

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting bagi perusahaan yang dapat menjadi faktor keunggulan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya apabila Sumber Daya Manusia nya dapat menjalankan tugasnya, baik serta buruk nya pegawai juga dipengaruhi oleh tekanan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Agar dapat menjadi Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas, perusahaan harus memperhatikan Sumber Daya Manusia nya dengan cara memperhatikan bagaimana kinerja nya untuk perusahaan dan juga harus memperhatikan sistem kerja untuk pegawainya secara berkala, karena dapat memungkinkan sistem kerja tersebut berubah mengikuti zaman dan juga keadaan atau kondisi yang akan terjadi.

Berkaitan dengan surat edaran Sekretaris Jenderal Kemendikbud Nomor 36603/A.A5/OT/2020, tentang Pencegahan Penyebaran *Covid-19* di Kemendikbud, kebijakan *Work From Home* yang telah diberlakukan sejak Senin, 16 Maret 2020, sampai dengan pemberitahuan lebih lanjut dari pimpinan. *Work From Home* ini juga berdampak pada pelaksanaan rapat, diskusi, atau koordinasi, hingga pelantikan pejabat yang berlangsung secara daring atau online. Hal tersebut juga berkaitan dengan amanat Menteri Tenaga Kerja lewat surat edaran nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang perlindungan kepada pekerja dan buruh dan kelangsungan usaha dalam rangka pencegahan *Covid-19*. Penerapan *Work From Home* selama ini banyak diterapkan pada perusahaan yang berbasis Teknologi Informasi (IT) dalam hal ini, kemajuan teknologi telah berkontribusi besar terhadap meningkatnya popularitas kerja *remote* atau jarak jauh yang menyebabkan semua pekerjaan menjadi terasa mudah dilakukan, akan tetapi juga memiliki dampak yang di rasakan oleh pegawai di dalam perusahaan.

Pusat Data Teknologi dan Informasi Kemendikbud merupakan bagian dari Kemendikbud yang mengelola sistem dan perencanaan teknologi dan informasi Pendidikan dan kebudayaan. Terkait dengan adanya pandemi saat ini, Pendidikan di Indonesia merubah sistem belajar mengajar yang mengganti semua pertemuan atau tatap muka diharuskan *virtual* atau tatap muka secara *online* baik sekolah dasar maupun perguruan tinggi. Sehingga menjadi tugas besar bagi Pusdatin agar dapat menyediakan sarana belajar yang efektif untuk seluruh instansi Pendidikan walaupun hanya dilakukan secara online. Selain memperhatikan sarana efektif dan efisien untuk masyarakat, Pusdatin Kemendikbud juga memperhatikan kebijakan baru yang akan diterapkan selama diberlakukannya *Work From Home*, baik dalam melaksanakan tugas, rapat kerja sampai pelantikan dilakukan secara daring atau online, hal ini membuat pusdatin harus memberi perhatian lebih pada kinerja pegawainya selama pelaksanaan *Work From Home*.

Kinerja merupakan hasil atau capaian kerja yang telah diselesaikan oleh pekerja. Hal tersebut didukung oleh (Sitompul et al., 2021, hlm. 921) kinerja adalah suatu cerminan kualitas dari pencapaian tujuan suatu perusahaan. Segala bentuk perhatian dari organisasi atau perusahaan kepada pegawainya akan menjadi motivasi kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai didalam perusahaan. Pusdatin Kemendikbud harus mempertahankan kinerja pegawainya selama diberlakukannya *Work From Home*, karena apabila perusahaan memperhatikan pegawainya selama *Work From Home* akan dapat memberikan dorongan kepada pegawainya untuk dapat menyelesaikan semua pekerjaannya walaupun dirasa beban kerja nya meningkat selama *Work From Home*.

Menurut (Sugiharjo & Aldata, 2018) pada dasarnya kinerja yang baik akan tercipta ketika adanya dorongan/motivasi yang didapat oleh pegawai. Sebagai bentuk pengawasan kinerja pegawainya, sesuai dengan pernyataan dari (Kemendikbud, 2020) seluruh Kementerian termasuk Kemendikbud menerapkan sistem E-Kinerja yang berisi daily report yang harus diunggah dalam bentuk dokumen oleh setiap kepala bidang selama sistem yang diberlakukan adalah *Work From Home* (WFH) dan juga *Work From Office* (WFO) dengan maksimal 50 persen kehadiran dari jumlah pegawai pada unit kerja. Dikarenakan pelaksanaan

kombinasi sistem kerja *Work From Home* dan *Work From Office* kemungkinan adanya penilaian kinerja pegawai yang dapat mengkombinasikan keduanya. Kinerja yang baik pada pegawai juga didukung oleh faktor motivasi yang ada didalam diri pegawai, motivasi tersebut digunakan untuk menghadapi beban kerja yang diterima serta untuk menyelesaikan pekerjaan hingga dapat mencapai tujuan.

Menurut (Paramitadewi, 2017) Beban kerja merupakan suatu hal yang harus diterima serta diselesaikan oleh seseorang atau pemegang jabatan dengan jangka waktu yang telah ditentukan dan dapat sesuai atau melebihi kapasitas kemampuan yang dimiliki pekerja. Berdasarkan pernyataan dari (Irawati & Carrollina, 2017) Beban kerja yang terlalu banyak dan melebihi kemampuan yang tertekan sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka yang sebelum baik menjadi menurun karena tertekan oleh pekerjaannya. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Sunyoto dalam (Sugiharjo & Aldata, 2018) bahwa banyaknya beban kerja yang diberikan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat memicu terjadi stress. Pekerja yang memaksakan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya diluar batasnya akan cenderung stress dan kehilangan motivasi.

Selama diberlakukannya *Work From Home* dapat timbulnya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai. Menurut (Ma'rifah, 2020) Hal tersebut dapat dipengaruhi dimiliki pekerja akan membuat pekerja menjadi oleh faktor jam kerja, dan tekanan pekerjaan yang diberikan. Masalah yang timbul pada pegawai bidang pemanfaatan pusdatin kemendikbud terkait beban kerja salah satunya adalah terjadinya jam kerja yang tidak beraturan karena tugas yang diberikan banyak dan menumpuk serta harus membagi waktu tugas kantor dengan pekerjaan rumah dan juga waktu untuk keluarga. Hal tersebut didukung oleh pendapat Mahmud dan Ariza dalam (Ahmad & Lee, 2019, p. 1279) bahwa beban kerja dan jam kerja yang Panjang dapat membuat pegawai kekurangan waktu untuk menghabiskan waktu berkualitasnya dengan keluarga serta untuk kepentingan pribadinya.

Dan juga selama *work from home ini* terdapat beberapa pegawai yang sulit menyesuaikan diri nya sehingga dianggap masih membutuhkan motivasi yang lebih untuk dirinya. Menurut (Ma'rifah, 2020) bekerja secara *Work From home* membuat semangat kerja menurun karena terjadi banyak hal-hal yang mengganggu di rumah dan juga masalah distraksi seperti gangguan teknis dan juga peralatan kerja yang

tidak mendukung. Dan juga dengan penerapan sistem kerja *Work From Home* menyebabkan pegawai mengalami keterbatasan dalam komunikasi dikarenakan mereka tidak bertemu langsung dengan rekan kerjanya, sehingga membuat pekerjaan menjadi terlambat untuk diselesaikan.

Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja di dalam perusahaan, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian kepada pegawainya dengan memenuhi kebutuhan pegawainya untuk dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja, dan motivasi kerja sangat penting untuk mempertahankan karier, meningkatkan karier dan juga untuk dapat mencapai jenjang karier yang lebih tinggi. Seperti yang dikemukakan oleh (Sugiharjo & Aldata, 2018) motivasi yang tinggi dapat membuat pegawai menjadi semangat dalam bekerja, jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi maka akan memberikan dampak positif untuk perusahaan kedepannya

Apabila suatu perusahaan ingin memiliki kinerja yang baik, selain memperhatikan beban kerja, dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai, hal tersebut juga perlu memperhatikan disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawainya. Dengan adanya kebijakan *work from home* ini juga berdampak pada disiplin kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan (Hasibuan, 2019) bahwa kinerja adalah hasil dari seorang pegawai yang sudah mengerjakan pekerjaannya yang dilakukan atas pengalaman, kesungguhan, keterampilan dan juga waktu dalam mengerjakannya. Menurut (Andriani et al., 2020) disiplin menjadi suatu faktor dari keberhasilan kerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu sifat atas kesadaran dan ketersediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang sudah ditentukan, menurut (Sinambela, 2016) kedisiplinan harus diterapkan didalam perusahaan, karena suatu kedisiplinan merupakan kunci dari keberhasilan perusahaan. tanpa adanya kedisiplinan di dalam perusahaan maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya. Maka hal tersebut yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja pegawai menurun, sehingga perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan pegawainya. sesuai dengan pernyataan (Rialmi, 2020, hlm. 287) untuk membuat kinerja meningkat perlu adanya disiplin kerja yang harus dikelola sebaik mungkin oleh perusahaan. Dengan

begitu, pegawai akan dapat mentaati peraturan perusahaan dan akan membuat kinerja meningkat.

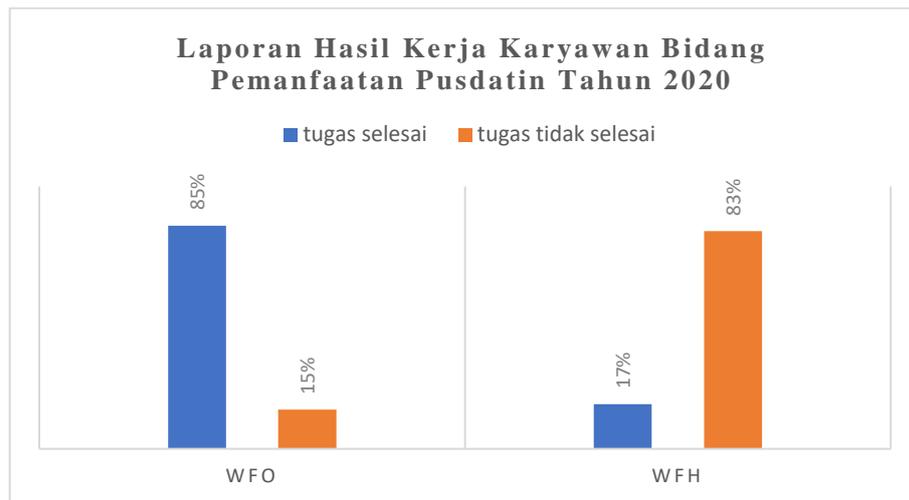
Bidang pemanfaatan Teknologi dan Informasi merupakan bidang yang melakukan perancangan aplikasi, pemanfaatan dan pengendalian serta pendayagunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Menurut hasil wawancara dengan koordinator bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud dalam penerapan sistem *Work From Home* ternyata memiliki banyak dampak yang dirasakan oleh pegawai Pusdatin, Adapun beberapa hal yang menjadi kendala dan juga dapat menjadi beban kerja yang dirasakan pegawai selama penerapan *Work From Home* khususnya pada bidang Pemanfaatan Teknologi dan Informasi karena terdapat hal-hal berikut :

- 1) Adanya perbedaan pengetahuan dan keahlian pegawai terkait penggunaan teknologi pendukung pelaksanaan *Work From Home*.
- 2) Jam kerja yang menjadi bias, jam kerja biasanya 8 jam perhari nya, dikarenakan adanya pelaksanaan *Work From Home* ini, jam kerja menjadi tidak menentu dikarenakan dengan situasi bekerja dari rumah ini menjadikan jam kerja menjadi bisa kapan saja.
- 3) karena kerja jarak jauh/remote dianggap lebih fleksibel menjadikan terjadinya penumpukan tugas karena banyaknya tugas tambahan yang diberikan dan terjadi bentrokan waktu dalam mengadakan *Video Conference* atau tatap muka secara *virtual*.

Dari dampak tersebut yang menjadi kendala dalam pelaksanaan sistem *Work From Home* saat ini yang dirasakan oleh pegawai pada bidang pemanfaatan Teknologi dan Informasi Pusdatin Kemendikbud. Pelaksanaan *Work From Home* membuat pegawai harus menyelesaikan tugas perhari secara remote/jarak jauh, pelaksanaan tugas itupun seringkali terjadi bentrokan waktu dengan jadwal rapat atau tatap muka secara virtual, sehingga dikhawatirkan pegawai tersebut menurun kinerjanya.

Menurun nya kinerja pegawai dilihat berdasarkan grafik hasil kerja selama *Work From Home* dan *Work From Office* berikut :

Gambar 1. Grafik Hasil Kerja Pegawai Bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud selama *Work From Office* (WFO) dan *Work From Home* (WFH)



Sumber : Bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud
 Sumber : Data diolah, 2021

Dari hasil kerja tersebut dapat terlihat bahwa selama *Work From Home* terdapat 83% tugas yang tidak bisa diselesaikan oleh pegawai, berlainan dengan itu Ketika bekerja *work from office* pegawai dapat menyelesaikan tugas yang dimana terdapat persentase sebesar 85% pada tugas yang bisa diselesaikan oleh pegawai Ketika *Work From Office*, dimana dapat dilihat bahwa sistem *Work From Home* ini diduga membuat pegawai sulit beradaptasi dengan pekerjaannya yang diberikan, tugas-tugas dan program kerja yang biasa dilakukan secara langsung dialihkan menjadi virtual, kemudian rapat, Pendidikan dan pelatihan serta pelantikan pun dijalankan secara virtual yang dimana hal tersebut dijalankan secara bersamaan melalui perangkat dari rumah masing-masing. Menurun nya kinerja pegawai selama *Work From Home* ini diduga disebabkan oleh adanya kendala yang menyangkut dengan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, motivasi kerja yang

berkurang dan juga tingkat kedisiplinan yang menurun, sehingga dari hal tersebut membuat kinerja pegawai menjadi menurun.

Adanya beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dapat dilihat dalam tabel tugas-tugas *Work From Home* yang sudah di rangkum secara keseluruhan yang dilakukan oleh pegawai bidang pemanfaatan Pusdatin kemendikbud selama *Work From Home* pada tahun 2020 :

Tabel 1. Uraian Tugas Work From Home (WFH) Pegawai Bidang Pemanfaatan Tahun 2020

Bulan	Jabatan	Uraian pekerjaan
Maret 2020 s/d Desember 2020	Koordinator dan sub koordinator bidang Pemanfaatan	<ul style="list-style-type: none"> - Menjadi koordinasi dalam acara Video Conference, Siaran, Program Edukasi, dan penyusunan pedoman belajar. - Memantau perkembangan siaran, program Edukasi dan penyusunan pedoman belajar.
	Staff	<ul style="list-style-type: none"> - Mengikuti Video Conference dari beberapa program atau acara yang ada - Menjadi admin dalam Video Conference atau Moderator dalam beberapa program acara - Melakukan bimbingan teknis untuk rencana kerja dan Melakukan diskusi secara online dengan tim - Menyusun, menyelesaikan serta menginput materi modul pada model pembelajaran kedalam aplikasi

		<ul style="list-style-type: none"> - Menjawab pertanyaan-pertanyaan apabila terjadi kendala pada saat melakukan Video Conference melalui telepon ataupun pesan pada aplikasi WhatsApp - Melakukan Video Conference terkait evaluasi setelah acara dan program selesai dijalankan. - Mengikuti Rapat Koordinasi dengan pegawai-pegawai lainnya. - Membuat promosi untuk layanan program serta membuat SOP Kerjasama kepada pihak terkait. - Melakukan pemantauan dan pengendalian untuk program-program yang sedang dijalani. - Memberi update tentang jadwal siaran yang dilakukan Streaming pada laman website kemendikbud - Membuat laporan dari program-program yang sudah dijalani.
--	--	--

Sumber : Bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas, pekerjaan selama *Work From Home* dialihkan menjadi daring atau dalam jaringan atau yang biasa disebut online/virtual. Sehingga seluruh rapat untuk program, rapat koordasi serta melakukan pengawasan dan pengendalian pun dilakukan secara virtual melalui *Video Conference*. Dari banyaknya kegiatan yang dilakukan secara virtual sehingga membutuhkan waktu yang lebih lama dari biasa nya dalam menggunakan perangkat seperti Komputer, Laptop maupun HP. Dan ada beberapa kegiatan yang harus dipandu dengan seksama, sehingga dapat menyebabkan waktu yang bentrokan Ketika melakukan

Video Conference, dan selain memandu atau menghadiri *Video Conference*, pegawai pemanfaatan juga memiliki tugas lainnya seperti membuat laporan, Menyusun modul, dan juga membantu peserta *Video Conference* yang mengalami kendala dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ditanyakan melalui telepon ataupun pesan WhatsApp.

Menurut hasil wawancara dengan koordinator bidang pemanfaatan, dari uraian tugas selama *Work From Home* tersebut merupakan tugas tambahan yang harus dikerjakan pegawai selama *Work From Home*. Seringkali Ketika pelaksanaan tugas *Work From Home* terjadi bentrokan waktu dalam kegiatan *Video Conference*, serta tugas tambahan perhari yang harus diselesaikan oleh pegawai, Sehingga dari adanya tugas-tugas yang diberikan tersebut kepada pegawai yang rata-rata dilakukan secara bersamaan dapat timbulnya persepsi mengenai beban kerja dari individu yang menjalankannya.

Dan juga dikarenakan tugas yang diberikan selama *work from home* tersebut dikerjakan secara *online* dirumah masing-masing, pegawai merasakan kendala terkait motivasi nya dalam mengerjakan tugas *work from home*. Berdasarkan yang disampaikan oleh Koordinator bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud, pegawai merasa resah ketika melakukan rapat atau diskusi melalui *video conference* dikarenakan gangguan sinyal yang membuat pelaksanaan program menjadi tidak lancar, kemudian selama *work from home* ini sering terjadi rapat atau pengawasan program yang dilakukan diwaktu yang bersamaan sehingga pegawai memerlukan lebih dari satu *device* untuk melaksanakannya, dan juga kondisi dirumah masing-masing yang dapat menjadi hambatan dalam bekerja ketika *work from home*.

Kemudian, selain adanya beban tugas, dan gangguan dalam motivasi pegawai juga terjadinya penurunan pada tingkat disiplin kerja pegawai selama *work from home*. Menurunnya disiplin pegawai selama *work from home* dapat dilihat melalui jam kerja masuk dan keluar atau *check in* dan *check out* yang telah direkam dalam sistem selama *work from home*.

Tabel 2. Laporan *Check In* dan *Check Out* Pegawai Selama *Work From Home* tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-rata jam <i>Check In</i>	Rata-rata Jam <i>Check Out</i>	Rata-rata Jam kerja harian
Maret	65 orang	07.30	19.00	12,5 jam
April	65 orang	07.30	19.00	12,5 jam
Mei	65 orang	07.30	18.00	11,5 jam
Juni	65 orang	07.30	19.00	12,5 jam
Juli	65 orang	07.30	18.30	12 jam
Agustus	65 orang	07.30	19.30	13 jam
September	65 orang	07.30	18.30	12 jam
Oktober	65 orang	07.30	19.00	12,5 jam
November	65 orang	07.30	18.00	11,5 jam
Desember	65 orang	07.30	19.00	12,5 jam

Sumber : Bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud

Sumber : Data Diolah

Hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata pegawai bekerja lebih dari 7,5 jam selama *work from home*. Pegawai menggunakan jam kerja nya lebih dari seharusnya untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan ketika *work from home*. Berdasarkan informasi dari Koordinator bidang Pemanfaatan, jam kerja dirumah selama *Work From Home* adalah 7,5 jam. Hal tersebut dikarenakan adanya fleksibilitas waktu bekerja, sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaannya diwaktu kapan saja, dan hal tersebut membuat jam kerja juga menjadi bias karena jam kerja tidak lagi menentu. Dan bekerja melebihi batas waktu juga dikarenakan timbulnya pekerjaan tambahan perhari nya.

Menurut (Ma'rifah, 2020) fleksibilitas jam kerja ini memberi pengaruh besar pada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, karena ketika *work from home* pegawai juga harus membagi waktu nya dengan urusan lainnya, apalagi jika terdapat pegawai perempuan yang memiliki anak, hal tersebut menjadi tantangan besar untuk pegawai karena harus bekerja secara ganda, sehingga terjadi kemungkinan pekerjaan kantor terlambat selesai karena faktor-faktor tersebut yang dialami oleh pegawai.

Dengan uraian masalah dan juga data-data diatas, maka diduga adanya beban kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud selama *work from home*. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Andriani et al., 2020) menunjukkan bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Gundo, 2018) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berlainan dengan itu, penelitian (Ahmad et al., 2019) menunjukkan bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, kemudian penelitian (Pradipta, 2016) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud Selama *Work From Home*”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud selama *Work From Home*?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud selama *Work From Home*?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud selama *Work From Home*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud selama *Work From Home*

2. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud selama *Work From Home*
3. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang pemanfaatan Pusdatin Kemendikbud selama *Work From Home*

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun praktis, Adapun manfaat penelitian yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru dalam manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dalam aspek beban kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai, dan diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan atau organisasi

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk perusahaan atau organisasi dalam memperhatikan beban kerja yang dirasakan oleh pegawai, mengembangkan motivasi untuk pegawai nya serta meningkatkan disiplin pegawai selama *Work From Home* agar tetap tercipta kinerja yang baik di dalam perusahaan. Sehingga, dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan serta mengembangkan kinerja yang dihasilkan. Kemudian sebagai rekomendasi untuk kebijakan yang akan dilakukan oleh perusahaan dimasa mendatang

- b. Bagi peneliti

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti, dan agar peneliti dapat mengimplementasikan pengetahuan tersebut dalam hal Sumber Daya Manusia.