

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki sektor pariwisata yang menarik baik wisata alam maupun keragaman kebudayaannya. Maka dengan pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang baik dan terarah diharapkan pariwisata di Indonesia mampu menarik wisatawan domestik maupun mancanegara untuk berkunjung. Kemajuan sektor pariwisata Indonesia, memacu provinsi-provinsi di Indonesia untuk lebih meningkatkan pengelolaan pariwisata di daerahnya masing-masing karena sektor pariwisata berpengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi disuatu daerah tujuan wisata. Jawa Barat merupakan salah satu provinsi yang ada di Indonesia yang mempunyai daya tarik wisata sehingga dapat menarik banyak wisatawan berkunjung ke Jawa Barat.

Kota Bandung sebagai ibu kota provinsi Jawa Barat yang dikenal sebagai sebutan kota kembang, pusat kebudayaan dan pusat pendidikan juga dikenal dengan kekayaan pesona alam dan budayanya, merupakan salah satu tujuan wisata yang diminati wisatawan. Hingga sekarang Bandung masih tetap merupakan daerah tujuan wisata yang dikenal di Indonesia dan mancanegara. Besarnya minat wisatawan berkunjung ke Bandung memicu meningkatkan peluang dalam jenis berbisnis baik objek wisatanya itu sendiri maupun usaha-usaha lain yang berhubungan dengan aktivitas wisata seperti akomodasi hotel, transportasi, kuliner dan lain sebagainya. Kemajuan sektor pariwisata ini ditunjukkan dengan Tabel 1.1

yang menjelaskan mengenai perkembangan wisatawan mancanegara maupun nusantara dari tahun 2013-2016 yang datang ke kota Bandung.

Tabel 1.1
Data Kunjungan dan Wisatawan yang Menginap
ke Kota Bandung Tahun 2013-2016

Tahun	Wisatawan Yang Data Ke Bandung			Wisatawan Menginap Hotel Bintang 4 dan Hotel Bintang 5		
	Mancanegara	Domestik	Total	Hotel Bintang 4	Hotel Bintang 5	Total
2013	176.432	5.080.584	5.564.724	158.848	246.592	405.440
2014	180.143	5.627.421	5.807.564	170.982	219.478	390.370
2015	183.932	5.877.162	6.061.094	176.487	222.157	398.644
2016	173.036	4.827.589	5.000.625	130.039	194.792	324.831

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa wisatawan yang datang berkunjung maupun menginap di kota Bandung baik mancanegara maupun domestik mengalami peningkatan dari tahun ke tahunnya. Namun pada tahun 2016 terjadi penurunan hal itu dikarenakan cuaca hujan di Kota Bandung yang berlangsung cukup lama dan kemacetan yang setiap harinya memadati jalanan kota Bandung sehingga para wisatawan enggan datang ke Kota Bandung karena sebagian wisata yang ada bersangkutan dengan alam. Selain itu jumlah pengunjung hotel yang menginap pun lebih cenderung memilih hotel berbintang 5 di bandingkan hotel berbintang 4. Hal itu dikarenakan harga yang cenderung tidak terlalu jauh namun memiliki fasilitas relatif yang hampir sama. Berikut

perbandingan antara Hotel berbintang 4 dan Hotel berbintang 5 sesuai dengan klasifikasinya.

Tabel 1.2
Perbandingan Klasifikasi Hotel Bintang 4 dan Bintang 5

Klasifikasi	Jenis Hotel	
	Hotel Bintang 4	Hotel Bintang 5
Jumlah kamar standar	Minimum 50 kamar	Minimum 100 kamar
Jumlah kamar suite	Minimum 3 kamar	Minimum 4 kamar
Kamar mandi	Di dalam dengan air panas/dingin	Di dalam dengan air panas/dingin
Luas kamar standar	24 m ²	26 m ²
Luas kamar suite	48 m ²	52 m ²

Sumber : Perhimpunan Hotel & Restoran Indonesia (PHRI)

Dalam industri pariwisata terdapat berbagai jenis bisnis yang menunjang pariwisata yaitu salah satunya bisnis perhotelan. Hotel merupakan sarana tempat beristirahat bagi wisatawan mancanegara maupun nusantara. Kenyamanan pengunjung hotel dalam menggunakan jasa hotel merupakan persyaratan utama, sehingga para pengelola hotel harus menciptakan kenyamanan sebaik mungkin agar jasa hunian hotel dapat dipertahankan (Widyawati, 2012: 74)

Menurut Salah Wahab dalam bukunya “ *Tourism Management* ” Pariwisata adalah salah satu jenis industri baru yang mampu menghasilkan pertumbuhan ekonomi, yang cepat dalam penyediaan lapangan kerja, standar hidup serta menstimulasi sektor-sektor produktifitas lainnya.

Industri jasa perhotelan di Bandung yang fluktuatif, karena tinggi rendahnya tingkat hunian hotel sangat dipengaruhi oleh eksternal maupun internal. Faktor eksternal mencakup faktor sosial, ekonomi dan kebijakan pemerintah. Sedangkan faktor internal seperti fasilitas, sarana dan prasarana yang dimiliki oleh hotel serta kualitas pelayanan yang diberikan oleh pihak hotel.

Tabel 1.3
Peringkat Hotel Bintang 4 Berdasarkan Pengalaman Pengunjung

No	Nama Hotel
1	Galeri Ciumbuleuit Family
2	Four Point by Sheraton Bandung
3	The 101 Bandung Dago
4	The Luxton Hotel
5	Grand Tjokro Hotel
6	Harris Hotel Ciumbuleuit
7	Holiday Inn Bandung
8	Hotel Mercure Bandung City Center
9	The Ardjuna Boutique Hotel & Spa
10	The Jayakarta Bandung Suit Hotel
11	The Amarossa Hotel
12	Golden Flower
13	Scarlet Dago Hotel
14	Savoy Homann Hotel
15	Grand Pasundan Convention Hotel
16	Èl Royale Hotel Bandung Hotel
17	Aston Tropicana Hotel Bandung
18	Sensa Hotel Bandung
19	Promenade Hotel Cihampelas
20	Novotel Hotel

Sumber: Tripadvisor, 2016

Berdasarkan Tabel 1.3. di atas menunjukkan peringkat 1 sampai dengan 20 hotel Bintang 4 di Kota Bandung pada tahun 2016 diketahui pada peringkat pertama diduduki oleh Gallery Cimbleuit Family dan peringkat ke 20 oleh Novotel Hotel. Hal itu menjelaskan bahwa Novotel Hotel termasuk salah satu hotel yang kurang diminati oleh pengunjung dengan tingkat kepuasan tamu yang cukup rendah.

Hotel Novotel Bandung terletak di pusat kota Bandung tepatnya di Jalan Cihampelas No 23-25, Cihampelas, Bandung, Indonesia. Hotel mewah ini

menawarkan kualitas pelayanan yang tinggi untuk kenyamanan pengunjung. Hotel Bintang 4 ini lokasinya sangat dekat dengan pusat perbelanjaan dan hiburan kota. Jika anda dari Bandara ataupun dari Stasiun Kereta Api Bandung hanya membutuhkan waktu kurang lebih 15 menit untuk sampai ke hotel. Berikut *type* kamar dan harga beserta fasilitas di Hotel Novotel Bandung.

Tabel 1.4
Tipe Kamar dan Harga Hotel Novotel Bandung

Tipe Kamar	Ukuran	Fasilitas	Tarif/Malam (Rp)
Superior	26 m ²	Air conditioning, koran, meja, hair dryer, sofa, LCD TV, shower, bathtub, TV kabel, Wi-Fi gratis, pembuat kopi, dan air botol gratis	717.624
Executive	32 m ²	Mantel mandi, air conditioning, shower, koran, meja, bathtub, LCD TV, TV kabel, hair dryer, air botol gratis, Wi-Fi gratis, dan pembuat kopi	1.119.264
Premier	26 m ²		919.264
Junior Suite	54 m ²	Kitchenette, 2 sofas, Wi-Fi gratis, mantel mandi, shower, bathtub, LCD TV, TV kabel, hair dryer, air botol gratis, pembuat kopi, air conditioning, koran, dan meja	1.569.264

Sumber: Hotel Novotel Bandung

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan dalam hal strategi yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Keputusan tersebut menyangkut keputusan di dalam semua bidang fungsional.

Kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran manusia sebagai penggerak organisasi. Manusia mempunyai kemampuan yang dapat digunakan

untuk mengelola organisasi tersebut. Sehingga arah dan tujuan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap organisasi. Setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan mempunyai cara berfikir, sikap, tingkah laku, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Keadaan ini merupakan masalah yang rumit bagi perusahaan yang harus diberikan perhatian khusus dalam mengelola sumber daya manusianya, sebab jika pengelolaannya tidak baik maka akan timbul masalah yaitu kinerja karyawan akan menurun, masalah yang timbul ini akan berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap organisasi selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi dan dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Tabel 1.5
Hasil Data Kinerja Karyawan Tahun 2016
Pada Hotel Novotel Bandung

No	Dimensi	Kondisi Saat Ini	Target Pencapaian
1	Kualitas Kerja	70%	100%
2	Kuantitas Kerja	65%	100%
3	Kerjasama	85%	100%
4	Tanggung Jawab	72%	100%

Sumber: Hotel Novotel Bandung

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada tahun 2016 belum bisa memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal itu dikarenakan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan belum mendorong seorang karyawan dalam berkinerja secara baik. Oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi secara proporsional oleh perusahaan agar kinerja karyawan yang ada bisa meningkat.

Adapun Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:133) yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir, dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Novotel Bandung :

Tabel 1.6

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Hotel Novotel Bandung

Variabel (Kinerja Kerja)						
No	Unsur yang dinilai	Jawaban (F)				
		SP	P	KP	TP	STP
1	Konflik Kerja	8	11	7	2	1
2	Stress Kerja	8	14	6	2	-
3	Disiplin Kerja	9	11	6	4	-
4	Pengembangan Karir	9	11	7	2	1
5	Kompetensi	8	8	11	3	-
6	Motivasi	12	11	7	-	-

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2017)

Keterangan:

SP : Sangat Penting

TP : Tidak Penting

P : Penting

STP : Sangat Tidak Penting

KP : Kurang Penting

Berdasarkan Tabel 1.6 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan tentang faktor-faktor penting bagi kinerja karyawan diantaranya adalah stres kerja dan motivasi kerja. Semua perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan prestasinya, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah stres kerja dan motivasi kerja.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Disisi lain stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah dalam organisasi itu sendiri. Dalam kehidupan sehari-hari, terutama dalam masyarakat modern dimana didalamnya terdapat berbagai kebutuhan dan tuntutan serta masalah yang sangat kompleks sehingga menyebabkan banyak orang yang stres, baik disadari ataupun tidak disadari. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan benturan-benturan atau tekanan-tekanan yang terjadi pada dirinya yang dapat menimbulkan stres bagi karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Stres kerja karyawan perlu dikelola oleh seorang pimpinan perusahaan agar potensi-potensi yang dapat merugikan perusahaan dapat diatasi.

Selanjutnya untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya tingkat Kinerja Karyawan di Hotel Novotel Bandung, maka peneliti kembali melakukan penelitian pendahuluan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 responden yang bekerja di Hotel Novotel Bandung. Adapun hasil dari penelitian pendahuluan tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1.7
Hasil Penelitian Pendahuluan Mengenai Stres Kerja dan Motivasi Kerja di
Hotel Novotel Bandung

Variabel	Dimensi	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total	
STRES KERJA	Kondisi Pekerjaan	Karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang ada	3	9	15	3	0	30	
		Kondisi hotel sangat mendukung pekerjaan anda	3	9	12	6	0	30	
	Konflik Pekerjaan	Hubungan anda dengan karyawan lain terjalin dengan baik	8	13	9	0	0	30	
		Hubungan anda dengan atasan terjalin dengan baik	7	17	6	0	0	30	
	Pengembangan karier	Karier anda selalu ada peningkatan setiap tahunnya	4	6	13	7	0	30	
		Pihak hotel selalu memikirkan karier karyawannya dengan baik	4	6	11	9	0	30	
	Struktur Organisasi	Struktur organisasi sudah tersusun dengan baik	7	9	8	6	0	30	
		Karyawan sudah bekerja sesuai dengan kapasitasnya	6	6	13	5	0	30	
	MO TI	Kebutuhan Fisik	Gaji yang diterima sudah sesuai	6	11	8	5	0	30

Variabel	Dimensi	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total
		Karyawan yang ada selalu datang tepat waktu	2	6	9	14	0	30
	Kebutuhan Keamanan	Semua karyawan menerima tunjangan kesehatan	6	14	6	4	0	30
		Karyawan yang mengalami kecelakaan di tanggung oleh perusahaan	3	10	13	4	0	30
		Karyawan yang ada terbebas dari PHK	4	7	15	4	0	30
	Kebutuhan Sosial	Atasan selalu berkoordinasi baik dengan karyawan	4	9	14	3	0	30
		Karyawan memiliki kerjasama baik dengan rekan kerja lainnya	4	16	8	2	0	30
	Kebutuhan Pengakuan	Anda selalu mendapat <i>reward</i> dari perusahaan	5	8	15	2	0	30
		Pekerjaan anda selalu memuaskan atasan	6	12	9	3	0	30
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Anda bisa mengembangkan diri dengan posisi anda sekarang	4	9	14	3	0	30
		Anda bisa selalu kreatif dalam bekerja	4	13	11	2	0	30

Sumber: Pengolahan Data Peneliti (2017)

Adapun hasil wawancara dengan karyawan mengenai stres kerja yang dialami karyawan Hotel Novotel Bandung adalah dengan tuntutan pekerjaan yang semakin berat dialami oleh karyawan sehingga karyawan perlu waktu istirahat yang cukup untuk mengembalikan kondisi badannya agar kembali fit. Namun dalam hal ini pihak hotel hanya memberikan libur 1 hari dalam 1 minggu kepada karyawan. Kondisi ini membuat karyawan sering mengeluh.

Selain itu pihak perusahaan belum bisa memastikan jumlah karyawan yang dibutuhkan pada setiap bagiannya. Oleh karena itu masih adanya karyawan yang memiliki *double job* dan *extend* jam kerja karena tidak ada karyawan yang menggantikan *shift* selanjutnya, sehingga karyawan merasa keberatan hal ini. Selain itu kondisi lingkungan pekerjaan yang ada juga kurang nyaman sehingga karyawan kurang fokus dalam bekerja.

Selain stres kerja adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi kerja menurut Kadarisma (2012: 278) adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki motivasi lemah atau menurun akan berdampak pula pada kinerja mereka sehingga akan berakibat pada titik maksimalnya mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang memungkinkan untuk digunakan oleh perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerjanya guna meningkatkan produktifitas kerja karyawan, diantaranya gaji yang sesuai dengan indeks kehidupan lokal, training bagi karyawan-karyawan tertentu yang memiliki prospek yang bagus di masa depan, pemotivasian individual maupun kolektif melalui berbagai cara misal pemberian insentif yang proporsional dengan motivasi kerjanya, atau promosi jabatan yang diharapkan dapat merubah tingkat kehidupannya sehingga menjadi lebih baik.

Adapun hasil wawancara dengan karyawan mengenai motivasi kerja yang dialami karyawan Hotel Novotel Bandung adalah dengan belum adanya kesejahteraan yang cukup yang diberikan oleh perusahaan misalnya asuransi

untuk kesehatan . Selain itu karyawan belum merasakan pengembangan karier dan promosi jabatan ataupun *reward* yang sesuai kepada setiap karyawan agar karyawan bisa lebih termotivasi untuk berkinerja lebih baik. Dan kurangnya pelatihan yang diselenggarakan untuk karyawan menyebabkan karyawan masih belum bisa mengembangkan *skill* atau kemampuan yang lebih optimal dikarenakan kurangnya pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu tingkat insentif dan kenaikan gaji karyawan yang belum sesuai menyebabkan karyawan masih kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Selain itu dari segi kontrak kerja karyawan yang masih belum ideal menyebabkan karyawan masih kurang termotivasi. Hal itu dikarenakan sistem kontrak yang diberlakukan belum terlalu memihak kepada pihak karyawan dan cenderung sulit untuk diangkat menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan penjelasan yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topik penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Stres kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan (Survei Pada Karyawan di Hotel Novotel Bandung)”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses penelitian yang bisa dikatakan paling penting diantara proses yang lain. Masalah penelitian akan menentukan kualitas dari penelitian. Lalu dengan identifikasi masalah peneliti akan menentukan masalah yang merupakan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijawab oleh peneliti

dan dicarikan pemecahan masalahnya. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang di atas, permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut.

1. Berkurangnya minat wisatawan yang berkunjung dan menginap dikota Bandung.
2. Peringkat Novotel berada diposisi terendah menurut pengalaman pengunjung.
3. Kinerja karyawan masih belum maksimal.
4. Pihak hotel belum terlalu memperhatikan tentang pentingnya keberadaan karyawan yang ada.
5. Waktu istirahat yang diterima oleh karyawan tidak memberikan waktu yang cukup kepada karyawan untuk kembali ke kondisi yang maksimal
6. Masih adanya karyawan yang memiliki *double job* dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
7. Pekerjaan yang semakin meningkat tidak diimbangi dengan kesejahteraan yang diterima oleh karyawan.
8. Pengembangan karier atau peningkatan jabatan yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan.
9. Kurangnya *reward* yang diberikan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai stres kerja di Hotel Novotel Bandung.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja di Hotel Novotel Bandung.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan di Hotel Novotel Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Novotel Bandung secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui karyawan mengenai stres kerja di Hotel Novotel Bandung.
2. Tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja di Hotel Novotel Bandung.
3. Tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan di Hotel Novotel Bandung.
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Novotel Bandung secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat berbagai pihak juga dapat berguna bagi yang membacanya terutama bagi yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.1 Kegunaan Praktisi

Penelitian ini menjelaskan bahwa hasil penelitian bermanfaat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan topik atau tema sentral dari suatu penelitian. Dari hasil penelitian ini peneliti berharap memberikan manfaat kepada pihak-pihak:

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat mengetahui masalah yang terjadi seperti permasalahan stres kerja di Hotel Novotel Bandung.
- b. Peneliti dapat mengetahui penerapan motivasi kerja yang dilakukan oleh Hotel Novotel Bandung.
- c. Peneliti dapat memperoleh hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Novotel Bandung.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan dapat mengatasi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan di Hotel Novotel Bandung.
- b. Perusahaan diharapkan dapat menerapkan motivasi kerja yang sesuai bagi karyawan Hotel Novotel Bandung.

- c. Perusahaan juga diharapkan dapat mengetahui hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Novotel Bandung.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut.

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan diskusi dan wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.