**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Salah satu dampak yang terjadi akibat reformasi bagi bangsa Indonesia adalah sangat diperlukannya peningkatan kompetisi Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur agar mampu mencermati dan mencari solusi permasalahan yang muncul akibat berbagai perubahan dan tantangan global. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sehingga pegawai dapat berfungsi secara produktif. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki pikiran, perasaan, status keinginan, emosi dan latar belakang yang bermacam-macam yang mempengaruhi terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Salah satu untuk pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting disamping sumber daya lain yang ada di organisasi. Namun untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pengelolaan sumber daya yang baik. Seorang pengelola organisasi disamping memahami organisasi, yang dimana organisasi/instansi dihuni oleh pegawai yang mempunyai perilaku individu yang berbeda-beda, perilaku individu ini dilandasi dengan adanya tujuan dari setiap individu itu sendiri.

Berdasarkan undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 mengenai pokok-pokok kepegawaian, setiap pegawai sipil (PNS) dituntut untuk dapat memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Institut Teknologi Bandung merupakan sebuah perguruan tinggi negeri yang berkedudukan di kota Bandung. Nama ITB diresmikan pada tanggal 2 Maret 1959. Sejak tanggal 14 Oktober 2013 ITB menjadi perguruan tinggi Negeri Badan Hukum (PTN BH) atau yang lebih terkenal dengan Badan Hukum Milik Negara (BHMN) yang memiliki otonomi pengelolaan dalam akademik dan non akademik.

Institut Teknologi Bandung dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, karena mempunyai tugas dan fungsinya melaksanakan sebagian urusan pelayanan kepada mahasiswa atau masyarakat luas oleh sebab itu harus memberikan kinerja yang sangat baik dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Perguruan tinggi termasuk ITB adalah salah satu subsistem pendidikan nasional. Keberadaannya di salam kehidupan berbangsa dan bernegara berperan sangat penting melalui adanya penerapan tri darma perguruan tinggi, diantaranya yaitu pendidikan, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Didalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasonal telah menyebutkan bahwasanya perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pasal 20 ayat 2. Tri Darma perguruan tinggi merupakan salah satu pondasi dan juga dasar tanggung jawab yang dipanggul mahasiswa sebagai perguruan tinggi itu sendiri, untuk itu harus dikembangkan secara simultan bersama-sama. Adapun Tri Darma perguruan tinggi itu sebagai berikut :

1. Pendidikan

Mahasiswa merupakan kaum intelektual bangsa yang jumlahnya menduduki 5% dari jumlah/populasi warga negara Indonesia yang berkewajiban untuk meningkatkan mutu secara khusus agar nantinya mutu bangsa kita pun ikut meningkat.

1. Penelitian dan Pengembangan

Ilmu yang sudah dikuasai setelah melalui proses pendidikan yang panjang di perguruan tinggi haruslah diimplementasikan serta diterapkan. salah satunya yaitu denga langkah yang ilmiah, seperti halnya melalui penelitian. Di ITB sendiri penelitian tidak hanya dilakukan oleh mahasiswa tetapi oleh seluruh dosen yang terlibat.

1. Pengabdian pada Masyarakat

Dalam relasi kemasyarakatan, mahasiswa menempati lapisan yang kedua, yaitu mempunyai peran menjadi penghubung antara masyarakat dengan pemerintah. Mahasiswa mempunyai ilmu mengenai permasalahan yang ada, sehingga mahasiswa membuka mata rakyat yang mana itu merupakan salah satu bentuk pengabdian mereka terhadap rakyat.

Ditdik – ITB, 2016 Institut Teknologi Bandung (ITB) tahun ini Kementrian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) kembali mengumumkan kampus-kampus terbaik se-Indonesia. Institut Teknologi Bandung diantaranya, kembali memegang predikat sebagai kampus terbaik se-Indonesia. Selain ITB, PTN lainnya yang juga masuk dalam daftar kampus terbaik se-Indoensia antara lain Universitas Gajah Mada (UGM) yang berada di urutan ke dua. Kemudian juga ada Universitas Indonesia (UI) yang berada diposisi ketiga dan Institut Pertanian Bogor (IPB) berada di urutan empat. Hasil dari Kemenristekdikti berdasarkan pada acuan kualitas pendidikan dan publikasi ilmiah.

Pada Institut Teknologi Bandung khususnya pada Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam sendiri dosen dan karyawan berperan sangat penting untuk kelangsungan perkuliahan, dikarenakan dosen dan karyawan saling berhubungan satu sama lain. Dosen sebagai pengajar bagi mahasiswa dan karyawan sebagai pendukung untuk dosen dan mahasiswa atau masyarakat luas. Terkadang karyawan kurang optimal terhadap pemberian pelayanan karena jumlah dosen yang lebih banyak di bandingkan dengan karyawan dan jumlah mahasiswa yang setiap tahun semakin meningkat, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ramdhani (2011:18) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:9) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Di Institut Teknologi Bandung sendiri mempunyai 14 Fakultas yaitu :

**Tabel 1.1**

**Fakultas Institut Teknologi Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Fakultas** | **Program Studi** |
| 1. | Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam (FMIPA) | 1. Matematika (MA)
2. Fisika (FI)
3. Astronomi (AS)
4. Kimia (KI)
 |
| 2. | Sekolah Ilmu dan Teknologi Hayati (SITH) Program Sains | 1. Biologi (BI)
2. Mikrobiologi (BM)
 |
| 3. | Sekolah Ilmu dan Teknologi Hayati (SITH) Program Rekayasa | 1. Rekayasa Hayati (BE)
2. Rekayasa Pertanian (BA)
3. Rekayasa Kehutanan (BF)
4. Teknologi Pasca Panen (TPP)
 |
| 4. | Sekolah Farmasi (SF) | 1. Sains dan Teknologi Farmasi (FA)
2. Farmasi Klinik dan Komunitas (FKK)
 |
| 5. | Fakultas Ilmu dan Teknologi Kebumian (FITB) | 1. Teknik Geologi (GL)
2. Teknik Geodesi dan Geomatika (GD)
3. Meteorologi (ME)
4. Oseanografi (OS)
 |
| 6. | Fakultas Teknik Pertambangan dan Perminyakan (FTTM) | 1. Teknik Pertambangan (TA)
2. Teknik Perminyakan (TM)
3. Teknik Geofisika (TG)
4. Teknik Metalurgi (MG)
 |
| 7. | Fakultas Teknologi Industri (FTI) Kampus Ganesa | 1. Teknik Industri (TI)
2. Teknik Kimia (TK)
3. Teknik Fisika (TF)
4. Manajemen Rekayasa Industri (MRI)
 |
| 8. | Fakultas Teknologi Industri (FTI) Kampus Jatinangor | 1. Teknik Bioenergi dan Kemurgi (TBK)
2. Teknik Pangan (TP)
 |
| 9. | Sekolah Teknik Elektro dan Informatika (STEI) | 1. Teknik Elektro (EL)
2. Teknik Tenaga Listrik (EP)
3. Teknik Telekomunikasi (ET)
4. Teknik Informatika (IF)Teknik Biomedis (TB)
5. Sistem dan Teknologi Informasi (II)
 |
| 10. | Fakultas Teknik Mesin dan Dirgantara (FTMD) | 1. Teknik Mesin (MS)
2. Teknik Material (MT)
3. Aeronotika dan Astronotika (AE)
 |
| 11. | Fakultas Teknik Sipil dan Lingkungan (FTSL) | 1. Teknik Sipil (SI)
2. Teknik Lingkungan (TL)
3. Teknik Kelautan (KL)
4. Teknik dan Pengelolaan Sumber Daya Air (TSA)
5. Rekayasa Infrastruktur Lingkungan (RIL)
 |
| 12. | Sekolah Arsitektur, Perencanaan, dan Pengembangan Kebijakan (SAPPK) | 1. Arsitektur (AR)
2. Perencanaan Wilayah dan Kota (PWK)
 |
| 13. | Fakultas Seni Rupa dan Desain (FSRD) | 1. Seni Rupa (SR)
2. Seni Kria (KR)Desain Interior (DI)
3. Desain Produk (DP)
4. Desain Komunikasi Visual (DKV)
 |
| 14. | Sekolah Bisnis dan Manajemen (SBM) | 1. Manajemen (MB)
2. Kewirausahaan (MK)
 |

Lanjutan Tabel 1.1

Dapat dilihat dari ke 14 Fakultas di atas penulis memilih penelitian di Fakultas Matematika dan Ilmu pengetahuan alam karena di Fakultas ini banyak sekali peminatnya khususnya pada program studi matematika, sehingga penulis ingin meneliti tentang kinerja karyawan terhadap pelayanan kepada masyarakat baik dari segi budaya organisasi dan komitmen kerja karyawan itu sendiri.

Pada tahun 2014 sampai dengan 2016, Fakultas matematika Ilmu Pengetahuan Alam ITB mempunya data mengenai jumlah karyawan masuk dan keluar atau pensiun pada Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam yaitu pada tahun 2014 ada 107 karyawan PNS & BHMN dan juga PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) sebanyak 31 karyawan dan ada perekrutan PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) pada tahun ini yaitu sebanyak 10 orang. Pada tahun 2015 ada 106 kayawan PNS & BHMN, dan juga PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) sebanyak 31 karyawan dan ada perekrutan PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) kembali pada tahun ini sebanyak 5 orang. Dan pada tahun 2016 ada 104 karyawan PNS & BHMN, dan juga PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) sebanyak 29 dan tidak ada perekrutan karyawan PKWT (pekerja kontrak waktu tertentu) seperti tahun-tahun sebelumnya. Berikut adalah grafik jumlah karyawan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam :

**Grafik 1.1**

Sumber : Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam – ITB.

Data diatas mengenai jumlah karyawan baik karyawan PNS, BHMN maupun PKWT pada Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam Institut teknologi Bandung. Dapat dilihat bahwa pada tabel di atas karyawan PNS dan BHMN dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2016 mengalami penurunan dikarenakan pensiun atau pindah ke Fakultas yang lain, sehingga mengalami penurunan dan kurangnya memiliki komitmen terhadap kinerja. Tetapi berbeda dengan jumlah karyawan pada PKWT, pada tahun 2014 dengan 2015 jumlah PKWT relatif stabil yaitu 31 orang, tetapi pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 29 orang dikarenakan resign.

Adapun Data Penilaian Pekerjaan (DP3) pada Institut Teknologi Bandung sebagai berikut :

 **Tabel 1.2**

**Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) PNS, BHMN & PKWT – Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam – ITB**



Sumber : Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam - ITB

Pada Tabel penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) karyawan PNS, BHMN dan PKWT di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam, nilai rata-rata pada tahun 2012 yaitu 89.9 dengan presentase baik. Pada tahun 2013 nilai rata-rata yaitu 89.5terjadi penurunan dari tahun sebelumnya dengan presentase baik. Pada tahun 2014 nilai rata-rata 90 dengan presentase baik, mengalami kenaikan nilai rata-rata pada tahun sebelumnya tetapi belum mencapai presentase sangat baik.

Pada karyawan tidak ada aspek penilaian kepemimpinan sehingga hanya ada 7 aspek penilaian. Pada presentase karyawan selama tiga tahun tidak ada yang menunjukan sangat baik, hanya pada prsentase baik saja. Tetapi Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan itu sendiri ingin mendapatkan presentasi sangat baik dengan angka 100 yaitu dengan nilai A. Berikut Presentase penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3) :

**Tabel 1.3**

**Presentase Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Klasifikasi** | **Rentang Nilai** |
| A = Baik Sekali | 91-100 |
| B = Baik | 76-90 |
| C = Cukup | 61-75 |
| D = Sedang | 51-60 |
| E = Buruk  | 0-50 |

Sumber : Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam ITB

 Berdasarkan hal di atas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada Fakultas Matematika dan Imu Pengetahuan Alam ITB belum optimal. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut A. Dale Timple (dalam mangkunegara, 2014 : 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

 Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam ITB, peneliti telah melakukan kuesioner pendahuluan kepada 20 responden yang menunjukkan indikator kinerja masih jauh dari skor idealnya yaitu 100 dan hasil kuesionernya dapat dilihat pada tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Hasil Rekapitulasi Kuesioner Pendahuluan Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Pertanyaan** | **Skor** | **Skor Ideal** |
| Saya merasa hasil kerja yang saya kerjakan baik | 65 | 100 |
| Saya berinisiatif terhadap kinerja | 62 | 100 |
| Saya tepat waktu dalam mengerjakan tugas | 69 | 100 |

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan, 2017

 Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat sebagian besar karyawan menjawab tidak selalu merasa hasil kerja yang dikerjakan baik dengan skor 65. Sedangkan sebagian karyawan juga menjawab tidak selalu berinisiatif terhadap pekerjaan dengan skor 62 dan karyawan juga menjawab tidak selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas dengan skor 69.

 Selain kinerja peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dengan hasil rekapitulasi yang dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.5**

**Faktor-Faktor yang Bermasalah Mempengaruhi Kinerja karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Pertanyaan** | **Skor** |
| Lingkungan kerja | Penerangan di kantor selalu baik | 76 |
| Hubungan kerja dengan karyawan berjalan baik | 76 |
| Kebersihan kantor selalu terjaga | 79 |
| Budaya Organisasi | Saya selalu berinovasi dan mengambil resiko di setiap pekerjaan | 68 |
| Saya selalu menerima keputusan manajemen dalam memperhitungkan hasil dari tugas | 62 |
| Saya selalu mengerjakan tugas dengan kompetitif | 65 |
| Motivasi | Saya selalu berani mengambil resiko dalam bekerja | 75 |
| karyawan selalu mengejar penghargaan dalam pekerjaan | 81 |
| saya merasa bersemangat jika di kerjakan bersama-sama | 83 |
| Komitmen | Saya merasa setia pada organisasi yang saya jalani | 63 |
| Saya paham dengan kewajiban di kantor | 60 |
| Saya merasa terlibat dalam kegiatan di kantor | 64 |
| Disiplin | Saya selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan | 78 |
| Saya selalu meminta ijin apabila terlambat datang | 76 |
| saya selalu datang ke kantor tepat waktu | 80 |

Sumber : Hasil kuesioner pendahuluan, 2017

Lanjutan Tabel 1.5

 Berdasarkan data Tabel 1.5 di atas maka dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki skor yang berbeda-beda dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Skor terendah di peroleh oleh variabel budaya organisasi dengan masing-masing indikator memperoleh skor 63, 60, dan 64, sedangkan skor terendah kedua diperoleh oleh variabel komitmen yang masing-masing indikator nya memperoleh skor sebesar 68, 62, dan 65.

Komitmen organisasi tidak bisa terlepas dari dorongan diri sendiri untuk bekerja dan bagaimana ia mampu menyelesaikan kewajibannya, sama halnya dengan komitmen organisasi, budaya organisasi menjadi penting untuk karyawan karena dengan memiliki budaya organisasi yang positif karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Lingkungan budaya organisasi yang membedakan organisasi satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan.

Budaya organisasi yang terbetuk secara positif akan bermanfaat karena setiap karyawan dalam suatu organisasi membutuhkan ruang lingkup yang positif dalam pekerjaannya demi kemajuan di organisasi tersebut, namun budaya organisasi akan berakibat buruk jika karyawan dalam suatu organisasi terdapat perbedaan baik cara pandang, pendapat, tenaga dan pikirannya.

Robbins dalam Sembiring, (2012:41), memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan memihak organisasi sehingga bertanggung jawab untuk memajukan organisasi dimana karyawan itu bekerja. karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan memberika seluruh kemampuannya dimana dia berada agar organisasi tersebut berjalan kearah yang lebih baik.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatul Sipil Negara pada pasal 3 juga memasukan komitmen sebagai salah satu prinsip Aparatul Sipil Negara disamping nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, integritas moral dan tanggungjawab pada pelayanan publik, kompetisi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013:73) komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Budaya organisasi menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan budaya organisasi yang baik atau positif karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dan bertanggung jawab yang menghasilkan komitmen yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan optimal. Sedangkan untuk membangun komitmen yang tinggi itulah diperlukan dukungan suatu kultur atau budaya organisasi yang positif. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG”**

* 1. **Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Indentifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup di dalam penelitian.

* + 1. **Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan latar belakang penelitian, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Karyawan mengalami penurunan pada tahun 2014-2016.
2. Karyawan merasa kurang optimal terhadap hasil kerja yang dikerjakan.
3. Kurangnya inisiatif pada karyawan
4. Karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas
5. Karyawan tidak selalu berinovasi dan mengambil resiko disetiap pekerjaan
6. Karyawan tidak selalu mengerjakan tugas tugas dengan kompetitif
7. Karyawan tidak setia pada organisasi yang dijalani
8. Karyawan tidak paham dengan kewajiban di kantor
	* 1. **Rumusan Masalah**

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapt dirumuskan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen di Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam ITB.
2. Bagaimana Budaya Organisasi di Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam ITB.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam ITB.
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di Fakultas Matematika Ilmu Pengetahuan Alam baik secara simultan maupun parsial.
	1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Komitmen organisasi di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam.
2. Budaya organisasi di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam.
3. Kinerja karyawan di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam.
4. Besar pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja baik secara simultan maupun secara parsial.
	1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian berisi pengungkapan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis.

* + 1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperbolehkan dari penelitian ini akan memberikan wawasan keilmuan dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya teori komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

* + 1. Kegunaan Praktis
1. Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan penulis mengenai pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui penerapan teori-teori yang diperoleh masa perkuliahan.

1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat bagi organisasi.

1. Bagi Pihak Lain

Hasil penilaian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian lain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.