

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh UNESCO, kualitas pendidikan di Indonesia harus ditingkatkan dengan memperhatikan berbagai aspek. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah infrastruktur pendidikan. Infrastruktur pendidikan di Indonesia harus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia. Sekolah-sekolah di Indonesia harus memiliki fasilitas yang baik agar para siswa dapat belajar dengan nyaman. Hal ini dapat meningkatkan minat belajar siswa dan meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, para guru juga harus mendapatkan pelatihan yang tepat agar dapat mengajarkan materi dengan baik. Guru harus memiliki pengetahuan yang luas tentang materi yang diajarkan agar dapat mengajarkan siswa dengan lebih baik.

Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) merilis hasil studi PISA 2022, pada Selasa (5/12). Hasil PISA 2022 menunjukkan peringkat hasil belajar literasi Indonesia naik 5 sampai 6 posisi dibanding PISA 2018. Peningkatan ini merupakan capaian paling tinggi secara peringkat (persentil) sepanjang sejarah Indonesia mengikuti PISA. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh UNESCO, kualitas pendidikan di Indonesia harus ditingkatkan dengan memperhatikan berbagai aspek. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah infrastruktur pendidikan. Infrastruktur pendidikan di Indonesia harus ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Sekolah-sekolah di Indonesia harus memiliki fasilitas yang baik agar para

siswa dapat belajar dengan nyaman. Hal ini dapat meningkatkan minat belajar siswa dan meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, para guru juga harus mendapatkan pelatihan yang tepat agar dapat mengajarkan materi dengan baik. Guru harus memiliki pengetahuan yang luas tentang materi yang diajarkan agar dapat mengajarkan siswa dengan lebih baik. Salah satu poin penting yang perlu diperhatikan menurut UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.) ialah kualitas guru, kinerja guru, namun sebelum itu hal terpenting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru ialah kesejahteraan guru, hal ini juga dipertegas oleh penelitian yang dilakukan As'adi (2023) tentang Pengaruh Kesejahteraan Guru dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru dan hasil dari penelitian tersebut bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan guru.

Dengan cara memperhatikan kesejahteraan masing-masing karyawan yang mereka miliki maka akan mengurangi potensi karyawan yang unggul di perusahaan, untuk mengalami Kelelahan, PTSD, kecemasan, trauma sekunder, kilas balik, perasaan putus asa, kewalahan hingga sampai terjadinya turnover intention. Karena kurangnya perhatian Perusahaan terhadap kesejahteraan yang mereka miliki. Disamping itu juga Perusahaan atau instansi harus menyadari bahwa tiap-tiap individu karyawan memiliki sifat dan karakter yg berbeda yg memiliki kebutuhan untuk terus berkembang, ingin mendapatkan yang lebih serta rasa ingin dihargai, pengabaian akan kebutuhan karyawan semacam itu maka bisa jadi berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri karena tuntutan akan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan (job demands dan job resources) karyawan, serta keterlibatannya (work

engagement) bisa mengurangi kesejahteraan karyawan yang mereka miliki.

Berdasarkan Undang-Undang dan Keputusan Presiden, keberadaan guru di setiap sistem pendidikan Indonesia menjadi krusial. Oleh sebab itu, penting keberadaan guru untuk membimbing para peserta didiknya yang tersebar di setiap wilayah Indonesia. Guna memberikan pengajaran, pembimbingan hingga evaluasi sesuai dengan tugasnya, guru dihadapkan dengan karakteristik peserta didik yang bervariasi. Karakteristik tersebut antara lain sikap, tingkat pengetahuan, latar belakang, hingga jumlah peserta didik yang tersebar di setiap jenjang pendidikan di Indonesia. Baiknya, ada batasan jumlah tertentu di mana guru dapat membimbing peserta didiknya di setiap kelas atau rombongan belajar. Hal tersebut dapat menunjang efektivitas dan efisiensi selama proses pembelajaran. Perbandingan antara jumlah peserta didik dan jumlah guru disebut dengan Rasio Murid-Guru sesuai dengan yang terlampir di laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia.

Berdasarkan data yang didapat dari BPS Nusa Tenggara Barat, melampirkan data mengenai rasio murid-guru di NTB untuk tahun ajaran 2018/2020. Berdasarkan data tersebut, terdapat informasi mengenai rasio murid-guru di jenjang pendidikan sekolah yang tercatat oleh BPS yakni Sekolah Menengah Atas (SMA), diseluruh kabupaten Nusa Tenggara Barat.

Berikut adalah tabel mengenai realisasi supervisi penilaian kinerja guru berdasarkan jabatan:

Tabel 1.1 Rasio Guru Dan Murid Provinsi NTB

Kabupaten/Kota	Rasio Murid-Guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Menurut Kabupaten/Kota Di Provinsi NTB (Persen)		
	Negeri		
	2018	2019	2020
Kota Mataram	19,85	18,92	17,78

Sumber: BPS NTB

Angka dalam tabel diatas mencerminkan rata-rata jumlah murid yang menjadi tanggung jawab seorang guru. Semakin tinggi nilai rasio murid-guru dalam sebuah sekolah, berarti semakin mengurangi efektivitas proses pembelajaran karena tingkat pengawasan dan perhatian guru terhadap murid menjadi berkurang sehingga mutu pengajaran cenderung lebih rendah. Namun jika kesejahteraan guru diperhatikan dengan baik maka akan berdampak positif terhadap loyalitas itu sendiri dan bisa meningkatkan rasa semangat serta Tangguh dalam bekerja, merasa memiliki pekerjaan yang bermakna, berkonsentrasi penuh dalam aspek pekerjaan dan merasa mempunyai peluang untuk lebih berkembang.

Kesejahteraan merupakan topik umum dalam kehidupan organisasi. Setidaknya ada tiga alasan mengapa kesejahteraan itu penting. Pertama, kesejahteraan karyawan tidak hanya mempengaruhi lingkungan kerja mereka tetapi juga kesejahteraan keluarga mereka Kedua, penelitian menunjukkan bahwa hasil kesehatan dan kesejahteraan karyawan berhubungan positif dengan hubungan kerja antara karyawan dan atasan mereka. kesejahteraan sebagai evaluasi positif guru terhadap fungsi yang sehat di lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu,

kesejahteraan mencakup serangkaian hasil, seperti kepuasan kerja (respon afektif guru terhadap pekerjaan mereka), dan komitmen organisasi (keterikatan emosional guru terhadap pekerjaan mereka). Dan yang terakhir, diketahui secara luas bahwa kurangnya kesejahteraan berpotensi berdampak negatif terhadap pekerja dan organisasi: karyawan yang mengalami kesejahteraan buruk lebih rentan untuk mangkir dari pekerjaan, menjadi kurang produktif serta dapat menderita kerugian fisiologis, psikologis dan/atau emosional.

Pada hari Kamis 18 Agustus 2023, Kemdikbud RI telah menyelenggarakan webinar yang diikuti oleh beberapa tenaga pendidik. Webinar tersebut membahas hal terkait beban kerja guru dan Pengisian Dapodik. Beberapa perbedaan tersebut adalah terdapatnya beban kerja guru seperti JP mengajar yang berkurang dalam kurikulum merdeka tersebut. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi RI menerbitkan ketentuan atau pedoman terkait hal tersebut. Beban kerja (*job demands*) guru pada kurikulum Merdeka bebrbeda dengan beban kerja pada kurikulum 2013, dalam kurikulum merdeka beban kerja guru diatur dalam undang-undang permendiskbudristek No 262/ M/ 2022 tentang pemenuhan penerapan kurikulum rangka pemulihan pembelajaran.

Tabel 1.2 (*Job Demands*) Beban Kerja Guru Kurikulum Merdeka

NO	BEBAN KERJA	KETERANGAN
1	Merencanakan pembelajaran atau pembimbingan	
2	Melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan	Kegiatan pokok melaksanakan pembimbingan atau pelajaran harus memenuhi paling sedikit (24 jam) tatap muka dalam seminggu dan paling banyak melaksanakan (40 jam) tatap muka dalam seminggu

3	Menilai hasil pembelajaran atau pembimbingan	
4	Membimbing dan melatih peserta didik	a. Kegiatan intrakurikuler b. Kegiatan kokurikuler c. Kegiatan ekstrakurikuler
5	Melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru	Jika ada guru yang tidak dapat melaksanakan tugas pembelajaran dan pembimbingan dalam kurun waktu (24 jam) tatap muka dalam seminggu, guru tersebut akan diberikan: a. Tugas tambahan; dan/atau, b. Tugas tambahan lain yang terkait dengan satuan pendidikan di satuan pendidikan dengan ketentuan peraturan undang-undang.

Sumber: permendikbud 2022 diolah penulis

Berdasarkan tabel diatas, terlihat ada perubahan terkait beban kerja guru, Pada kurikulum merdeka terdapat penambahan jam pelajaran seperti Pendidikan Pancasila dan juga informatika. Selain itu pada jenjang SMA juga mengalami perbedaan lama pelajaran berlangsung Pada Pendidikan Agama di jenjang SMA, pada kurikulum merdeka berkurang menjadi 2 jam setiap pekan. Hal tersebut juga berlaku pada Pendidikan Pancasila yang menjadi 2 jam setiap pekan dalam kurikulum merdeka. Perubahan beban kerja tersebut juga terjadi pada mata pelajaran Bahasa Indonesia, IPA, IPS dan mata pelajaran lainnya yang terjadi pengurangan dalam kurikulum merdeka. Pada implementasi kurikulum merdeka beberapa mata pelajara memang dikurangi waktu pembelajaranya. Hal tersebut juga difokuskan untuk pembelajaran berbasis proyek yang akan diberikan pada siswa. Guru sertifikasi perlu mengetahui detail beban kerja tersebut akibat implementasi dari kurikulum mereka ini. Banyaknya pengurangan dari beban kerja diharapkan membuat kualitas pengajaran guru menjadi lebih berkualitas. Untuk

memenuhi kebutuhan beban jumlah jam maka harus memperhatikan struktur jumlah jam pada kurikulum merdeka. Jadi pelaksanaan kurikulum merdeka dapat tercapai apabila jumlah guru pada satuan pendidikan pelaksana kurikulum Merdeka menghitung kebutuhan guru berdasarkan pemenuhan beban kerja dalam struktur kurikulum merdeka.

Model JD-R pertama kali diusulkan oleh Demerouti et al. (2001) dalam studi tentang kelelahan. Selanjutnya, telah banyak digunakan sebagai kerangka belajar untuk hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kesejahteraan. Modelnya berdasarkan asumsi bahwa setiap pekerjaan memiliki dua kategori tingkat tinggi karakteristik pekerjaan: tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan, yang merupakan suatu kesatuan model yang berlaku untuk semua pengaturan pekerjaan. Tuntutan pekerjaan mengacu pada tuntutan fisik, aspek psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan, baik kognitif atau emosional, dan oleh karena itu terkait dengan biaya psikologis dan/atau psikologis tertentu. Sumber daya pekerjaan didefinisikan sebagai aspek kerja fisik, psikologis, sosial atau organisasi yang (1) mengurangi tuntutan pekerjaan serta faktor fisiologis dan psikologis yang terkait biaya (2) fungsional dalam mencapai tujuan kerja dan (3) merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan (Schaufeli & Bakker, 2004).

Tuntutan-sumber daya pekerjaan, tingkat kesejahteraan karyawan yang lebih tinggi ditentukan oleh sumber daya pekerjaan melalui keterlibatan kerja, sedangkan tingkat kesejahteraan karyawan yang lebih rendah ditentukan oleh sumber daya pekerjaan melalui keterlibatan kerja. kesejahteraan diprediksi oleh

tuntutan pekerjaan melalui kelelahan. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat (tingkat energi dan ketekunan yang tinggi), dedikasi (keterlibatan kerja, antusiasme, dan inspirasi), dan penyerapan (pencelupan dan konsentrasi kerja) (Schaufeli et al., 2002).

Salah satu program dari Merdeka Belajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di Indonesia adalah Kurikulum Merdeka yang diluncurkan oleh Mendikburistek Nadiem Anwar Makarim pada Februari 2022 lalu. Kurikulum Merdeka berfokus pada materi yang esensial dan pada pengembangan karakter Profil Pelajar Pancasila. Dalam mendorong satuan pendidikan di Indonesia agar dapat menerapkan Kurikulum Merdeka Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikburistek) memiliki enam dukungan yang diberikan seperti yang terlihat pada tabel 1.3.

Tabel 1.3 *Job Resources* (Sumberdaya Kerja) Kurikulum Merdeka

No	Sumberdaya Kerja	Keterangan
1	Menyediakan platform merdeka mengajar untuk guru dan kepala sekolah	Platform merdeka mengajar ini menjadi salah satu sumber belajar dan sumber informasi untuk guru dan kepala sekolah untuk memahami tentang implementasi kurikulum merdeka. Mulai dari beragam topik pelatihan yang bisa diakses kapanpun dan dimanapun.
2	Komunitas belajar	Dalam implementasi kurikulum merdeka tenaga pendidik tidak bisa melakukan secara sendiri mereka harus saling membagi dan mendukung satu sama lain. Dalam komunitas ini para guru dan kepala sekolah bisa saling diskusi dan saling belajar bagaimana meningkatkan bentuk Pembelajaran di sekolah.
3	Menghadirkan narasumber yang sudah melaksanakan kurikulum merdeka lalu	Narasumber yang diundang boleh dari komunitas belajar untuk datang ke komunitas belajar lainnya maupun datang ke satuan pendidikan untuk sharing bagaimana praktik

	membagi praktik baiknya	baik dari kurikulum merdeka yang mereka lakukan di satuan pendidikan.
4	Seri webinar terkait implementasi kurikulum merdeka	Seri webinar ini kemendikbud juga memberikan ruang bagi tenaga pendidik yang lain untuk menjadi narasumber membagikan praktik baiknya dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka. Selain itu seri webinar dapat diakses di platform merdeka mengajar jadi satuan pendidikan dapat menonton ulang webinarnya kapanpun dan dimanapun.
5	Mitra pembangunan	Pemerintah memberikan kesempatan kepada masyarakat yang peduli terhadap pendidikan untuk menjadi mitra pembangunan. Mitra pembangunan ini bisa dari lembaga organisasi, dari perusahaan maupun dunia industri yang secara mandiri dapat mendukung pelaksanaan implementasi kurikulum merdeka.
6	Memberikan pusat layanan atau helpdesk	Bisa diakses oleh guru atau kepala sekolah seandainya ada hal-hal yang mereka ingin tanyakan seputar implementasi kurikulum merdeka.

Sumber: kemendikbud 2022 diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel dukungan sumberdaya kerja (*job resources*) kurikulum merdeka diatas dipersiapkan oleh pemerintah untuk mendukung satuan pendidikan dalam melaksanakan Kurikulum Merdeka. Terutama bagi satuan pendidikan yang akan mengimplementasikan Kurikulum Merdeka melalui jalur mandiri, Sebagai tambahan informasi dari sejak diluncurkan Kurikulum Merdeka pada Februari tahun 2022 lalu sudah relatif cukup banyak satuan pendidikan yang menerapkan Kurikulum Merdeka. Berdasarkan data dari Kemendikbudristek sudah ada sekitar 103.932 satuan pendidikan atau sekitar 23,7% dari total satuan pendidikan di Indonesia yang sudah benar-benar mengimplementasikan Kurikulum Merdeka. Dan ada sekitar 52.086 satuan pendidikan yang masih menerapkan kurikulum tiga belas namun sedang mempelajari menerapkan salah satu bagian dari

prinsip-prinsip Kurikulum Merdeka.

Dari dukungan atau sumberdaya yang diberikan pemerintah terhadap guru yang ada disekolah-sekolah yang akan menerapkan kurikulum Merdeka belajar, pemanfaatan akan sumberdaya tersebut perlu dilakukan sebaik mungkin, untuk meminimalisir beban kerja yang diterima guru melalui transisi kurikulum Merdeka belajar tersebut.

Guna mendapatkan data primer sebagai ajuan penulis untuk melakukan penelian mengenai kesejahteraan guru (termuat dalam gambar 1.1) survey pra- riset dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang berisi 12.

Tabel 1.4 Survei Pra Riset Variabel

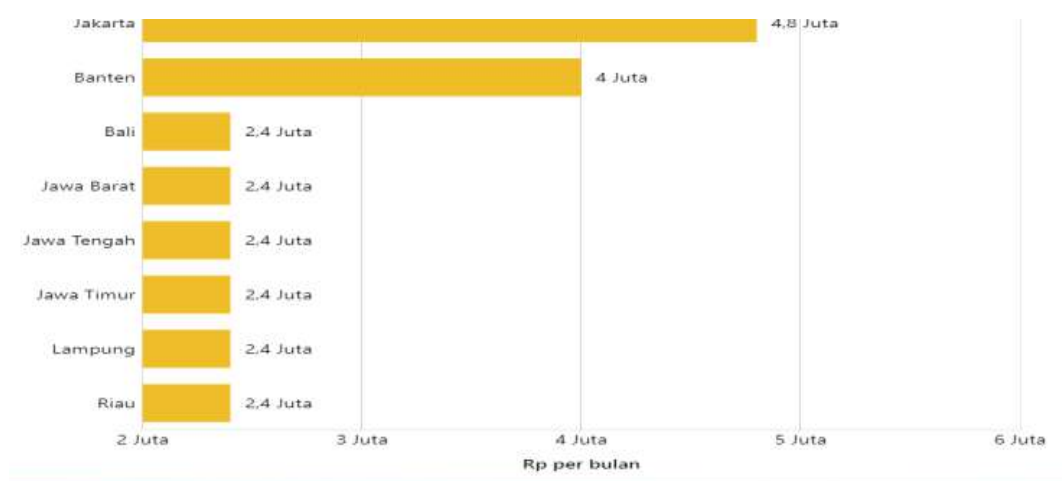
No	Variabel	Jumlah Responden
1	<i>Transformatinal leadership</i>	2
2	<i>Job demands</i>	6
3	motivasi	1
4	<i>Job resources</i>	5
5	<i>Job satisfaction</i>	3
6	<i>Turnover Intention</i>	2

Sumber: hasil olahan peneliti 2023

Berdasarkan hasil survey pra-riset diatas, peneliti melakukan survey untuk melihat variabel apa yang dapat berpengaruh terhadap kesejahteraan guru dari 11 SMA. peneliti menargetkan setiap sekolah minimal mendapatkan dua responden, peneliti menyebarkan kuesioner ke 22 responden, yang menjawab hanya 20 responden, dari hasil survey diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat jawaban-jawaban dari responden yang menegaskan bahwa variabel *job demands* dan *job resources* dijadikan suatu rujukan untuk menjadi variabel independent untuk mengukur kesejahteraan guru.

Kualitas guru-guru serta kesejahteraannya terus diperhatikan oleh Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal tersebut disampaikan Sekertaris Daerah NTB, H. Lalu Gita Ariadi, selepas menjadi pembina upacara dalam Peringatan Hari Guru Nasional yang digelar di Lapangan Sangkareang Mataram, 25 November 2022. Dijelaskan Sekda, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah terus bersinergi untuk meningkatkan kulaitas serta kesejahteraan guru. Akan ada akselerasi dalam hal tersebut, terlebih pasca pandemi Covid-19 yang sebelumnya membuat berbagai aktifitas terhambat. Dalam penelitian ini model tuntutan pekerjaan- sumber daya (JD-R) akan digunakan untuk menyelidiki kesejahteraan karyawan (*well-being*) melalui keterlibatan karyawan dalam bekerja (*work engagement*) pada tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan (*sumber daya*). Dengan menggunakan model teoritis ini, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak persepsi tuntutan pekerjaan dan sumber daya terhadap kesejahteraan (*well-being*) melalui keterlibatan kerja (*work engagement*).

Tabel 1.5 Rata-rata Gaji Guru di 8 Provinsi Indonesia (Oktober 2023)



Sumber: databokstober 2023

Berdasarkan data diatas Ibu Kota Indonesia saat ini, yakni DKI Jakarta, adalah provinsi dengan gaji guru tertinggi di skala nasional. Menurut data di situs lowongan kerja Jobstreet, rata-rata gaji guru di DKI Jakarta pada Oktober 2023 mencapai Rp4,8 juta per bulan. Provinsi lain yang rata-rata gaji gurunya tergolong tinggi di Indonesia adalah Banten, yakni Rp4 juta per bulan. Sedangkan 6 provinsi lain yang tercatat di Jobstreet, yakni Bali, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Lampung, dan Riau, rata-rata gaji gurunya hanya Rp2,4 juta per bulan.

Dari data rata-rata gaji guru dalam tabel diatas terlihat jelas perbedaan gaji guru di daerah dan ibu kota negara, melihat beban kerja yang diberatkan terhadap semua guru di wilayah indonesia itu secara sama atau merata. Hal ini akan mengakibatkan kualitas semangat mengajar guru yang ada di wilayah ibukota secara pendapatan gaji akan merasa lebih puas dibandingkan dengan yang berada di daerah-daerah lain.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis menyimpulkan akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Job Demands Dan Job Resources Terhadap Well- Being Melalui Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi Di Seluruh SMA Negeri Mataram NTB***”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Setelah mengumpulkan informasi awal, peneliti berada pada tahap mempersempit masalah, dari dasar awal yang luas dan menentukan fokus masalah dengan lebih jelas, menjadi hal penting bahwa rumusan masalah (*problem statement*) bersifat tidak ambigu yang melibatkan rumusan tujuan dan pertanyaan penelitian, rumusan masalah relevan jika hal tersebut penting dari perspektif manajerial, perspektif akademik atau keduanya (Uma & Bougie (2016)). Adapun rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah variabel job demands berpengaruh langsung terhadap well-being?
2. Apakah variabel job resources berpengaruh langsung terhadap well-being?
3. Apakah variabel job demands berpengaruh langsung terhadap work engagement?
4. Apakah variabel job resources berpengaruh langsung terhadap work engagement?
5. Apakah variabel work engagement berpengaruh langsung terhadap well-being?
6. Apakah variabel work engagement memediasi hubungan antara job demands terhadap well-being?
7. Apakah variabel work engagement memediasi hubungan antara job resources terhadap well-being?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Penting untuk memahami bahwa tujuan penelitian haruslah spesifik, terukur, dapat dicapai, dan relevan dengan permasalahan yang diteliti. Hal ini membantu peneliti dalam mengarahkan langkah-langkah penelitian serta

mengevaluasi pencapaian hasil akhir dari penelitian yang dilakukan. Tujuan penelitian adalah sasaran yang ingin dicapai oleh peneliti setelah melakukan penelitian yang bersifat spesifik dan dapat diukur sugiyono (2016). Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job demands* terhadap *well-being*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job resources* terhadap *well-being*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *job demands* terhadap *work Engagement*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *job resources* terhadap *work Engagement*.
5. Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *well being*.
6. Untuk menganalisis *work engagement* memediasi hubungan antara *job demands* terhadap *well being*.
7. Untuk menganalisis *work engagement* memediasi hubungan antara *job resources* terhadap *well being*.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Penelitian Teoritis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman yang dapat meningkatkan keterampilan pada bidang yang dikaji bagi peneliti dan pembaca, serta dapat menjadi pembelajaran dan sarana informasi terkait yg dikaji dalam penelitian ini khususnya pada topik *job demands*, *job resources*, *work engagement* dan *well-being*.

1.4.2. Manfaat Penelitian Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Penulis

Penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan memberikan pengalaman yang dapat meningkatkan keterampilan pada bidang yang dikaji bagi penulis.

2. Organisasi/Instansi

Dengan di dapatnya data-data yg diperoleh dari hasil penelitian terhadap perusahaan/instansi dapat menggunakan hasil dari pengolahan data sebagai bahan evaluasi dan refrensi bagi langkah-langkah yg harus di ambil bagi perusahaan.