

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan industri logistik di Indonesia mengalami pertumbuhan yang signifikan seiring dengan meningkatnya aktivitas perdagangan dan ekspansi *e-commerce*. Kebutuhan masyarakat terhadap layanan pengiriman yang cepat, aman, dan tepat waktu mendorong perusahaan jasa kurir untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Persaingan dalam industri ini semakin ketat dengan hadirnya berbagai perusahaan seperti JNE, J&T Express, TIKI, dan PT Pos Indonesia (Persero). Kondisi persaingan tersebut menuntut setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif agar mampu mempertahankan pangsa pasar.

Keunggulan kompetitif dalam industri logistik sangat bergantung pada kemaucepatan distribusi, ketepatan pengiriman, dan kualitas layanan kepada pelanggan. Industri logistik dipilih dalam penelitian ini karena karakteristik operasionalnya sangat bergantung pada efektivitas kinerja karyawan dalam menjalankan proses distribusi yang bersifat *time sensitive* dan berbasis pelayanan langsung. PT Pos Indonesia (Persero) dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan perusahaan logistik milik negara yang memiliki jaringan distribusi luas di seluruh wilayah Indonesia.

Perusahaan ini memiliki peran strategis dalam mendukung sistem pengiriman nasional serta pelayanan publik. Persaingan langsung dengan perusahaan kurir swasta menjadikan PT Pos Indonesia menghadapi tekanan kompetitif yang cukup

tinggi. Kondisi tersebut menarik untuk dianalisis dari perspektif manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Unit Cilaki dipilih sebagai lokasi penelitian karena menunjukkan dinamika kinerja yang memerlukan evaluasi lebih lanjut. Posisi PT Pos Indonesia dalam persaingan industri dapat dilihat melalui data Top Brand Index (TBI) kategori jasa kurir.

Tabel 1. 1
Top Brand Index Jasa Kurir di Indonesia Tahun 2023-2025

No	Nama Perusahaan	2023	2024	2025
1	J&T Express	33.30%	50.90%	51.50%
2	TIKI	10.60%	10.20%	11.60%
3	JNE Express	29.10%	11.50%	11.40%
4	Pos Indonesia	7.30%	9.40%	4.10%

Sumber: *Top Brand Index and Full Categories | Top Brand Award (2025)*

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai Top Brand Index (TBI) jasa kurir tahun 2023–2025, terlihat adanya peningkatan dominasi J&T Express yang naik dari 33,30% pada tahun 2023 menjadi 51,50% pada tahun 2025. TIKI dan JNE menunjukkan nilai yang relatif stabil pada kisaran 11%. PT Pos Indonesia (Persero) mengalami fluktuasi, yaitu meningkat dari 7,30% pada tahun 2023 menjadi 9,40% pada tahun 2024, kemudian menurun cukup signifikan menjadi 4,10% pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa PT Pos Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan posisi merek di tengah persaingan industri jasa pengiriman yang semakin kompetitif. Penurunan indeks merek dapat mencerminkan adanya permasalahan dalam kualitas layanan yang berkaitan dengan kinerja organisasi. Kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja karyawan sebagai pelaksana operasional perusahaan.

Kinerja organisasi dalam konteks modern tidak hanya diukur dari pencapaian target finansial, tetapi juga efektivitas operasional dan kontribusi

sumber daya manusia terhadap tujuan strategis perusahaan. Menurut Aguinis (2021), kinerja organisasi merupakan hasil integrasi antara sistem, proses kerja, dan kontribusi individu yang terukur secara objektif melalui indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*). Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusianya secara strategis cenderung memiliki performa yang lebih unggul dalam menghadapi persaingan industri.

Tabel 1. 2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia di Kota Bandung Tahun 2023-2024

No	Daftar Cabang PT. Pos Indonesia di Kota Bandung	Hasil Penilaian Kinerja 2023	Hasil Penilaian Kinerja 2024
1	Banda (Pusat)	80	80
2	Maranatha (Pusat)	82	83
3	Asia Afrika (Pusat)	83	83
4	Cilaki (Pusat)	79	72

Sumber: Sumber: Bagian SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Cilaki

Berdasarkan Tabel 1.2, hasil penilaian kinerja karyawan PT Pos Indonesia di Kota Bandung tahun 2023 menunjukkan sebagian besar unit kerja berada pada kisaran nilai 80–83. Unit Banda memperoleh nilai 80, Maranatha 82, dan Asia Afrika 83, sedangkan Unit Cilaki memperoleh nilai 79. Data tersebut menunjukkan bahwa capaian kinerja antar unit kerja belum sepenuhnya merata.

Tahun 2024 menunjukkan adanya perubahan capaian kinerja. Unit Banda dan Asia Afrika relatif stabil, sementara Unit Maranatha mengalami peningkatan dari 82 menjadi 83. Unit Cilaki justru mengalami penurunan dari 79 pada tahun 2023 menjadi 72 pada tahun 2024. Penurunan kinerja organisasi sering kali berkaitan langsung dengan kualitas kinerja individu di dalamnya. Al-Omari (2021)

menjelaskan bahwa kinerja individu memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi, terutama dalam sektor jasa yang sangat bergantung pada interaksi langsung dan kecepatan layanan. Dengan demikian, evaluasi terhadap kinerja karyawan menjadi langkah strategis untuk memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tabel 1. 3
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)

Kategori	Nilai	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	81-90	Baik
C	61-80	Cukup
D	41-60	Kurang
E	< 40	Kurang Sekali

Sumber: Bagian SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Cilaki

Berdasarkan Tabel 1.3, nilai kinerja pada rentang 61–80 termasuk dalam kategori cukup. Kategori tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah memenuhi standar minimum perusahaan, namun belum mencapai tingkat optimal. Hasil penilaian tersebut menjadi dasar bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja secara lebih terarah. Faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan.

Pelatihan merupakan proses sistematis yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi teknis dan perilaku karyawan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Dalam industri logistik yang dinamis, pelatihan menjadi faktor penting dalam menjaga kualitas layanan dan ketepatan operasional.

Tabel 1. 4
Hasil Pra-Survei Mengenai Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia
(Persero) Cilaki

Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	6	9	8	5	2	102	3,4
	Kualitas Kerja	0	5	6	11	8	68	2,3
	Ketepatan Waktu	4	7	8	8	3	93	3,1
	Tanggung Jawab	1	5	7	10	7	73	2,4
	Dapat diandalkan	4	10	7	6	3	96	3,2
Skor Rata-Rata								2,88
Rata-Rata= Nilai x F: Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata= Jumlah Rata-Rata: Jumlah pertanyaan								

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-Survei Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa skor rata-rata keseluruhan variabel kinerja karyawan sebesar 2,88 yang berada pada kategori cukup. Dimensi kuantitas kerja memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,4, diikuti dimensi dapat diandalkan sebesar 3,2 dan ketepatan waktu sebesar 3,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan dinilai cukup mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target serta menjalankan tugas secara tepat waktu.

Dimensi kualitas kerja dan tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata yang lebih rendah, masing-masing sebesar 2,3 dan 2,4. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa kualitas hasil kerja dan tingkat tanggung jawab karyawan masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kinerja berada pada kategori cukup, belum seluruh aspek menunjukkan capaian yang optimal. Kinerja karyawan yang belum optimal dapat dipengaruhi oleh

berbagai faktor internal organisasi. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh adalah pelatihan. Pelatihan merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis karyawan agar mampu menjalankan tugas secara efektif.

Tabel 1. 5
Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan

Tahun	Jumlah Peserta Pelatihan	Persentase dari Total Karyawan
2022	79	70%
2023	52	50%
2024	48	45%

Sumber: Bagian SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Cilaki

Berdasarkan Tabel 1.5, partisipasi pelatihan karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki tahun 2022–2024 menunjukkan kecenderungan menurun. Tahun 2022 jumlah peserta pelatihan sebanyak 79 orang atau 70% dari total karyawan. Tahun 2023 menurun menjadi 52 orang atau 50%, dan tahun 2024 diperkirakan menjadi 48 orang atau sekitar 45%. Penurunan partisipasi tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan belum konsisten dan belum menjangkau seluruh karyawan secara optimal. Kondisi ini diduga berkontribusi terhadap capaian kinerja yang belum maksimal.

Selain pelatihan, pengembangan karir juga pengembangan karir merupakan upaya organisasi dalam menyediakan jalur kemajuan yang jelas bagi karyawan guna meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Sistem pengembangan karir yang terstruktur mampu meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja individu karena memberikan kepastian arah pertumbuhan profesional. Kurangnya kejelasan karir dapat berdampak pada menurunnya semangat dan loyalitas kerja.

Tabel 1. 6
Data Pengembangan Karir Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan Dipromosikan	Jumlah Mutasi Jabatan
2022	15	4
2023	8	6
2024	7	7

Sumber: Bagian SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Cilaki

Berdasarkan Tabel 1.6, tahun 2022 jumlah promosi jabatan sebanyak 15 orang dan mutasi sebanyak 4 orang. Tahun 2023 jumlah promosi menurun menjadi 8 orang, sementara mutasi meningkat menjadi 6 orang. Tahun 2024 jumlah promosi kembali menurun menjadi 7 orang dan mutasi meningkat menjadi 7 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa pola pengembangan karir lebih banyak dilakukan melalui mutasi dibandingkan promosi vertikal. Kesempatan peningkatan jabatan yang terbatas diduga memengaruhi semangat dan kinerja karyawan. Untuk memperkuat identifikasi permasalahan, dilakukan studi pendahuluan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki yang dipilih secara acak.

Studi pendahuluan tersebut bertujuan memperoleh gambaran awal mengenai pelaksanaan pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan yang dirasakan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor yang paling banyak disoroti oleh responden sebagai aspek yang perlu ditingkatkan. Temuan tersebut memperkuat adanya indikasi bahwa faktor manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan capaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tugas yang dilakukan individu sesuai standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Diamantidis dan Chatzoglou (2021), indikator kinerja meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja yang optimal mencerminkan kompetensi dan motivasi kerja yang baik. Untuk memperkuat dugaan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja, dilakukan pra-survei.

Tabel 1. 7
Hasil Pra-Survei Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cilaki

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kompensasi	Saya menerima kompensasi yang sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan	5	11	8	4	2	103	3,4
		Kompensasi yang diberikan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih baik	4	10	9	5	2	99	3,3
2	Pelatihan kerja	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	1	4	7	10	8	66	2,2
		Pelatihan membantu saya meningkatkan kemampuan kerja.	0	4	6	11	9	63	2,1
3	Komunikasi	Komunikasi antara atasan dan karyawan berjalan dengan baik	4	10	9	5	2	99	3,3
		Informasi pekerjaan disampaikan	5	9	9	5	2	100	3,3

No	Dimensi	Pertanyaan	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
		secara jelas dan tepat.							
4	Stres kerja	Beban kerja yang saya terima masih dalam batas yang dapat saya kendalikan	3	9	10	6	2	95	3,2
		Tekanan pekerjaan tidak mengganggu kinerja saya	3	8	10	7	2	93	3,1
5	Etos kerja	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas	6	10	8	4	2	104	3,5
		Saya berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan	6	9	9	4	2	103	3,4
6	Pengembangan karir	Perusahaan memberikan kesempatan pengembangan karir yang jelas	1	3	6	11	9	61	2,0
		Peluang promosi jabatan dirasakan adil oleh seluruh karyawan	0	3	5	12	10	58	1,9
Skor Rata-Rata									2,89
Rata-Rata= Nilai x F: Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-Rata= Jumlah Rata-Rata: Jumlah pertanyaan									

Sumber: Hasil olah data kuisioner Pra-Survei Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.7 di atas, yang menggambarkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Variabel kompensasi, komunikasi, etos kerja, dan stres kerja berada pada kategori cukup hingga baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan relatif merasakan kompensasi

yang layak, komunikasi internal yang berjalan baik, serta memiliki semangat kerja yang cukup tinggi. Tingkat stres kerja juga masih dalam batas yang dapat dikendalikan oleh karyawan.

Variabel pelatihan kerja dan pengembangan karir memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan variabel lainnya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan pelatihan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan kesempatan pengembangan karir belum dirasakan secara optimal oleh karyawan. Rendahnya capaian kedua variabel tersebut menunjukkan adanya indikasi permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Temuan pra-survei ini memperkuat dugaan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki keterkaitan dengan capaian kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki.

Berdasarkan fenomena persaingan industri jasa logistik, data kinerja unit kerja, penurunan partisipasi pelatihan, pola pengembangan karir, serta hasil pra-survei yang telah dilakukan, terlihat adanya kesenjangan antara kondisi ideal peningkatan kinerja karyawan dengan implementasi program pengembangan sumber daya manusia di lapangan. Secara empiris, kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki masih menunjukkan kondisi yang belum optimal, yang ditunjukkan melalui data kinerja organisasi serta hasil pra-survei terhadap karyawan.

Secara teoritis, pelatihan dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta motivasi kerja karyawan sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja individu maupun

organisasi. Namun demikian, kondisi yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Perbedaan antara konsep teoritis dengan kondisi empiris tersebut menunjukkan adanya gap teoritis yang perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian ilmiah. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada berbagai organisasi. Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan karir kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki masih terbatas, sehingga terdapat research gap yang menjadi dasar dilakukannya penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CILAKI.”** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Pos Indonesia (Persero) Cilaki

masih menghadapi berbagai tantangan yang memengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan tersebut terkait dengan kesesuaian pelatihan, kesempatan pengembangan karir, serta pencapaian kinerja yang belum optimal.

Untuk itu, bagian selanjutnya akan dibahas secara lebih rinci mengenai identifikasi masalah yang muncul dari kondisi nyata di lapangan, yang menjadi dasar dalam merumuskan pertanyaan penelitian. Setelah itu, penelitian ini akan merumuskan masalah penelitian secara jelas dan terfokus agar dapat menjadi pedoman dalam pelaksanaan studi ini. Dengan demikian, pengidentifikasian dan perumusan masalah diharapkan memberikan arah yang jelas bagi tujuan dan fokus penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa masalah terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Cilaki:

1. Pelatihan

- a. Pelaksanaan pelatihan di PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki belum sepenuhnya berjalan secara optimal dan merata kepada seluruh karyawan.
- b. Terjadi penurunan partisipasi karyawan dalam program pelatihan dalam beberapa tahun terakhir
- c. Materi dan metode pelatihan diduga belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

2. Pengembangan Karir

- a. Kesempatan promosi jabatan secara vertikal masih terbatas dibandingkan mutasi jabatan.

- b. Kejelasan jenjang karir diduga belum mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja secara optimal
- c. Pengembangan karir diduga belum mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja secara optimal.

3. Kinerja Karyawan

- a. Kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Unit Cilaki berada pada kategori cukup dan belum menunjukkan hasil yang optimal.
- b. Terdapat penurunan capaian kinerja pada periode tertentu
- c. Dimensi kualitas kerja dan tanggung jawab menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dibandingkan dimensi lainnya

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap pelatihan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki
2. Bagaimana tanggapan karyawan terhadap pengembangan karir pada PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki secara parsial dan simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, tujuan dari penelitian ini Adalah:

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap pelatihan kerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki.
2. Untuk mengetahui tanggapan karyawan terhadap pengembangan karir pada PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Pos Indonesia (Persero) Cilaki.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang diinginkan dicapai dalam penelitian ini, hasil penelitian diharapkan berguna baik secara teoritis dan praktis seperti hal sebagai berikut:

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan teori dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada periode 2021-2023. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi peneliti, dosen, dan mahasiswa

sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait strategi peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan jasa.

1.4.3 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Memberikan Gambaran nyata kepada manajemen PT. Pos Indonesia (Persero) Cilaki tentang efektivitas pelatihan, dan pengembangan karir serta implikasinya terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai dasar perumusan kebijakan SDM di masa depan.

2. Bagi Penulis

Memberikan pengalaman dan pemahaman langsung terkait penerapan teori manajemen SDM di dunia kerja nyata, serta menjadi bekal penulis dalam pengembangan kompetensi akademik dan profesional.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cilaki. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi akademis bagi mahasiswa, dosen, dan peneliti lain dalam memperdalam teori-teori terkait pengelolaan SDM, serta menjadi dasar pengembangan model penelitian lanjutan dengan variabel, objek, atau periode yang berbeda.