

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam menghadapi, menciptakan dan mengelola perkembangan teknologi. Perkembangan teknologi membuat manusia harus selalu beradaptasi dan bertransformasi dengan perubahan yang ada (Amalia, 2019). Kemampuan sumber daya manusia dalam menanggapi perubahan lebih baik dibandingkan dengan sumber daya lain, hal ini yang menyebabkan manusia menjadi bagian terpenting dalam sebuah organisasi (Michael, 2017). Pada saat ini dalam mencapai visi misi sebuah organisasi tentunya dibutuhkan SDM yang kompeten dan terampil dalam hal penggunaan teknologi. Hal ini disebabkan karena penggunaan teknologi dalam suatu organisasi memiliki banyak manfaat untuk meningkatkan produktifitas, efektifitas dan efisiensi dari organisasi tersebut (Ongkowijoyo, 2021). Ditambah lagi dengan adanya pandemi saat ini yang mendorong supaya setiap SDM yang ada semakin dekat dengan teknologi agar tetap bisa produktif walau dalam keterbatasan.

Peranan dari teknologi ini juga semakin dirasakan sejak munculnya covid-19 yang mewabah di seluruh negara di dunia. Menurut (World Health Organization, 2020) coronavirus atau COVID-19 merupakan suatu penyakit menular yang berasal dari virus SARS-CoV-2. Penyebaran virus yang begitu cepat menyebabkan pemerintah harus mengambil langkah untuk melakukan pembatasan sosial sebagai upaya menekan penularan di negara ini. Adanya kebijakan ini menyebabkan timbulnya kebiasaan baru dan membuat berbagai aktivitas harus dilakukan dari rumah seperti kegiatan pendidikan, pekerjaan, bisnis dan juga kegiatan lainnya (Suhaeri, 2020). Sehingga hal ini memaksa masyarakat untuk harus memanfaatkan teknologi dalam melakukan aktivitasnya seperti pertemuan secara daring, pembelajaran jarak jauh, *work from home*, berbelanja *online*, dan juga transaksi menggunakan *e-money* (Aziz et al., 2020). Kebiasaan-kebiasaan baru ini dilakukan karena seluruh sektor kehidupan terdampak karena adanya pandemi ini.

**Febby Ema Yolanda T, 2022**

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TOKO KERSIK PUTIH BEKASI**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen

[[www.upnvj.ac.id](http://www.upnvj.ac.id) – [www.library.upnvj.ac.id](http://www.library.upnvj.ac.id) - [www.repository.upnvj.ac.id](http://www.repository.upnvj.ac.id)]

Perekonomian merupakan salah satu sektor yang terdampak oleh adanya pandemi ini. Untuk bertahan di kondisi saat ini pengusaha harus berinovasi, beradaptasi dan juga memanfaatkan teknologi untuk mempertahankan usahanya. Menurut (Shankar et al., 2020) dalam menjalankan suatu bisnis, pemanfaatan teknologi diharapkan dapat melancarkan proses suatu bisnis menjadi lebih efektif dan efisien. Bisnis ritel merupakan salah satu sektor usaha yang sistem kerjanya terkena pengaruh karena memanfaatkan teknologi dalam proses bisnisnya (Chaniago et al., 2019). Dahulu dalam proses penghitungan, pembayaran dan pengolahan stok, bisnis ini masih menggunakan cara tradisional tetapi saat ini hal tersebut sudah digantikan menggunakan alat canggih dan juga *software* yang mendukung. Hal ini sangat membantu karyawan dalam bekerja karena pengerjaannya akan lebih cepat dan juga memperkecil peluang terjadinya *human error*. Bisnis ritel yang mau beradaptasi mengikuti perkembangan yang ada akan mampu bertahan diberbagai kondisi bahkan pandemi sekalipun.

**Tabel 1. Peringkat Regional Bisnis Retail**

Negara	Supermarket/ Hypermarket	CVS/ Minimarket	<i>Online</i>	<i>Encourged to stay home</i>	<i>Where demand shift is coming from</i>
Singapore	Positif	Netral	<10%	<i>Circuit breaker</i>	<i>F&amp;B Foodservices</i>
Malaysia	Positif	Negatif	<5%	<i>Movement control order</i>	<i>F&amp;B Foodservices</i>
Thailand	Positif	Negatif	<5%	<i>Yes</i>	<i>Discretionary Spending</i>
Indonesia	Positif	Positif	<5%	Pembatasan Sosial Berskala Besar	<i>Closure of wet markets</i>

Sumber: DBS Group Research 2020

Data *rating of regional grocery retail* di beberapa negara ASEAN di atas menjelaskan bahwa pertumbuhan supermarket dan minimarket di Indonesia masih positif walaupun di masa pandemi. Hal ini sangat berbeda jika dibandingkan dengan beberapa negara lain yang pertumbuhan minimarketnya negatif. Data dari DBS Group (Yeo et al., 2020) menyatakan bahwa, bisnis supermarket dan minimarket merupakan segmen ritel yang masih sanggup bertahan dan masih mendapatkan profit yang tinggi selama pandemi Covid-19. Keuntungan tersebut dapat dicapai karena saat banyak *mall* dan bisnis lain yang harus tutup, supermarket dan minimarket merupakan salah satu sektor *essensial* yang masih bisa beroperasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sehingga dalam segi penjualan bisnis retail tidak terlalu merasakan dampak yang signifikan seperti bisnis lainnya.

DBS Group (Yeo et al., 2020) juga memperkirakan bahwa pertumbuhan penjualan di minimarket di Indonesia akan lebih besar dibandingkan supermarket atau pasar tradisional. Hal ini disebabkan karena minimarket memiliki keunggulan dalam sisi kenyamanan dan kemudahan akses. Kemudahan tersebut dapat dilihat dari jam operasi dan lokasi minimarket yang strategis dan dekat dengan pemukiman masyarakat. Dalam (Vina, 2021) Himpunan Peritel dan Penyewa Pusat Perbelanjaan Indonesia (Hipindo) juga menyatakan bahwa *prosepek* bisnis ritel modern khususnya minimarket masih memiliki peluang yang besar di Indonesia. Peluang tersebut masih sangat besar karena produk yang dijual di minimarket merupakan kebutuhan pokok dari setiap manusia. Selain itu berdasarkan wawancara dengan ketua umum Hipindo, Budihardjo dalam situs (Kontan.co.id) juga mengatakan bahwa minimarket sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Ditambah lagi karena adanya wabah covid-19 menyebabkan masyarakat menginginkan hal yang praktis, lengkap dan dekat dari rumah dalam hal berbelanja. Walaupun bisnis minimarket memiliki peluang besar dalam pertumbuhan kinerja perusahaan tetapi jika tanpa kinerja dan kepuasan kerja dari SDM yang baik bisnis tersebut akan sulit mencapai tujuannya.

Menciptakan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja merupakan salah satu tujuan dari manajemen perusahaan dalam mengelola karyawan. Kepuasan kerja merupakan sebuah respon atau reaksi dari para karyawan dalam

mengerjakan pekerjaannya yang sesuai dengan harapan mereka dalam bekerja (Kaltsum et al., 2021). Kepuasan kerja merepresentasikan sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki sikap positif dan termotivasi dalam bekerja. Hal ini nantinya akan juga mempengaruhi pencapaian kerja individu dan kinerja dari perusahaan (Andika, 2019). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dari karyawan maka akan berdampak juga terhadap semakin baiknya kinerja dari sebuah perusahaan. Sehingga dalam mengelola karyawan, pihak manajemen harus selalu mengawasi dan mengamati kepuasan kerja dari para karyawan, karena hal ini dapat mempengaruhi disiplin kerja, *turnover intention*, motivasi kerja dan juga masalah pengelolaan SDM lainnya (Nabawi, 2019). Bisnis minimarket juga sangat bergantung pada karyawannya karena sebagian besar karyawan akan berhadapan langsung dengan konsumen yang memiliki berbagai latar belakang (Gunawan et al., 2021). Sehingga karyawan di minimarket haruslah memberikan pelayanan terbaik dan maksimal kepada para pelanggan. Oleh karena itu peranan dari manajemen adalah memastikan kepuasan kerja dari karyawan berada pada tingkat terbaiknya. Setelah memastikan kepuasan kerja dari karyawan perusahaan juga penting dalam memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh para karyawannya.

Kompetensi merupakan suatu komponen dasar yang dimiliki oleh karyawan yang berfungsi untuk membangun kinerja yang baik dalam bekerja (Rosmaini & Tanjung, 2019). Dalam memilih dan menempatkan karyawan kompetensi merupakan suatu dasar penilaian dari perusahaan karena dari kompetensi yang dimiliki seseorang perusahaan dapat menilai layak atau tidaknya orang tersebut untuk bekerja di perusahaan. Menurut (Fitri et al., 2020) kompetensi yang ada pada seseorang akan merepresentasikan karakter, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang dapat membantu mereka dalam melakukan pekerjaannya sehingga kompetensi sangatlah berperan penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Salah satu upaya manajemen dalam mengembangkan karyawan adalah dengan meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga penting bagi perusahaan untuk membuat program pelatihan dan pengembangan untuk peningkatan kompetensi

tersebut. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja akan mampu meningkatkan hasil kerja dan produktivitas dari suatu perusahaan, yang mengakibatkan karyawan tersebut akan merasa lebih puas terhadap kontribusi atau keterlibatan yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Selain kompetensi, disiplin kerja dari para karyawan merupakan faktor yang memegang andil penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut (Jepry & Mahardika, 2020) ketepatan waktu, patuh pada peraturan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas merupakan representasi dari disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja seharusnya dilakukan oleh setiap karyawan karena sudah seharusnya setiap karyawan mengikuti segala aturan dan kebijakan yang ada di perusahaan. Menurut (Frinanda et al., 2020) disiplin kerja juga merupakan faktor yang memungkinkan dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja dari pegawai. Selain itu (Adolfina & Uhing, 2017) mengemukakan bahwa faktor yang dapat memberikan pengaruh dalam peningkatan disiplin kerja adalah penerapan *reward* and *punishment* bagi karyawannya. *Reward* merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berkinerja baik. Sedangkan *punishment* merupakan bentuk ketegasan perusahaan dalam mengelola karyawan yang salah dan tidak patuh dalam aturan.

Dalam bekerja kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan bagian yang penting bagi karyawan karena kompensasi sangat memiliki kaitan erat dengan kebutuhan hidup seseorang. Menurut (Saman, 2020) pemberian kompensasi kepada karyawan yang sesuai dengan beban kerja dan adil akan mempengaruhi motivasi dan juga kepuasan karyawan dalam bekerja. Kebutuhan karyawan yang terpenuhi juga akan menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan dan membuat mereka merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan dari perusahaan (Frinanda et al., 2020). Dengan demikian karyawan akan bekerja lebih maksimal dan akan memberikan pengaruh ke tingkat kepuasan kerja dari karyawan. Jadi sudah sepantasnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tersebut cukup sehingga mereka bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya setiap hari. Hal ini karena setiap karyawan yang memberikan tenaga, waktu dan kemampuan terbaiknya kepada perusahaan harus dibalas juga dengan hal yang sebanding.

Toko Kersik Putih merupakan suatu bisnis di bidang ritel yang mengusung konsep minimarket. Toko ini menjual berbagai kebutuhan pokok masyarakat seperti makanan, minuman, sabun, alat mandi, peralatan kecantikan dan kebutuhan lainnya. Toko Kersik Putih berlokasi di Bekasi dan telah memiliki 4 cabang toko dan 1 gudang penyimpanan. Dalam menjalankan bisnisnya, toko ini sangat bergantung kepada setiap karyawannya. Hal ini karena karyawan merupakan asset penting dalam usaha ini, dimana karyawan berperan langsung dalam mengelola *stakeholder* dan juga konsumen di bisnis ini.

Tabel 2. Daftar Karyawan Toko Kersik Putih

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala cabang	4
2	Kasir	9
3	Staff Toko	15
4	Kepala Gudang	1
5	Staff Gudang	6
	Total	35

*Sumber: Toko Kersik Putih*

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di Toko Kersik Putih pada tahun 2021, sebanyak 35 orang karyawan beserta rincian jumlah di setiap posisinya. Karyawan yang bekerja di toko ini dipimpin dan bertanggung jawab kepada 1 kepala cabang/gudang. Dalam bekerja setiap karyawan dituntut untuk dapat menjalin hubungan baik dan bekerja sama untuk mencapai tujuan dari usaha ini. Selain itu karyawan pada Toko Kersik Putih juga harus ramah dan responsif dalam memberikan pelayanan kepada para pelanggan. Hal ini berfungsi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan yang berpengaruh terhadap loyalitas pelanggan dan lebih lagi terhadap penjualan dan keuntungan usaha.

Ketidakhadiran karyawan dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Nurbahar, 2015). Pekerjaan yang padat, jam kerja yang terlalu panjang juga menjadikan karyawan merasa kurang puas

dan lelah dengan pekerjaannya. Berikut merupakan daftar presentasi keterlambatan, ketidakhadiran dan *turnover* selama 3 tahun terakhir:

Tabel 3. Rekapitulasi Absensi Toko Kersik Putih

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Keterlambatan</b>	<b>Ketidakhadiran</b>	<b>Tunover</b>
<b>2018</b>	35	22,975%	14,75%	17,14%
<b>2019</b>	35	24,59%	15,73%	17,14%
<b>2020</b>	35	24.91%	16,39%	22,85%

Sumber: data diolah 2021

Berikut ini merupakan data keterlambatan, ketidak hadiran dan *turnover* dari karyawan Toko Kersik Putih. Data di atas menjelaskan bahwa terjadi kenaikan presentasi keterlambatan pada karyawan. Presentase ketidakhadiran karyawan dalam tiga tahun terakhir juga mengalami kenaikan. Selanjutnya pada data *turnover* juga diketahui bahwa dalam tiga tahun terakhir terdapat 10 orang yang mengundurkan diri dari pekerjaan dan terjadi kenaikan tingkat *turnover* di tiga tahun terakhir. Data tersebut menggambarkan bahwa dalam tiga tahun kebelakang terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang dapat dilihat dari tingginya tingkat keterlambatan, ketidakhadiran dan *turnover* dari karyawan. Selain itu juga didapatkan informasi bahwa para karyawan merasa bahwa jam kerja yang ada pada Toko kersik putih yang terlalu panjang sehingga menyebabkan para karyawan sering merasa kelelahan dan merasa kekurangan waktu dalam beristirahat. Sebagian karyawan juga mengeluhkan tentang sering terjadi *miss communication* dengan rekan kerja, yang menyebabkan sering terjadi konflik yang berakibat pada hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis. Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa kepuasan kerja dari karyawan di Toko Kersik putih masih cukup rendah dan perlu ditingkatkan.

Berdasarkan wawancara dengan pemilik didapatkan informasi juga bahwa terdapat permasalahan dalam kompetensi dari karyawan, pemilik merasa masih kurangnya kompetensi yang dimiliki dari para karyawan dalam bekerja. Hal tersebut terlihat dari beberapa keluhan konsumen dalam hal kesalahan penghitungan barang dan kesalahan dalam memberikan kembalian kepada

konsumen. Kemampuan dalam pengoperasian komputer dan juga penghitungan merupakan kompetensi yang wajib dimiliki oleh karyawan dengan posisi kasir tetapi banyak dari kasir yang belum terlalu menguasai hal tersebut, sehingga menyebabkan sering terjadinya kelalaian. Karyawan juga masih kurang dalam segi pengetahuan produk yang dijual di toko, para karyawan masih sulit untuk menghafal produk, mengenali produk dan juga menjelaskan kegunaan dan manfaat dari produk kepada pelanggan karena banyaknya variasi produk yang dijual. Selain itu dalam segi perilaku, keramahan dan pelayanan terhadap pelanggan karyawan juga masih dinilai kurang dalam pelayanan. Sehingga masih perlunya diadakan pelatihan dan pengembangan kepada para karyawan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan dan juga perilaku para karyawan (Syahputra, 2020).

Toko kersik putih beroperasi dari pukul 06.30 - 21.00 tetapi para karyawan masih sering terlambat masuk dalam bekerja. Ketidaksiplinan karyawan ini diketahui disebabkan karena jam kerja yang terlalu panjang yang menyebabkan kurangnya waktu istirahat dari para karyawan. Sehingga pada jam masuk kerja dan jam masuk istirahat karyawan sering terlambat karena terlambat bangun dan juga kelelahan. Hal ini sangat berdampak bagi usaha karena di pagi hari sering kali toko ini kekurangan tenaga kerja yang menyebabkan antrian di dalam toko. Selain pada pagi hari karyawan toko ini juga sering kali tidak disiplin dalam menggunakan waktu istirahat yang telah ditetapkan selama 2 jam secara bergantian dan masih banyak karyawan yang masih mencuri-curi waktu untuk istirahat di jam kerja. Dalam hal disiplin tanggung jawab, karyawan juga sering melanggar peraturan perusahaan yaitu aturan dalam tidak bolehnya bermain ponsel dalam bekerja namun masih banyak karyawan yang melakukannya saat tidak diawasi. Selain itu dalam membuat laporan kerja harian perusahaan sebenarnya telah memberikan kewajiban untuk mengisi *form* laporan kerja setiap harinya tetapi karena banyak karyawan yang tidak disiplin dan tidak mau mengisi *form* tersebut mengakibatkan pelaporan kerja harian tersebut tidak lagi berjalan.

Toko kersik putih dalam mengelola karyawannya juga sangat memerhatikan kompensasi yang diberikan. Menurut (Rini Astuti & Suhendri, 2020) pemberian kompensasi yang adil sangatlah penting bagi karyawan karena



dengan hal tersebut karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga kepuasan kerja ikut meningkat. Toko kersik putih dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya menganut sistem pemberian sesuai dengan hasil kerja dan ketekunan dari karyawan itu sendiri. Jadi semakin baik kinerja dari karyawan maka kompensasi dan bonus yang diberikan juga akan semakin besar. Menurut (Sampurno et al., 2020) hal ini dilakukan untuk memotivasi karyawan agar dalam bekerja para karyawan lebih semangat dan berusaha untuk menghasilkan kinerja terbaiknya untuk perusahaan. Selain itu hal ini bertujuan untuk menerapkan sistem kompensasi yang adil bagi seluruh karyawan karena karyawan yang bekerja dengan baik tentunya akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibanding karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja (Albani, 2019).

Penjelasan mengenai kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi di atas juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Seperti pada variabel kompetensi dan kompensasi dalam penelitian (Supiyanto, 2015) mendapatkan hasil bahwa, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitupula dengan kompensasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian ini (Lestari et al., 2018) juga menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitu juga dengan kompensasi yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian (Baha'udin & Nurhidayati, 2019) yang menjelaskan bahwa kompetensi dan kompensasi keduanya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hulmawiyah et al., 2015) yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja, memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini juga juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yumhi, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa dengan disiplin kerja yang yang baik akan menciptakan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Namun pernyataan tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wuysang & Tawas, 2016) yang memiliki hasil disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan

penelitian tersebut menurut (Sugiono et al., 2020) yang memiliki hasil bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan *gap research* yang ditemukan, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TOKO KERSIK PUTIH BEKASI”**

## **I.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a) Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Kersik Putih?
- b) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Kersik Putih?
- c) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Kersik Putih?
- d) Apakah terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Kersik Putih?

## **I.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan pertanyaan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Kersik Putih.
- b) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Kersik Putih.
- c) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Kersik Putih.
- d) Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di Toko Kersik Putih.

#### **I.4 Manfaat Hasil Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

a) **Aspek Teoritis**

Penelitian diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan Manajemen dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia dan juga sebagai referensi untuk penelitian lanjutan

b) **Aspek Praktis**

1) **Bagi perusahaan atau organisasi**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perusahaan atau organisasi dalam memperhatikan proses rekrutment yang baik, pentingnya disiplin kerja serta pemberian kompensasi kepada karyawan. Sehingga, dapat membantu perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan serta mengembangkan kepuasan kerja para karyawan.

2) **Bagi Akademisi**

Sebagai media untuk menambah pengetahuan serta pengaplikasiannya dalam praktik dan turut menjadi suatu pengembangan ilmu pada bidang sumber daya manusia