

**STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER
DAYA MANUSIA PADA PT CAHAYA BINTANG
LESTARI KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh:

**MOHAMMAD REZA PAHLEVI
NPM. 1961201185**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2025**

PERSETUJUAN SKRIPSI
STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA PADA
PT CAHAYA BINTANG LESTARI KOTA BENGKULU



SKRIPSI

Oleh:

MOHAMMAD REZA PAHLEVI
NPM. 1961201185

Disetujui Oleh:

Pembimbing

Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M.
NIDN. 0205018703

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Rapidiah, S.E., M.M.
NIDN. 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI
STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA PADA
PT CAHAYA BINTANG LESTARI KOTA BENGKULU

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Hari : Sabtu
Tanggal : 11 Januari 2025

SKRIPSI

Oleh:

MOHAMMAD REZA PAHLEVI
NPM. 1961201185

Dewan Penguji:

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| 1. Dr. Islamuddin, S.E., M.M | Ketua |
| 2. Ade Tiara Yulinda, S.E., M.M | Anggota |
| 3. Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M | Anggota |

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Furqonti Randiah, S.E., M.M

NIDN. 0208047301



SERTIFIKASI

Saya Mohammad Reza Pahlevi menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atau pada Program Studi lainnya. Karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 11 Januari 2025



Mohammad Reza Pahlevi
Npm. 1961201185

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto:

1. Saya datang untuk memulai awal yg baru, saya bimbingan, saya revisian, dan saya berhasil
2. Pendidikan adalah kunci untuk membuka pintu masa depan
3. Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa

Persembahan:

1. Sujud syukurku kuberserah diri kepadamu ya Allah, atas takdirmu hamba bisa menjadi pribadi yg berfikir dan berakal.
2. Saya persembahkan skripsi ini kepada ayah dan ibu saya yang selalu memberikan ketenangan, kenyamanan, motivasi, doa terbaik, dan menyisihkan finansialnya, sehingga saya bisa menyelesaikan masa studi saya. Kalian sangat berarti bagi saya.
3. Teruntuk pembimbing skripsiku ibu Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M yang selalu memberikan yang terbaik bagi mahasiswanya, terutama ibu Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M selaku pembimbing saya. Terima kasih karena telah memberikan bantuan, semangat, dan doa sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Seluruh dosen program Studi Ekonomi Manajemen yg telah mendidik, membina, dan menyampaikan ilmunya.
5. Teman-teman seperjuangan di kampus, khususnya teman seangkatan manajemen tahun 2019
6. Dan terimakasih juga untuk teman-teman permotoran saya, karena sudah mensupport dan memberi motivasi terhadap saya supaya saya trus semangat untuk mengejar gelar sarjana.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia serta hidayahnya, shalawat dan salam penulis sampaikan kepada Nabi muhammad SAW, keluarga dan sahabat beliau, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu”** yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi kelulusan dan untuk mencapainya gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak dibimbing dan di bantu dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala hormat dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M selaku dosen dan pembimbing yang telah meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah mendidik penulis selama menjadi

mahasiswa.

5. Mahasiswa program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu atas Kesempatan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis.

Peneliti menyadari bahwa isi dan cara penyaji skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sangat diharapkan guna meningkatkan mutu dari penyusunan skripsi ini. Peneliti juga berharap, penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk mendalaminya dimasa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Bengkulu, Januari 2025

Hormat saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SERTIFIKAT	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Konseptual	7
2.1.1 Pengertian Strategi	7
2.1.2 Manajemen Strategi.....	9
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4 Kualitas Sumber Daya Manusia	12
2.1.5 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia	13
2.1.6 Macam-macam Strategi Sumber Daya Manusia	17
2.1.7 Faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas.....	24
2.1.8 Tujuan Peningkatan Sumber Daya Manusia	27
2.1.9 Gas LPG	29
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	29
2.3 Kerangka Konseptual	31

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.2 Metode Penelitian	33
3.3 Sampel.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34
3.5 Teknik Analisis Data	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Lokasi Penelitian	45
4.2 Hasil Penelitian	46
4.3 Pembahasan.....	53

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

Mohammad Reza Pahlevi, 2024. Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Pt Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu. Skripsi, Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Pembimbing : Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M

Kata Kunci :Strategi dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui bagaimana strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu. Dan Mengetahui faktor -faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif dengan metode pengumpulan data wawancara. Hasil Penelitian ini Strategi peningkatan kualitas Sumber daya manusia di PT Cahaya Bintang lestari adalah dengan cara Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dengan cara memberikan program pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang dilakukan secara bertahap terhadap karyawan yang ada di perusahaan tersebut, memperhatikan pendidikan Karyawan PT Bintang cahaya Lestari memiliki kriteria tertentu disesuaikan dengan kebutuhan Perusahaan, Menempatkan karyawan sesuai bidangnya. Perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang yang dipahaminya. Meningkatkan kemampuan karyawan dan Memberika semangat kerja pada karyawan.

ABSTRACT

Mohammad Reza Pahlevi, 2024. *Strategy for Improving the Quality of Human Resources at PT Cahaya Bintang Lestari, Bengkulu City. Thesis, Management Study Program. Faculty of Economics and Business. Muhammadiyah University of Bengkulu.*

Supervisor: Mimi Kurnia Nengsih, S.E., M.M

Keywords: Strategy and Quality of Human Resources

This study aims to determine how the strategy to improve the quality of human resources at PT Cahaya Bintang Lestari, Bengkulu City. And to find out what factors can affect the quality of human resources at PT Cahaya Bintang Lestari, Bengkulu City. The research method used in this study is Qualitative with interview data collection methods. The results of this study The strategy to improve the quality of human resources at PT Cahaya Bintang Lestari is by improving employee skills and knowledge by providing training programs to improve the quality of employee work which is carried out gradually for employees in the company, paying attention to employee education PT Bintang Cahaya Lestari has certain criteria adjusted to the needs of the Company, Placing employees according to their fields. The company places employees according to the fields they understand. Improving employee skills and Providing work enthusiasm for employees.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting didalam suatu usaha, perusahaan, ataupun organisasi. Maka, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mana posisinya adalah sebagai tenaga kerja dan penggerak utama dalam perusahaan sangat perlu diperhatikan aktivitasnya dalam meningkatkan kinerja dan profit perusahaan. Kunci kesuksesan perusahaan terletak pada sumber daya manusianya. Dalam suatu organisasi SDM merupakan faktor yang paling penting, maka dapat kita lihat kenyataannya, ada organisasi atau perusahaan yang memiliki teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi yang sama, tetapi dinamika atau mobilitas organisasi atau perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda-beda.

Keberadaan sumber daya alam yang melimpah namun produktivitas manusianya rendah, maka ketersediaan sumber daya alam yang banyak tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusinya yang maksimal untuk manusia. Sebaliknya jika produktivitas tinggi, walaupun sumber daya alam kurang mendukung, namun mampu membawa organisasi atau sebuah negara menjadi negara yang makmur. Jumlah sumber daya manusia yang banyak juga belum dapat digunakan sebagai pegangan bahwa sebuah organisasi akan maju, jika SDM yang ada tersebut kualitasnya rendah atau tidak produktif. Maka dari itu perlunya peningkatan kualitas SDM tersebut. Findarti (2016) menjelaskan bahwa peningkatan kualitas adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis,

konseptual, moral, konseptual dan teoritis karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui latihan dan pendidikan.

Suatu usaha atau perusahaan yang maju tidak terlepas dari dukungan dan potensi SDM di dalamnya. Tetapi pada kenyataan yang terjadi di lapangan, banyak sekali permasalahan tenaga kerja dalam lingkup usahanya, yang berhubungan langsung dengan karyawan, sehingga di perlukan pengenalan yang sebaik-baiknya agar sumber daya manusia yang ada, dapat digunakan secara efektif dan efisien, agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini menuntut perusahaan selalu berusaha menemukan cara yang efektif untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai peningkatan tujuan perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan investasi yang cukup besar dan pada umumnya berjangka panjang serta melalui 4 (empat) proses yang bersifat integral, yaitu seleksi, pendidikan dan pelatihan, evaluasi dan penggajian, serta pengembangan pengembangan. Peningkatan kualitas pegawai maupun karyawan sangat penting karna tidak hanya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja secara keseluruhan, tetapi juga diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerja dalam perusahaan tersebut. Peningkatan kualitas adalah suatu tujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral para karyawan (Afandi, 2018)

Strategi adalah sebagai bentuk perencanaan pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan akses sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu sangat penting bagi

Perusahaan untuk membuat strategi yang tepat dalam rangka untuk mencapai tujuan. Pada umumnya perusahaan harus terus berusaha untuk dapat memenuhi harapan para pelanggan yang dapat ditingkatkan dari waktu ke waktu seperti dari segi kualitas maupun dalam bidang pelayanannya di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja yang memiliki tema, serta mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.

Menurut Saydam (2012), peningkatan kualitas sumber daya manusia itu dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satu diantaranya adalah dengan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan pelatihan serta kursus-kursus tambahan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada hakekatnya berfungsi untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan kepribadian. Peningkatan intelektual ini dilakukan dengan menyajikan berbagai materi pendidikan dan pelatihan melalui program pengembangan tersebut, sehingga mereka memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai sehubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

PT Cahaya Bintang Lestari yang merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat untuk penyaluran gas subsidi dan non subsidi. Melihat perkembangan usaha gas yang semakin meningkat tajam dari tahun ke tahun, khususnya pemakaian produk gas elpiji 3 kg yang bersubsidi yang mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun pada gas 5,5 kg dan gas 12 kg mengalami penurunan di tahun 2023. Namun pada tahun 2024 mengalami

peningkatan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel penjualan gas di PT Cahaya Bintang Lestari dibawah ini

Tabel 1.1 Penjualan Gas tahun 2023 dan 2024

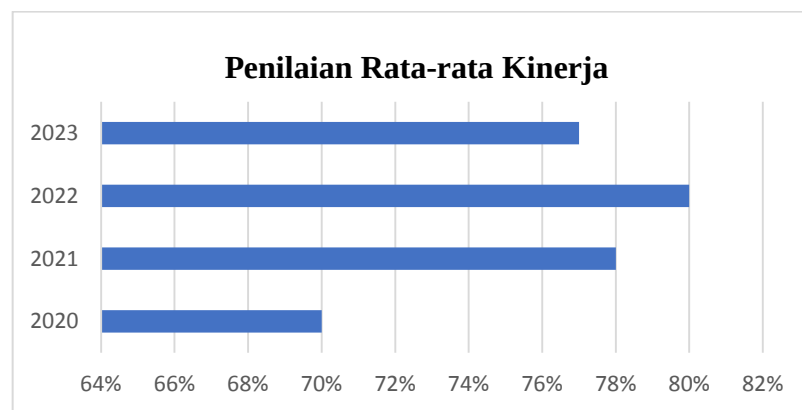
Tahun	3 kg	5,5 kg	12 kg
2023	239.400 buah	88.736 buah	5.444 buah
2024	256.200 buah	92.391 buah	5.506 buah

Sumber : Laporan Keuangan PT Cahaya Bintang Lestari 2024

Pada tabel diatas diketahui jumlah gas pada tahun 2023 jumlah penjualan gas 3 kg sebanyak 239.400 buah mengalami peningkatan di tahun 20204 sebanyak 256.200 buah, pada ukuran 5,5 kg di tahun 2023 terjadi penjualan sebanyak 88.736 buah mengalami peningkatan di tahun 2024 sebanyak 92.391 buah sedangkan pada ukuran 12 kg di tahun 2023 sebanyak 5.444 buah mengalami peningkatan di tahun 2024 sebanyak 5.506. pada tahun 2023 terjadi penurunan karena belum adanya pegelolaan SDM yang jelas, Oleh karena itu, dibutuhkan pengelolaan dari sumber daya manusia yang baik, mengingat tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan profit bagi karyawan serta tempat usahanya, dan juga menghindari bahaya yang ditimbulkan dari penggunaan yang salah dari produk tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan kepala PT Cahaya Bintang Lestari permasalahan yang terjadi di PT Cahaya Bintang Lestari Permasalahannya dalam praktik kesehariannya tidak semua karyawan memiliki kompetensi dan kualitas yang baik. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya minimnya pengetahuan yang dimiliki disebabkan karena pendidikan yang rendah setingkat SMK/SMA sederajat. Jika mengacu pada profesionalitas kerja setidaknya memiliki ijazah D3 atau bahkan Strata1. Sistem recruitment kami belum dapat dikatakan profesional, Sistemasi perekrutan pegawai yang

tidak sesuai dengan standar profesionalitas kerja tentu menimbulkan dampak yang kurang baik dikemudian hari. Sehingga menjadikan kurangnya kompetensi kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan tata aturan yang telah ada. Menurut Bapak Jimmy Selaku Kepala PT Cahaya Bintang Lestari Sumber daya manusiayang tidak memenuhi standar profesionalitas tentu menjadikan minimnya kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut akan terus berkelanjutan pada proses dan outputnya.



Gambar 1.1 Penilaian Rata-rata kinerja PT Cahaya Bintang Lestari

Dari Gambar diatas dapat dilihat Penilaian Rata-rata kinerja PT Cahaya Bintang Lestari dari tahun 2020 sampai dengan 2023. Dari tabel dapat dilihat rata-rata kinerja karyawan di tahun 2020 sebesar 70% mengalami Peningkatan di tahun 2021 menjadi 78% dan di tahun 2022 juga mengalami peningkatan menjadi 80% namun terjadi penurunan kinerja pegawai di tahun 2023 menjadi 77% hal ini disebabkan karena kurangnya produktifitas karyawan dalam bekerja sehingga berpengaruh langsung pada kinerja usahanya, serta dikhawatirkan akan menurunkan perputaran usahanya yang semakin memburuk. Kurangnya produktifitas karyawan di PT Cahaya Bintang Lestari terlihat dari kurang telitinya karyawan dalam bekerja seperti masih adanya kesalahan dalam penyusunan

laporan Perusahaan, Pendistribusian gas yang masih kurang sesuai karena tidak dihitung Kembali dan pendistribusian gas yang tidak tepat waktu berakibat menimbulkan Komplein dari Masyarakat terkait dengan penyaluran gas yang tidak maksimal, sehingga hal ini menunjukkan masih rendahnya kualitas kerja karyawan di PT Cahaya Bintang Lestari.

Melihat permasalahan yang terjadi maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas kerja karyawan dalam bekerja agar tidak mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Untuk itu diperlukan suatu strategi yang tepat dalam meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Suatu strategi peningkatan kualitas karyawan yang harus dibuat dengan memperhatikan semua lingkungan internal dan eksternal perusahaan. Strategi peningkatan kualitas karyawan sangat spesifik bagi setiap perusahaan, hal ini disebabkan faktor eksternal dan internal setiap perusahaan berbeda beda. Salah satu strategi yang dilakukan Perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah dengan memberi perencanaan pekerjaan yang jelas agar setiap karyawan memahami tugasnya masing-masing agar dapat meminimalisir tingkat kesalahan, melakukan pengembangan terhadap karyawan dengan mengikuti program-program pelatihan SDM dan memberikan bonus kepada karyawan yang berkontribusi baik dalam kemajuan Perusahaan. Berdasarkan latar belakang inilah maka penulis mengambil Judul “Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu. Beberapa langkah untuk meningkatkan mutu dan kualitas harus senantiasa diupayakan demi menambah kepercayaan masyarakat terhadap suatu perusahaan. Karena bagaimanapun lembaga yang kredibel akan lebih dipercaya oleh masyarakat.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Kurangnya produktifitas pegawai dalam bekerja
- b. Serta penyusunan strategi yang belum maksimal dikarenakan masih banyak komplein dari masyarakat terkait dengan penyaluran gas subsidi
- c. Strategi perusahaan mengalami suatu masalah dengan terjadinya tingkat penurunan jumlah pelanggan yang membeli gas 5,5 kg dan 12 Kg di pangkalan. disebabkan karena pembuatan serta penyusunan strategi yang dilakukan kurang tepat atau masih belum maksimal

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, untuk menghindari luasnya masalah yang akan dibahas maka pembahasan dalam penelitian ini perlu dibatasi dengan memfokuskan masalah penelitian pada Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu?
- b. Faktor -faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Mengetahui bagaimana strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu.
- b. Mengetahui faktor -faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada PT Cahaya Bintang Lestari Kota Bengkulu.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Melalui penelitian ini dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

- b. Bagi Instansi

- 1) Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.
- 3) Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM secara lebih baik.

- c. Bagi almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.