

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling penting di suatu Perusahaan. Dalam dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir kreatif, inovatif cerdas dan mampu berkarya sangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Di beberapa perusahaan berusaha meningkatkan kualitas maupun kinerja sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari untuk semua pihak maupun perusahaan swasta ataupun pemerintahan. Dengan adanya teknologi yang semakin maju yang memudahkan pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Namun keberadaan sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan dalam keberhasilan sebuah perusahaan.

Didalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kuat karena sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting didalam perusahaan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain dalam suatu bisnis. Dalam menghasilkan sumber daya yang baik dan menciptakan sumberdaya manusia yang kuat diciptakan oleh kerjasama dan dijalankan bersama untuk mencapai target yang sudah ditentukan pada perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan merupakan suatu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan agar dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Kinerja karyawan yang baik dapat ditentukan dari hasil penilaian kinerja karyawan, yang dapat ditentukan dengan kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur yang digunakan untuk menilai kinerja perusahaan dengan kinerja karyawan. Oleh karena itu kinerja karyawan yang meningkat menunjukkan bahwa organisasi juga berkinerja dengan baik. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang mutlak dan harus dilakukan, karena hal tersebut merupakan faktor kunci kesuksesan suatu perusahaan. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang akan berdampak pada pengambilan keputusan strategi.

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan perusahaan mencapai visi, misi dan tujuannya. Faktor sumberdaya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tanpa ada sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manusia sangat berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya perusahaan. Tujuan perusahaan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan bagaimana pun canggihnya alat-alat yang dimiliki sebuah organisasi atau perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Pihak perusahaan terkadang tidak menyadari bahwa kemajuan perusahaan dan keuntungan perusahaan diperoleh oleh karyawan itu sendiri. Karena maju mundurnya perusahaan

dipengaruhi oleh kerjasama yang baik antar karyawan di perusahaan tersebut. Maka sebab itu faktor yang sangat berarti dan mendapatkan perhatian khusus dalam perusahaan adalah karyawan, dituntut untuk saling bekerja sama adanya solidaritas perusahaan akan mencapai tujuan dengan baik .

Disebuah perusahaan dengan Etos kerja yang baik akan sangat mempengaruhi proses jalannya perusahaan. Etos kerja yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu hal dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik. Maka semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok . Oleh karena itu dengan memiliki sikap ini dalam dunia kerja sangat penting karena mencerminkan kualitas diri dari seseorang , mendorong seseorang untuk memiliki motivasi kerja dan juga mempengaruhi lingkungan sekitar. Etos kerja memegang peranan penting dalam hal kelangsungan instansi, dan sebaliknya ketiadaan etos kerja memang menjadi sumber petaka bagi kelangsungan instansi. Kemampuan karyawan dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri karyawan , Bila karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai tinggi, maka etos kerja akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah, maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Etos kerja rendah inilah yang harus dihilangkan agar tidak mempengaruhi lingkungan kerja. Karena dampak yang ditimbulkan dari etos kerja yang terendah ini besar sekali pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi disuatu perusahaan berpengaruh terhadap Etos kerja bila budaya organisasi tidak mendukung terhadap karyawan maka etos kerja pun menjadi rendah karena aturan norma dan nilai -nilai yang membentuk sikap

perilaku karyawan. Proses tersebut tidak terlepas oleh seorang pemimpin di perusahaan agar para karyawan membentuk sikap dan perilaku organisasi yang baik.

CV. ADS smart CCTV adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa service , penjualan , pemasangan kamera CCTV (Close Circuit Television) atau kamera pengawas, yang berdiri pada tahun 2012 di Kota Bandung. Adanya perusahaan CCTV . ADS Smart CCTV ini sebagai Solusi untuk Masyarakat agar mencegah angka kriminalitas di Bandung Raya serta pengawasan keamanan dan keselamatan kerja yang menjadi prioritas utama para pelaku bisnis. CV. Smart CCTV memberikan banyak manfaat untuk Masyarakat Bandung Raya dengan menyediakan kamera pengawas untuk memantau dan merekam berbagai aktivitas di sekitar dari jarak jauh atau dekat.

Manfaat penting pada CCTV (Closed Circuit Television) adalah rekaman CCTV sebagai alat bukti elektronik dinyatakan oleh Undang – Undang No 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan transaksi Elektronik (ITE) karena CCTV termasuk pada apa yang dinyatakan oleh Ayat (1) bahwa “CCTV atau kamera pengawas merupakan suatu informasi elektronik dan atau dokumen elektronik yang dapat dijadikan sebagai alat bukti hukum yang sah”. Menurut Undang- Undang ITE, suatu informasi elektronik/dokumen elektronik dinyatakan sah untuk dijadikan alat bukti apabila menggunakan sistem elektronik yang sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang ITE, yaitu sistem elektronik yang andal dan aman, serta memenuhi persyaratan. Kinerja sumber daya manusia dibidang bisni CCTV (Closed Cricuit Television) sangat penting dalam fungsinya untuk mempertahankan

keberlangsungan perusahaan serta mendorong dalam persaingan, penelitian suatu kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari hasil kerjanya secara kualitas serta dalam bentuk hasil akhirnya untuk memberikan kepuasan kepada konsumen, selain itu juga dapat berdampak pada citra perusahaan. CV. ADS Smart CCTV mengharapkan dengan meningkatkan kinerja karyawannya, target dapat dicapai maksimal. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 Persentase Sistem Manajemen Kinerja sebagai berikut :

Tabel 1.1
Persentase Sistem Manajemen Kinerja Karyawan

No	Nilai	Kategori
1	91 -100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	65-75	Cukup
4	51-64	Kurang
5	0-50	Buruk

Sumber : Pemilik Cv. ADS Smart CCTV

Untuk mengetahui lebih lanjut yang menjadikan bahan acuan dalam melakukan penelitian ini sebab adanya kecenderungan di mana kinerja karyawan yang masih rendah atau kurang optimal terhadap pencapaian kinerja dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Berdasarkan data yang di dapatkan oleh penulis, terdapat indikasi kurang maksimalnya kinerja pada CV. ADS Smart CCTV. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan data rangking penilaian kinerja karyawan. Berikut adalah Tabel 1.2 data mengenai rangking penilaian kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV :

Tabel 1.2
Ranking Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Nilai		Standar
		Angka	Kategori	
1	PT. Giga Security	91,1	Sangat Baik	100
2	CV. Green CCTV	80,4	Baik	100
3	CV. ADS Smart CCTV	73,8	Cukup	100

Sumber : Hasil Observasi Penulis (2024)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target predikat sangat baik dan dapat dikatakan kurang optimal sehingga perusahaan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan dan hal tersebut dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu dengan memperhatikan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Dari hasil wawancara kepada pemilik dan bagian sumber daya manusia CV.ADS Smart CCTV bahwa sebagian karyawan CV. ADS Smart CCTV tidak puas akan karier yang ada, kemudian kurang memiliki keterlibatan aktivitas sesama rekan kerja dan karyawan kurang bersedia untuk menggantikan posisi pekerjaannya di saat mengalami masalah yang dihadapi. Hal tersebut menyebabkan proses pemasangan terganggu karena terdapat karyawan yang kurang bersedia sehingga pemilik CV. ADS Smart CCTV.

Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV, penulis melakukan Pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden. Hasil dari Pra-survey table 1.3 mengenai kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra-survey Kinerja Karyawan Pada CV. ADS Smart CCTV

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kuantitas Kerja	0	2	11	7	0	65	3,25
2	Kualitas Kerja	0	5	10	5	0	60	3
3	Tanggung Jawab	0	4	10	6	0	62	3,1
4	Kerja sama	1	6	8	5	0	57	2,85
5	Inisiatif	2	4	12	2	0	54	2,70
Skor Rata-rata								2,98

Sumber : Hasil olah data keusioner Pra-Survey oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pra-sruvey pada tabel 1.3 mengenai kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV, pencapaian kinerja karyawan pada Cv. ADS Smart CCTV menunjukkan belum mencapai target dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,98. Dalam tabel tersebut dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terendah dan harus segera diatasi yaitu inisiatif dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,70 dan kerja sama dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,85 hal ini mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga tidak adanya kerja sama yang baik pekerjaan lambat dalam diselesaikan faktor ini menjadikan kinejera karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga CV. ADS Smart CCTV memiliki kinerja karyawan yang kurang baik.

Untuk lebih meyakinkan dalam menentukan variable yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis telah melakukan wawancara dan keusioner pendahuluan kepada 20 responden karyawan pada CV. ADS Smart CCTV yang menunjukkan pernyataan mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari Pra-survey Tabel 1.4 data hasil penulis

dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV sebagai berikut :

Tabel 1.4
Variabel yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV. ADS Smart CCTV

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kompensasi	Gaji	1	2	4	7	6	75	3,7
		Insentif	0	1	4	9	6	80	4
		Bonus	0	1	1	10	8	85	4,25
		Tunjangan	0	1	10	6	3	71	3,55
		Fasilitas	1	2	3	6	8	78	3,9
		Asuransi	1	4	5	5	5	69	3,45
Skor Rata – Rata Kompensasi								3,83	
2	Beban Kerja	Beban Waktu	1	3	4	7	5	72	3,6
		Beban Usaha Mental	0	0	10	10	0	70	3,5
		Beban Psikologis	1	2	2	13	2	73	3,65
Skor Rata – Rata Beban Kerja								3,58	
3	Etos Kerja	Kerja Cerdas	5	6	5	4	0	48	2,4
		Kerja Keras	4	6	7	2	1	50	2,5
		Kerja Iklas	0	4	10	6	0	62	3,1
Skor Rata – Rata Etos Kerja								2,6	

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
4	Disiplin Kerja	Taat aturan Waktu	0	4	8	8	0	64	3,2
		Taat aturan Perusahaan	0	0	5	11	4	79	3,95
		Taat aturan Perilaku dalam Pekerjaan	0	2	3	13	2	75	3,75
		Taat Peraturan Lainnya	0	1	5	10	4	77	3,85
Skor Rata – Rata Disiplin Kerja								3,68	
5	Budaya Organisasi	Kesadaran diri	5	7	7	1	0	44	2,2
		Keagresifan	3	7	5	3	2	54	2,7
		Kepribadian	0	3	9	8	0	65	3,25
		Peforma	0	2	8	7	3	71	3,55
		Orientasi tim	5	4	8	3	0	49	2,45
Skor Rata – Rata Budaya Organisasi								2,83	
6	Kompetensi	Pengetahuan	0	0	4	15	1	77	3,85
		Keterampilan	0	4	8	8	0	64	3,2
		Sikap	0	2	4	13	1	73	3,65
Skor Rata – Rata Kompetensi								3,57	

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-survey oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pra-survey pada tabel 1.4 mengenai variable yang di duga mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV, Etos Kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 2,6 dan Budaya Organisasi dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,83. Kedua variable tersebut memiliki skor dibawah rata-rata

dibandingkan dengan kondisi variable lainnya sehingga menunjukkan bahwa variable tersebut memiliki masalah terhadap kinerja perusahaan.

Fenomena yang ditemukan variabel etos kerja memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil paling rendah dibandingkan dengan variable lainnya, Upaya yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu meningkatkan etos kerja karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja menjadi kondusif yang menumbuhkan rasa nyaman dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penulis melakukan Pra-survey kepada 20 karyawan pada CV. ADS Smart CCTV sebagai sample untuk mengetahui bagaimana Etos Kerja pada CV, ADS Smart CCTV. Hasil dari pra-survey dapat dilihat pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra-survei Etos Kerja CV. ADS Smart CCTV

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
3	Etos Kerja	Kerja Cerdas	5	6	5	4	0	48	2,4
		Kerja Keras	4	6	7	2	1	50	2,5
		Kerja Iklas	0	4	10	6	0	62	3,1
Skor Rata – Rata Etos Kerja								2,6	

Sumber : Hasil plah data kuesioner Pra-survey oleh penulis (2024)

Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada tabel 1.5 dari hasil prasurevey dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan pada CV. ADS Smart CCTV mengenai variabel *Etos Kerja* memperoleh rata-rata sebesar 2,6. Hal tersebut dapat dikatakan kurang baik. Dimensi yang memperoleh rata-rata terendah adalah *kerja Cerdas* dengan memperoleh rata-rata sebesar 2,4 dan *Kerja Keras* dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,5, dan paling besar yaitu dimensi *Kerja Iklas* memperoleh nilai rata-rata 3,1. Dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang adanya kerja Cerdas dan kerja keras saat bekerja kurangnya kemauan karyawan saat bekerja menimbulkan bekerja hanya karena terpaksa.

Selain Variabel Etos Kerja , Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan Budaya Organisasi merupakan suatu kelompok yang di dalamnya terdapat nilai- nilai yang harus di patuhi oleh kelompok tersebut agar menciptakan suatu karakter pada setiap karyawan. Penulis melakukan Pra Survei kepada 20 karyawan CV. ADS Smart CCTV sebagai sampel untuk mengetahui Budaya Organisasi pada CV. ADS Smart CCTV. Hasil dari Pra- Survei dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut

Tabel 1.6
Hasil Pra-survei Budaya Organisasi CV. ADS Smart CCTV

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kesadaran Diri	5	7	7	1	0	44	2,2
Keagresifan	3	7	5	3	2	54	2,7
Kepribadian	0	3	9	8	0	65	3,25
Performa	0	2	8	7	3	71	3,55
Orientasi Tim	5	4	8	3	0	49	2,45
Skor Rata – Rata Budaya Organisasi							2,83

Sumber : Hasil plah data kuesioner Pra- survey oleh penulis (2024)

Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis pada Tabel 1.6 dari hasil Pra-Survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan pada CV. ADS Smart CCTV mengenai Budaya Organisasi memperoleh skor sebesar 2,83. Hal tersebut dikatakan kurang baik. Dimensi yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah Kesadaran Diri memiliki nilai rata-rata 2,2 pada dimensi keagresifan memiliki nilai rata – rata 2,7, dan pada dimensi orientasi tim memiliki nilai rata-rata 2,45 . Dapat disimpulkan bahwa karyawan dalam bekerja kurangnya rasa kesadaran diri terhadap kerja sehingga pekerjaan yang ada harus ada perintah terlebih dahulu oleh pimpinan hal ini menyambung pada keagresifan karyawan dalam bekerja sehingga menjadikan orientasi tim menjadi kurang baik dan perusahaan kurang bisa berkembang dengan baik. Hal ini budaya organisasi pada perusahaan kurang baik.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara terkait dengan variable yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV dengan mendapatkan hasil terendah dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan yang lain, hal ini yang membuat penulis memilih CV. ADS Smart CCTV sebagai objek penelitian. Untuk mendapat target perusahaan kinerja yang optimal sangatlah penting namun faktanya pencapaian kinerja belum mencapai hasil yang diinginkan . Hal tersebut rendahnya atau kurang optimalnya Etos Kerja dan Budaya Organisasi di CV. ADS Smart CCTV.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan , maka penulis melakukakn sebuah penelitian dengan permasalahan yang ada CV. ADS Smart CCTV dengan judul “ Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. ADS Smart CCTV ”.

1.2 Identifikasi masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah adalah proses pengkajian dari permasalahan – permasalahan yang akan di teliti untuk memudahkan dalam proses penelitian selanjutnya dan memudahkan untuk memahami hasil penelitian. Rumusan permasalahan menggambarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi masalah

Adapun identifikasi masalah yang telah di paparkan sebelumnya maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Etos Kerja
 - a. Kurangnya kecerdasan karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaan.
 - b. Kurangnya kerja keras dalam bekerja.
2. Budaya Organisasi
 - a. Karyawan kurangnya kesadaran diri dalam menghadapi pekerjaannya
 - b. Kurangnya orientasi tim kerjasama antar karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - c. Keagresifan kerja rendah kurangnya motivasi yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu di dalam organisasi.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kurang terjalannya kerjasama antar karyawan dalam penyelesaian pekerjaan
 - b. Belum ada inisiatif dari karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan

1.2.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang penelitian yang telah di paparkan , Maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, sebagai berikut :

1. Bagaimana Etos Kerja pada CV. ADS Smart CCTV
2. Bagaimana Budaya Organisasi pada CV. ADS Smart CCTV
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV. ADS Smart CCTV
4. Seberapa besar pengaruh Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan CV. ADS Smart CCTV

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Etos Kerja Karyawan pada CV. ADS Smart CCTV.
2. Budaya Organisasi Karyawan CV. ADS Smart CCTV.
3. Kinerja Karyawan CV. ADS Smart CCTV.
4. Besarnya pengaruh Etos kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan CV. ADS Smart CCTV maupun secara parsial atau simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan yang diharapkan penelitian sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Untuk mengetahui dan menambah wawasan serta pengetahuan penulisan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai pemenuh syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1) serta akan menjadi pengalaman yang berharga karena dapat mengetahui secara langsung mengenai etos kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang diterapkan di CV. ADS Smart CCTV,

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk memberikan tambahan informasi dan masukan serta sebagai bahan penilaian dan evaluasi bagi manajemen akan pentingnya pengetahuan Sumber Daya Manusia yang baik bagi pencapaian efektifitas instansi sehingga penyimpangan – penyimpangan dapat dihindari.

3. Bagi Pihak lain

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya,