

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam instansi, baik buruknya, berkembang atau tidaknya, tergantung bagaimana suatu organisasi atau instansi memaksimalkan sumber daya manusia yang sudah dimiliki. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan atau target organisasi dapat terwujud.

Semua organisasi atau instansi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali instansi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Peran Pemerintah Daerah di era otonomi daerah sangat besar sekali, dimana pemerintah daerah diberikan kewenangan seluas-luasnya untuk mengurus pemerintahannya sendiri, termasuk pengembangan ekonomi daerah berdasarkan kekayaan potensi daerah tersebut. Untuk mengemban tugas tersebut, pemerintah daerah harus berperan aktif dalam pembangunan ekonomi daerahnya, banyak kendala-kendala yang dihadapi pemerintah daerah dalam pembangunan

ekonominya yaitu ketimpangan pembangunan sektor industri, kurang meratanya investasi, tingkat mobilitas faktor produksi yang rendah, perbedaan sumber daya alam, perbedaan demografis dan kurang lancarnya perdagangan antar daerah. Permasalahan-permasalahan tersebut menimbulkan dampak pada pembangunan ekonomi daerah, akan tetapi permasalahan-permasalahan tersebut juga dapat diatasi dengan strategi yang dijalankan oleh pemerintah daerah.

Tabel 1. 1
Indeks Pembangunan Manusia (IPM)
Di Wilayah Kabupaten Subang dan Kabupaten Disekitarnya

Wilayah	Kabupaten	Indeks Pembangunan Manusia (IPM)			Rata-rata	Rangking
		2016	2017	2018		
	Jawa Barat	70,05	70,69	71,30	70,68	
Timur	Sumedang	69,45	70,07	70,99	70,17	1
Barat	Purwakarta	68,56	69,28	69,98	69,27	2
Barat	Karawang	68,19	69,17	69,89	69,08	3
Selatan	Bandung Barat	67,21	68,03	68,46	67,90	4
Tengah	Subang	67,14	67,73	68,31	67,73	5

Sumber : Badan Pusat Statistik 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, bahwa terdapat jumlah Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di setiap kabupaten yang ada di Kabupaten Subang dan wilayah kabupaten yang ada di sekitarnya. Kabupaten Subang adalah kabupaten yang berada diurutan 5 (lima) atau diurutan paling rendah diantara wilayah kabupaten yang ada disekitarnya karena dalam tiga tahun terakhir Indeks Pembangunan Manusia (IPM) mengalami fluktuasi yang mengakibatkan sektor pembangunan Kabupaten Subang cenderung tertinggal diantara wilayah kabupaten yang ada disekitarnya, selain itu juga Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Subang dengan nilai rata-rata 67,73 berada dibawah nilai rata-rata Indeks

Pengembangan Manusia (IPM) Provinsi Jawa Barat yaitu 70,68. Terlebih Kabupaten Subang kedepannya memiliki potensi industri yang menjajikan. Oleh karena itu, kawasan industri pun memiliki prospek yang cukup besar di Kabupaten Subang ini, sehingga diperlukan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Kabupaten Subang dengan rata-rata nilai yang tinggi. Maka dari itu penulis mengambil lokasi penelitian di Pemerintahan Daerah Kabupaten Subang.

Fungsi pemerintah daerah Kabupaten Subang dapat diartikan sebagai perangkat daerah menjalankan, mengatur dan menyelenggarakan jalannya pemerintahan. Fungsi pemerintah daerah menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah adalah :

- a. Pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.
- b. Menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang menjadi urusan pemerintahan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pelayanan umum dan daya saing daerah.
- c. Pemerintah daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan memiliki hubungan pemerintahan pusat dengan pemerintahan daerah. Dimana hubungan tersebut meliputi wewenang, keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam, dan sumber daya lainnya.

Tabel 1. 2
Pencapaian Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Subang

Peringkat	Nama Bagian	Pencapaian Target
1	Bagian Perencanaan dan Keuangan	86%
2	Bagian Umum	85,6%
3	Bagian Protokol dan Kehumasan Pimpinan	85%
4	Bagian Kesejahteraan Rakyat	84,8%
5	Bagian Perekonomian	83,2%
6	Bagian Hukum	82%
7	Bagian Kerjasama	81,7%
8	Bagian Sumber Daya Alam	80%
9	Bagian Organisasi	79,3%
10	Bagian Tata Pemerintahan	77%
11	Bagian Administrasi Pembangunan	76,4%
12	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	75%

Sumber Data Internal Sekretariat Daerah Kab.Subang

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas mengenai pencapaian kinerja sekretarian daerah kabupaten subang menunjukkan bahwa Bagian Pengadaan Barang dan Jasa merupakan bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Subang dengan pencapaian target kinerja paling rendah yaitu peringkat terakhir atau 12 (dua belas) dengan target pencapaian 75% dari 12 (dua belas) bagian sekretariat daerah di kabupaten subang. Bagian Pengadaan Barang dan Jasa mempunyai tugas pokok menyelenggarakan dukungan Pengadaan Barang dan Jasa pada Pemerintah Daerah. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana Bagian Pengadaan Barang/Jasa mempunyai fungsi: a. Pengelolaan pengadaan barang dan jasa, b. Pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik, c. Pembinaan Sumber Daya Manusia dan kelembagaan pengadaan barang dan jasa, d. Pelaksanaan pendampingan, konsultasi, dan/atau bimbingan teknis, e. Penyampaian telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan Asisten Perekonomian dan Pembangunan, f. Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam

rangka pelaksanaan tugas, g. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Tabel 1. 3
Hasil Kuesioner Prasurvei Tentang Variabel Kinerja

No.	Indikator Yang Dinilai	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kualitas Pekerjaan								
1	Tingkat hasil kerja	3	14	9	3	0	104	3,5
2	Mampu memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan	3	6	14	5	2	93	3,1
Skor Rata-rata								3,3
Keuletan dan Ketahanan								
3	Mampu bekerja dengan baik	2	6	11	8	3	86	2,9
4	Memiliki daya tahan yang baik dalam bekerja	2	5	13	7	3	86	2,9
Skor Rata-rata								2,9
Disiplin dan Kehadiran								
5	Menghormati perjanjian kerja	2	3	15	7	3	84	2,8
6	Hadir tepat waktu	2	4	16	5	3	87	2,9
Skor Rata-rata								2,85
Kerjasama Antar Rekan Kerja								
7	Mampu bekerja sama dengan baik	4	8	13	5	0	101	3,4
Skor Rata-rata								3,4
Perhatian Untuk Keamanan								
8	Memperhatikan keamanan dalam bekerja	5	7	12	3	2	97	3,2
Skor Rata-rata								3,2
Tanggung Jawab Atas Hasil Karyanya								
9	Tanggung jawab terhadap perusahaannya	2	5	16	7	0	92	3,1
Skor Rata-rata								3,1
Inisiatif / Kreatifitas								

10	Daya pikir dan Kreativitas	4	6	13	7	0	97	3,2
Skor Rata-rata								3,2

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa hasil pra survey mengenai variabel kinerja yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu mengenai kualitas pekerjaan, keuletan dan ketahanan, disiplin dan kehadiran, kerjasama antar rekan kerja, perhatian untuk keamanan, tanggung jawab atas karyanya, serta inisiatif / kreatifitas . Namun, terdapat beberapa pernyataan yang menurut responden bermasalah diantaranya terdapat pada indikator mampu bekerja dengan baik, indikator memiliki daya tahan yang baik dalam bekerja, indikator menghormati perjanjian kerja, dan indikator hadir tepat waktu. Indikator tersebut terdapat pada dimensi keuletan dan ketahanan yang mendapatkan skor rata-rata 2,9 serta dimensi disiplin dan kehadiran yang mendapatkan skor rata-rata 2,85. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Bapak Nur Azwan Ilhamsyah S.I.Kom sebagai staff dan admin LPSE yang menyatakan bahwa pegawai tidak memiliki daya tahan tubuh yang baik sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Indikator lain yang mempunyai skor dibawah rata-rata yaitu menghormati perjanjian kerja hadir dan indikator terkahir yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu hadir tepat waktu hal tersebut dikarenakan pegawai masih kurang disiplin.

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pendahuluan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
1.	Karakteristik Pekerjaan	Variasi Keterampilan	6	8	10	4	2	102	3,4
		Identitas Tugas	5	10	7	6	2	100	3,3
		Signifikansi Tugas	6	11	8	3	2	106	3,5
		Otonomi	3	5	15	3	4	90	3
		Umpan Balik	4	4	12	6	4	88	2,9
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan							16,2	3,2	
2.	Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	5	6	7	9	3	91	3
		Komitmen Berkelanjutan	2	5	6	12	5	77	2,6
		Komitmen Normatif	4	6	10	5	5	89	3
Skor Rata-rata Komitmen Organisasi							8,6	2,9	
3.	Kompensasi	Kompensasi Langsung	8	11	5	3	3	108	3,6
		Kompensasi Tak Langsung	6	12	7	3	2	107	3,6
Skor Rata-rata Kompensasi							7,2	3,6	
4.	Lingkungan Kerja	Faktor Fisik	7	11	7	3	2	108	3,6
		Non Fisik	6	10	8	3	3	103	3,4
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							7,0	3,5	
5.	Kepemimpinan	Telling	9	11	6	2	2	113	3,8
		Selling	6	9	6	5	4	98	3,3
		Participating	8	12	5	3	2	111	3,7
		Delegating	9	9	7	3	2	110	3,7
Skor Rata-rata Kepemimpinan							14,4	3,6	

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 1.4 di atas maka di antara variabel karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang, diperoleh dua variabel yang memiliki

nilai rata-rata yang lebih rendah bila dibandingkan dengan nilai rata-rata dari variabel yang lain, yaitu variabel Komitmen Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan. Melalui data tersebut penulis melihat adanya permasalahan pada kedua variabel tersebut sehingga mengakibatkan kinerja pegawai kurang optimal. Upaya untuk menjadikan landasan penelitian dengan tujuan memperkuat penelitian ini maka penulis melakukan pendalaman mengenai variabel-variabel yang menurut pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu pada penyebaran kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan guna mengetahui identifikasi-identifikasi masalah yang ada pada variabel yang dianggap lebih mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut adalah identifikasi permasalahan variabel yang terkait komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan :

Tabel 1. 5
Hasil Kuesioner Prasurvei Tentang Variabel Komitmen Organisasi

No.	Indikator Yang Dinilai	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Komitmen Afektif								
1	Karyawan merasa senang bekerja dalam organisasi	3	11	10	6	0	101	3,4
2	Karyawan menunjukkan rasa kecintaannya terhadap organisasi	4	10	13	3	0	106	3,5
3	Karyawan peduli terhadap masalah yang terjadi dalam organisasi	5	9	12	4	0	105	3,5
4	Karyawan bersedia untuk bekerja keras untuk kemajuan organisasi	2	8	13	7	0	95	3,2
5	Karyawan berkeinginan untuk terus berkarir di organisasi	3	7	14	6	0	97	3,2

6	Karyawan merasa percaya terhadap organisasi	2	5	18	5	0	94	3,1
Skor Rata-rata								3,3
Komitmen Berkelanjutan								
7	Karyawan akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan organisasi/perusahaan	0	5	12	11	2	80	2,7
8	Karyawan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi/perusahaan	0	3	11	13	3	74	2,5
9	Karyawan merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik	0	4	15	10	1	82	2,7
Skor Rata-rata								2,6
Komitmen Normatif								
10	Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk setia kepada organisasi/perusahaan	0	5	16	9	0	86	2,9
11	Karyawan telah terikat kontrak kerja dengan perusahaan sehingga harus menyelesaikan kontraknya tersebut	5	8	13	4	0	104	3,5
12	Karyawan merasa bangga bekerja	6	12	9	3	0	111	3,7
Skor Rata-rata								3,36

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil pra survey mengenai variabel komitmen organisasi yang terdiri dari tiga dimensi yaitu mengenai komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Namun, terdapat beberapa pernyataan yang menurut responden bermasalah diantaranya terdapat pada indikator karyawan akan mendapatkan kesulitan dalam hidup jika meninggalkan organisasi/perusahaan, karyawan merasa rugi apabila meninggalkan organisasi/perusahaan, dan karyawan merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik. Yang ketiganya terdapat pada dimensi komitmen berkelanjutan yang mendapatkan skor rata-rata sebesar 2,6.

Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Bapak Nur Azwan Ilhamsyah S.I.Kom sebagai staff dan admin LPSE yang menyatakan bahwa masih banyak pegawai yang tidak memiliki alternatif pekerjaan lain jika meninggalkan pekerjaannya di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Prasurvei Tentang Variabel Karakteristik Pekerjaan

No.	Indikator Yang Dinilai	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Variasi Keterampilan								
1	Memiliki banyak keterampilan untuk melakukan lebih dari satu pekerjaan	4	9	12	5	0	102	3,4
Skor Rata-rata								3,4
Identitas Tugas								
2	Mengetahui secara keseluruhan apa yang harus dikerjakan	6	12	10	2	0	112	3,7
Skor Rata-rata								3,7
Signifikasi Tugas								
3	Merasa tugas yang dilakukan penting	5	10	11	4	0	106	3,5
Skor Rata-rata								3,5
Otonomi								
4	Diberi kebebasan untuk mengambil keputusan tanpa tergantung pada atasan	0	5	18	4	3	85	2,8
Skor Rata-rata								2,8
Umpan Balik								
5	Diberi feedback dari atasan	0	6	16	5	3	85	2,8
Skor Rata-rata								2,8

Sumber : Data diolah peneliti 2020

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa hasil pra survey mengenai variabel karakteristik pekerjaan yang terdiri dari lima dimensi yaitu mengenai variasi keterampilan, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi, dan umpan balik. Namun, terdapat beberapa pernyataan yang menurut responden bermasalah

diantaranya terdapat pada indikator diberi kebebasan untuk mengambil keputusan tanpa tergantung pada atasan dan indikator diberi feedback dari atasan. Indikator tersebut terdapat pada dimensi otonomi dan umpan balik yang mendapatkan skor rata-rata yang sama yaitu sebesar 2,8. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara bersama Bapak Nur Azwan Ilhamsyah S.I.Kom sebagai staff dan admin LPSE yang menyatakan bahwa pegawai kurang diberi kebebasan untuk mengambil keputusan tanpa tergantung pada atasan hal tersebut disebabkan setiap keputusan yang diambil terkait dengan kepentingan masyarakat sehingga perlu pertimbangan dari atasan atau pimpinan dan indikator lain yang mempunyai nilai dibawah rata-rata yaitu diberi feedback dari atasan.

Berdasarkan uraian fenomena dan permasalahan diatas dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah kinerja yang belum optimal pada pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang yang disebabkan oleh variabel komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang ada sebagai topik dan objek penelitian. Dengan itu peneliti mengambil judul penelitian **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Sekretariat Daerah Kabupaten Subang”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada guna memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk

memahami hasil penelitian yang mencakup ke dalam penelitian meliputi faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang yaitu pada komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi:

1. Pegawai mendapatkan kesulitan dalam hidup pada saat meninggalkan organisasi/perusahaan
2. Pegawai merasa rugi apabila meninggalkan organisasi/perusahaan
3. Pegawai merasa tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik
4. Pegawai kurang diberi kebebasan untuk mengambil keputusan tanpa tergantung pada atasan
5. Masih kurangnya feedback yang diberikan atasan terhadap pegawai
6. Pegawai kurang mampu bekerja dengan baik
7. Pegawai kurang memiliki daya tahan baik dalam bekerja
8. Pegawai masih belum bisa menghormati perjanjian kerja
9. Pegawai belum mampu untuk selalu hadir tepat waktu

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah

Kabupaten Subang sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi pada pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.
2. Bagaimana karakteristik pekerjaan pada pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.
3. Bagaimana kinerja pada pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah dan rumusan masalah di atas, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Komitmen organisasi yang terjadi di Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.
2. Karakteristik Pekerjaan pada pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.
3. Kinerja pegawai pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.
4. Besarnya pengaruh komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini pada dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu sebagai kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis. Di bawah ini adalah kegunaan dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau sumbangan informasi bagi penelitian selanjutnya.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Subang.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah:

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi penulis dapat mengetahui beberapa hal yaitu:

- 1) Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis suatu masalah.
- 2) Bagaimana cara mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di dalam suatu instansi yang berkaitan dengan komitmen organisasi dan karakteristik pekerjaan.
- 3) Peneliti memperoleh pengalaman praktis tentang penelitian, ditambah pengembangan wawasan akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan:

- 1) Pentingnya mempertimbangkan komitmen organisasi.
- 2) Pentingnya karakteristik pekerjaan yang ada didalam suatu organisasi.
- 3) Membantu mengetahui secara langsung masalah-masalah yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.