

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Tercapainya sebuah tujuan perusahaan hanya akan tercapai karena adanya suatu upaya dari para pelaku yang terdapat dalam suatu perusahaan, yakni untuk selalu berkinerja dengan baik dan berkontribusi positif terhadap perusahaan sehingga dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan serta memajukan perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat dengan adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat membangkitkan produktivitas karyawan atau kemampuan terbaiknya bagi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. “Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sdm

persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2013).

Mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat.

Berbagai macam cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai tuntutan pekerjaan dalam menghadapi persaingan antar perusahaan. Beberapa diantaranya seperti Keterampilan pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Tanggung jawab, Disiplin, Kerjasama dan Kuantitas pekerjaan. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik agar dapat memberikan kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien serta memberikan hasil yang optimal.

Untuk mendukung latar belakang masalah ini, penulis melakukan pra penelitian atau kuesioner awal untuk variabel Kinerja yang dilakukan kepada 6 orang responden pimpinan yang ada di Store Ayam Penyet Jakarta adapun pernyataan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut

**Table 1.1**  
**Pra Penelitian Awal Variabel Kinerja Karyawan di Resto Ayam Penyet Jakarta**

| No.      | Pertanyaan                                                                                                                          | Jawaban Responden |          | Persentase Yang Menyatakan |             |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------|----------------------------|-------------|
|          |                                                                                                                                     | Ya                | Tidak    | Ya                         | Tidak       |
| <b>1</b> | Apakah para karyawan di ayam penyet jakarta memiliki kinerja yang sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan?                     | <b>1</b>          | <b>5</b> | <b>17 %</b>                | <b>83 %</b> |
| <b>2</b> | Apakah karyawan di ayam penyet jakarta mampu memanfaatkan segala sumber daya yang ada untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan? | <b>4</b>          | <b>2</b> | <b>67 %</b>                | <b>33 %</b> |
| <b>3</b> | Apakah karyawan di ayam penyet jakarta memiliki disiplin seperti (waktu dan penampilan yang baik) dalam bekerja?                    | <b>5</b>          | <b>1</b> | <b>83 %</b>                | <b>17 %</b> |
| <b>4</b> | Apakah karyawan di ayam penyet jakarta mampu bekerja tanpa selalu diarahkan oleh pimpinan untuk mencapai kinerja yang baik?         | <b>2</b>          | <b>4</b> | <b>33 %</b>                | <b>67 %</b> |

**Sumber : Data Diolah (2023)**

Dari data pra penelitian pada Tabel 1.1 menurut Wirawan dalam Fauzi (2014) terdapat beberapa hal yang memerlukan perhatian untuk lebih ditingkatkan lagi pada indikator kinerja karyawan, persentase tertinggi yaitu 83 % jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan belum memiliki kinerja yang sesuai dengan kualitas yang telah ditentukan perusahaan dan 67 % menyatakan bahwa karyawan di store ayam penyet

Jakarta belum mampu bekerja tanpa selalu diarahkan oleh pimpinan untuk mencapai kinerja yang baik, artinya pimpinan di store ayam penyet Jakarta menilai bahwa karyawan belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya karena kurangnya tanggung jawab dari para karyawan. Sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan di store ayam penyet Jakarta tidak maksimal.

Menurut Sari (2021) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelolah sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya jika karyawannya tidak berkinerja baik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pegawai yang berdedikasi, loyal, patuh, disiplin dan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang ditugaskan dan dilaksanakan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Sastryhardiwiryo (2015) Kompensasi adalah imbalan atau jasa yang telah diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan

dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan.

Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriani dan Faris (2022) tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” Terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. artinya bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, dapat dilakukan dengan mengelola kompensasi karyawan untuk dapat mencapai kualitas kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Seperti yang dapat dilihat melalui data kompensasi di store ayam penyet Jakarta pada tabel 1.2 dibawah ini.

**Table 1.2**  
**Data kompensasi Ayam Penyet Jakarta cab.Glugur**  
**Tahun 2022**

| <b>Pendapatan</b>                   | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------------------|-------------------|
| <b>a. Upah dan gaji</b>             | <b>Ada</b>        |
| <b>b. Insentif</b>                  | <b>tidak ada</b>  |
| <b>c. Jabatan dan tunjangan</b>     | <b>Ada</b>        |
| <b>d. Asuransi Kesehatan (BPJS)</b> | <b>Ada</b>        |
| <b>e. THR</b>                       | <b>Ada</b>        |
| <b>f. Pension</b>                   | <b>Ada</b>        |
| <b>g. Fasilitas</b>                 |                   |
| <b>1. Parkir khusus karyawan</b>    | <b>tidak ada</b>  |
| <b>2. Kafetaria</b>                 | <b>tidak ada</b>  |
| <b>3. Seragam kerja</b>             | <b>tidak ada</b>  |

*Sumber : Data diolah (2023)*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat terdapat beberapa indikator kompensasi karyawan di store ayam penyet Jakarta yang tidak disediakan insentif meskipun karyawan berkerja dengan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan tidak mencapai maksimal. Dan meskipun perusahaan memberikan fasilitas berupa parkir khusus karyawan, kafetaria, dan seragam kerja tetapi karyawan tidak menikmati fasilitas yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan karena fasilitas parkir sering dipakai buat tamu yang datang sehingga karyawan sering memarkirkan kendaraannya di tempat lain dan pengambilan untuk seragam kerja malah dibebankan atau potongan kepada karyawan saat penerimaan gaji pada bulan tersebut.

Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu : tunjangan, insentif, fasilitas ataupun berupa upah. Beberapa bentuk penghasilan tersebut baik dalam uang, barang didapatkan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain itu tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi juga agar membentuk lingkungan kerja yang kompetitif dan suportif. Jika karyawan lebih berusaha dan berprestasi maka perusahaan akan lebih loyal jika perusahaan menghargai kerja keras karyawan tersebut.

**Tabel 1.3**  
**Data Gaji dan Upah Ayam Penyet Jakarta cab.Glugur**  
**2023**

| No<br>. | Nama                       | Posisi         | Gaji<br>Pokok | Total    | Pendapata<br>n Bersih |
|---------|----------------------------|----------------|---------------|----------|-----------------------|
|         |                            |                |               | Potongan |                       |
| 1       | Reki Ismail                | Senior Cook    | 2,000,000     | 203,073  | 2,496,927             |
| 2       | Ahmad Roy Harahap          | Leader Service | 2,000,000     | 144,740  | 2,555,260             |
| 3       | Yusuf Saragih              | Leader Service | 2,000,000     | 121,406  | 2,578,594             |
| 4       | Joeharlen Sitohang         | Junior Cook    | 2,000,000     | 144,740  | 2,555,260             |
| 5       | M. Fathurrahman            | Leader Service | 2,000,000     | 144,740  | 2,555,260             |
| 6       | Erwin Rommel Nainggolan    | Junior Cook    | 2,000,000     | 186,073  | 2,513,927             |
| 7       | Arif Lubis                 | Junior Cook    | 1,800,000     | 204,740  | 2,295,260             |
| 8       | Ronauli Pasaribu           | Service        | 1,400,000     | 114,073  | 1,685,927             |
| 9       | Stefani Siburian           | Cashier        | 1,400,000     | 144,740  | 1,655,260             |
| 10      | Sri Asmita Hasibuan        | Cashier        | 1,500,000     | 144,740  | 1,855,260             |
| 11      | Jaquiline Nauli Aritonang  | Service        | 1,400,000     | 15,740   | 1,684,260             |
| 12      | Hamzah                     | Barista        | 1,600,000     | 15,740   | 1,984,260             |
| 13      | Fitri Lestari Lubis        | Display        | 1,600,000     | 15,740   | 1,984,260             |
| 14      | Rika Kurnia                | Stand Bakso    | 1,600,000     | 519,740  | 1,280,260             |
| 15      | Fadhilah Nurjana           | Display        | 1,600,000     | 69,073   | 1,730,927             |
| 16      | Shandi Setiawan            | Service        | 1,400,000     | 15,740   | 1,484,260             |
| 17      | Elvina Wardhani            | Service        | 1,400,000     | 15,740   | 1,584,260             |
| 18      | Putra Andika Cristian C. A | T. Service     | 1,400,000     | 44,740   | 1,455,260             |
| 19      | Naomi Lastaida Tarihoran   | T. Display     | 1,600,000     | 161,740  | 1,438,260             |
| 20      | Jingga Ayunda              | T. Barista     | 1,500,000     | 115,740  | 1,384,260             |
| 21      | Mhd. Aulia Fiqri           | T. Kitchen     | 1,600,000     | 174,073  | 1,425,927             |
| 22      | Mara Lohot Harahap         | T. Kitchen     |               |          |                       |

|    |                        |               |           |           |           |
|----|------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|
|    |                        |               | 1,600,000 | 346,073   | 1,253,927 |
| 23 | Wulan Safitri Silalahi | T. Standbakso | 1,600,000 | 115,740   | 1,484,260 |
| 24 | Nurul Ikbal BWD        | T. Kitchen    | 1,400,000 | 267,073   | 1,132,927 |
| 25 | Pinondang Claudia S.   | T. Standbakso | 1,600,000 | 15,740    | 1,584,260 |
| 26 | M. Zaki Abdillah       | <b>RESIGN</b> | 1,400,000 | 1,189,073 | 210,927   |
| 27 | Nazwa Nabila           | T. Service    | 1,400,000 | 117,740   | 1,282,260 |
| 28 | Muhammad Zaki          | T. Service    | 1,400,000 | 219,666   | 1,180,334 |

*Sumber : Store Ayam Penyet Jakarta cab. Glugur (2023)*

Dapat dilihat pada tabel 1.3 diatas, data gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan store ayam penyet Jakarta cab. Glugur sangat minim, serta masih adanya potongan seperti absen karyawan, seragam kerja, keterlambatan kerja, BPJS, audit, SP dan lain - lainnya., sehingga masih banyak karyawan yang merasa mendapatkan hasil pendapatan bersih dari gaji dan upah sangat minim. sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan pada store ayam penyet Jakarta cab. Glugur. Untuk perihal sistem audit sendiri adalah kegiatan peninjauan kembali data-data konkrit dalam suatu laporan agar akurat. Data yang tertulis dalam laporan diperiksa secara detail apakah ada yang melenceng atau sudah sesuai dengan kenyataan yang ada. Selain itu, data-data tadi dievaluasi kembali alasan terjadinya. Untuk proses auditnya yaitu pemeriksaan data stock awal bahan baku pada periode 1 bulan penuh. Kemudian data tersebut di tambahkan dengan jumlah bahan baku yang telah di suplay pada store tersebut. Dan selanjutnya di kurangi dengan jumlah bahan baku yang terpakai atau terjual pada suatu proses

operasional penjualan. Kemudian hasil tersebut merupakan hasil akhir bahan baku store atau di sebut juga sisa bahan baku pada setiap akhir bulan. Hasil tersebut akan di perhitungkan Kembali kebenaran dari jumlah laporan – laporan stock setiap harinya, apabila terjadi selisih jumlah perhitungan yang dalam arti kata dapat merugikan perusahaan maka jumlah selisih tersebut akan di bebaskan oleh seluruh karyawan store sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap seluruh bahan baku yang telah di suplay oleh pihak logistic.

Selain faktor kompensasi terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan pada sebuah organisasi, yaitu faktor kepemimpinan. Menurut Martoyo (2007) kepemimpinan adalah Keseluruhan aktifitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Apabila dalam suatu perusahaan tercipta kesenjangan antara pimpinan dan bawahannya, maka akan timbul rasa tidak jasa konstruksi, akan memberikan peluang yang besar bagi penyerapan tenaga kerja yang memiliki keahlian dibidang industri jasa konstruksi dan bangunan. Dengan tersedianya lapangan pekerjaan, maka akan menciptakan pendapatan bagi tenaga nyaman yang mana nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang

mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya akan tersendat-sendat. Maka dapat dilihat pada pra penelitian mengenai variabel kepemimpinan di store ayam penyet Jakarta pada tabel 1.3 dibawah ini.

**Table 1.3**  
**Pra penelitian Awal Variabel Kepemimpinan Ayam Penyet Jakarta**

| No. | Pertanyaan                                                                                                    | Jawaban Responden |       | Persentase Yang Menyatakan |       |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------|----------------------------|-------|
|     |                                                                                                               | Ya                | Tidak | Ya                         | Tidak |
| 1   | Apakah pimpinan di ayam penyet jakarta dapat bersikap adil terhadap seluruh karyawannya                       | 4                 | 6     | 40 %                       | 60 %  |
| 2   | Apakah pimpinan di ayam penyet jakarta memberikan dukungan kepada para karyawan dalam melaksanakan tugasnya   | 4                 | 6     | 40 %                       | 60 %  |
| 3   | Apakah pimpinan di ayam penyet jakarta dapat memberikan rasa aman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas | 6                 | 4     | 60 %                       | 40 %  |
| 4   | Apakah pimpinan di ayam penyet jakarta mampu mensugesti karyawan untuk dapat bekerja dengan baik              | 3                 | 7     | 30 %                       | 70 %  |
| 5   | Apakah pinpimna di ayam penyet jakarta menghargai kinerja karyawannya                                         | 7                 | 3     | 70 %                       | 30 %  |

**Sumber : Data Diolah (2023)**

Berdasarkan data hasil pra penelitian pada tabel 1.3 diatas hal ini dapat dilihat pada indikator kepemimpinan, persentase tertinggi yaitu 70 % jawaban responden yang menyatakan pimpinan di store Ayam Penyet

Jakarta tidak mampu mensugesti karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan 60 % menyatakan bahwa pimpinan di resto Ayam Penyet Jakarta belum dapat bersikap adil terhadap seluruh karyawannya dan pimpinan belum dapat memberikan rasa aman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas, artinya mayoritas karyawan di store Ayam Penyet Jakarta merasa bahwa pimpinan belum mampu mensugesti para karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, karyawan juga merasa bahwa pimpinan belum dapat bersikap adil dan belum dapat memberikan rasa aman sehingga hal ini mempengaruhi kinerja karyawan di resto Ayam Penyet Jakarta tidak maksimal.

Oleh karena itu di dalam sebuah lembaga seorang pemimpin (Leader) mempunyai peran yang sangat penting dan tanggung jawab penuh dalam keberlangsungan lembaga tersebut. lembaga dapat dikatakan gagal ataupun berhasil dalam mencapai tujuannya terletak pada peranan seorang pemimpin (Leader).

Menurut Stephen P. Robbins, (2019) kepemimpinan adalah kepemimpinan yang terlibat dalam transaksi untuk memotivasi bawahan menyelesaikan tugas. Selain itu, gaya kepemimpinan transaksional dapat didefinisikan sebagai kepemimpinan yang melibatkan proses pertukaran yang mengakibatkan bawahan menerima imbalan dan membantu bawahan mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan kualitas konsumen yang lebih baik.

| Nama                                     | Judul                                                                                                                           | Hasil Peneliti                                                                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mochamad<br>Risqon,<br>Didik Purwadi     | Pengaruh<br>Kepemimpinan,<br>Kompensasi Dan<br>Kemampuan Kerja<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan                                  | 1. Kompensasi tidak<br>berpengaruh signi-fikan<br>terhadap kinerja<br>karyawan Perum<br>Perhutani KPH<br>Mantingan.<br>2. Kepemimpinan secara<br>berpengaruh signifikan<br>terhadap kinerja<br>karyawan Perum<br>Perhutani KPH<br>Mantingan. |
| Jefrianus Nantu,<br>Farlane<br>S.Rumokoy | Pengaruh Gaya<br>Kepemimpinan, Motivasi<br>Dan Kompensasi<br>Terhadap<br>Kinerja Karyawan Pada<br>Pt. Horiguchi Sinar<br>Insani | 1. Kompensasi secara<br>parsial berpengaruh<br>signifikan terhadap<br>Kinerja Karyawan<br>PT.Horiguchi Sinar Insani<br>2. Kepemimpinan secara<br>parsial tidak berpengaruh<br>signifikan terhadap<br>Kinerja Karyawan<br>PT.Horiguchi Sinar  |

|  |  |        |
|--|--|--------|
|  |  | Insani |
|--|--|--------|

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul “ **Pengaruh Kompensansi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Resto Ayam Penyet Jakarta "**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Kualitas kinerja karyawan Di Resto Ayam Penyet Jakarta belum sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.
2. Karyawan Di Resto Ayam Penyet Jakarta merasa tidak mendapatkan insentif dan fasilitas dari perusahaan.
3. Masih adanya mayoritas karyawan Di Resto Ayam Penyet Jakarta yang merasa bahwa pimpinan kurang dalam mensugesti karyawan dalam bekerja dengan lebih baik, bersikap adil dan memberikan rasa aman kepada para karyawan.

## 1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya meliputi masalah Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Resto Ayam Penyet Jakarta.

#### **1.4 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta ?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta.
3. Untuk mengetahui kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Resto Ayam Penyet Jakarta.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dalam suatu penelitian diharapkan mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan bidang pelatihan, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga bisa mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh selama masa kuliah, sehingga dapat dijadikan bekal jika penulis telah berada dalam dunia kerja.

### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam memberi masukan bagi perusahaan mengenai peningkatan kinerja karyawan. Selain itu juga sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam menentukan kebijakan apa yang harus dilakukan kepemimpinan perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lain.