruhi cara karyawan bekerja dan memengaruhi beban kerja mereka.

Kedua, persaingan di industri kapal dan dok di Surabaya juga dapat memengaruhi pola kerja karyawan. Untuk tetap kompetitif, perusahaan mungkin memperkenalkan perubahan dalam struktur organisasi, kebijakan produksi, atau strategi operasional yang dapat mempengaruhi cara kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, penting untuk mempertimbangkan bagaimana perubahan-perubahan ini dapat berdampak pada keseimbangan kehidupan kerja karyawan dan pada akhirnya, kinerja mereka di tempat kerja. Dengan memasukkan contoh masalah ini dalam latar belakang penelitian, peneliti dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang konteks di mana hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan terjadi. Dalam konteks penelitian mengenai pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. DOK dan Perkapalan Surabaya, terdapat beberapa aspek penting yang perlu dipertimbangkan dalam latar belakang penelitian. Salah satu aspek utama

adalah perubahan pola kerja yang seringkali dipicu oleh faktor internal maupun eksternal perusahaan.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika industri, perubahan dalam proses kerja, tuntutan pasar, dan kebijakan organisasi dapat memengaruhi cara kerja karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi beban kerja yang mereka hadapi dan pada gilirannya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan kebutuhan akan fleksibilitas kerja dan dampak konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Faktor organisasional, seperti dukungan dari perusahaan dalam bentuk kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja serta program kesejahteraan karyawan, juga perlu diperhitungkan. Memahami konteks ini secara komprehensif akan membantu peneliti dalam merumuskan hipotesis yang tepat dan menyediakan dasar yang kuat untuk analisis data serta kesimpulan penelitian yang lebih informatif.

PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, yang beroperasi di industri Dok dan Perkapalan di Surabaya, memiliki sejarah panjang dalam menyediakan layanan pembuatan dan perbaikan kapal yang vital bagi ekonomi lokal. Meskipun memiliki peran yang strategis, perusahaan ini tidak luput dari tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa permasalahan mungkin telah muncul di perusahaan ini, termasuk beban kerja yang tinggi yang disebabkan oleh tenggat waktu proyek yang ketat dan tugas-tugas teknis yang kompleks. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga

menjadi isu penting dalam industri ini, mengingat jadwal yang mungkin tidak tetap dan lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, dalam upaya untuk tetap bersaing, PT. Dok dan Perkapalan Surabaya perlu menjaga kualifikasi dan pengembangan karyawan sesuai dengan perkembangan teknologi dan perubahan industri perkapalan yang cepat.

Efisiensi operasional juga menjadi faktor kunci untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan industri yang kompetitif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang permasalahan dalam kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya adalah langkah awal penting untuk mengidentifikasi solusi yang tepat guna meningkatkan produktivitas, kesejahteraan karyawan, dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Sesuai dengan latar belakang yang ada, peneliti ingin membahas lebih lanjut mengenai Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka judul penelitian ini adalah “PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?

3. Apakah keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya?
4. Di antara kehidupan kerja dan beban kerja, variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya?

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan-batasan utama yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah:

1. **Generalisasi:** Keterbatasan dalam generalisasi hasil penelitian hanya untuk PT. Dok dan Perkapalan Surabaya dan tidak dapat langsung diterapkan pada organisasi atau industri lainnya.
2. **Metode Pengumpulan Data:** Keterbatasan dalam metode pengumpulan data yang digunakan, seperti kuesioner atau wawancara, yang dapat mempengaruhi validitas dan representasi hasil.
3. **Variabel Kontrol:** Penelitian mungkin tidak mempertimbangkan semua faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja karyawan, seperti faktor personal atau sosial, meskipun rata-rata lama bekerja per minggu menjadi variabel kontrol.

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya
2. Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya

3. Untuk mengetahui apakah keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya
4. Untuk mengetahui apakah ada variabel independent yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependent

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini, sebagai berikut :

### **1.5.1 Manfaat bagi peneliti**

Penelitian ini akan memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dan beban kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya, yang dapat meningkatkan pengetahuan peneliti tentang faktor-faktor tersebut.

### **1.5.2 Manfaat bagi instansi (PT. Dok dan Perkapalan Surabaya)**

Hasil penelitian dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan yang lebih baik terkait dengan manajemen karyawan, kebijakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, dan pengelolaan beban kerja untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

### **1.5.3 Manfaat bagi akademisi**

Penelitian ini dapat menjadi referensi pada proses belajar mengajar dan pengaplikasian ilmu pengetahuan ilmiah dalam bidang manajemen sumber daya manusia, psikologi industri dan organisasi, atau bidang terkait lainnya.

#### **1.5.4 Manfaat bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dalam topik yang sama atau terkait.