

**SUMBER STRES KERJA KARYAWAN  
BERDASARKAN FAKTOR PRIBADI DI  
PT. POS INDONESIA**

**SKRIPSI**

*untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan  
Bimbingan dan Konseling*

**Dosen Pembimbing:**  
Drs. Afrizal Sano, M.Pd., Kons.



Oleh,  
**FARA VANESHA**  
**18006099**

**DEPARTEMEN BIMBINGAN DAN KONSELING  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2022**

PERSETUJUAN SKRIPSI

SUMBER STRES KERJA BERDASARKAN FAKTOR  
PRIBADI DI PT. POS INDONESIA

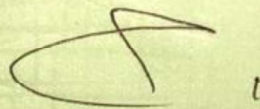
Nama : Fara Vanesha  
NIM/BP : 18006099/2018  
Departemen/Prodi : Bimbingan dan Konseling  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 18 Agustus 2022

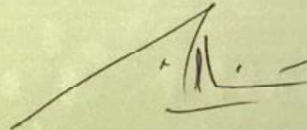
Disetujui Oleh

Kepala Departemen

Pembimbing Akademik



Prof. Dr. Firman, M.S., Kons.  
NIP. 19610225 198602 1 001



Drs. Afrizal Sano, M.Pd. Kons.  
NIP. 19600409 198503 1 005

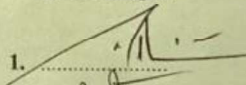

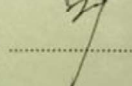
**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Departemen Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan,  
Universitas Negeri Padang

Judul : Sumber Stres Kerja Berdasarkan Faktor Pribadi di PT. Pos  
Indonesia  
Nama : Fara Vanesha  
NIM : 18006099  
Departemen/Prodi : Bimbingan dan Konseling  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 18 Agustus 2022

Tim Penguji,

	<b>Nama</b>	<b>Tanda tangan</b>
1. Ketua	: Drs. Afrizal Sano, M.Pd.,Kons.	1. 
2. Anggota 1	: Dr. Nurfarhanah, M.Pd., Kons.	2. 
3. Anggota 2	: Dr. Zadrian Ardi, M.Pd., Kons.	3. 

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Fara Vanesha  
NIM/BP : 18006099/2018  
Departemen/Prodi : Bimbingan dan Konseling  
Fakultas : Ilmu pendidikan  
Judul : Sumber Sres Kerja Berdasarkan Faktor Pribadi di PT. Pos Indonesia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggung jawab, sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 18 Agustus 2022

Saya yang menyatakan



**Fara Vanesha**  
**NIM.18006099**

## ABSTRAK

**Fara Vanesha. 2022. Sumber Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Faktor Pribadi di PT. Pos Indonesia. Skripsi. Departemen Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang.**

Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Selain faktor lingkungan kerja, juga terdapat faktor pribadi pada tingkat stres karyawan. Faktor pribadi tersebut, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian bawaan. Karakteristik pribadi tertentu berkaitan erat dengan berbagai perilaku dalam menanggapi berbagai tantangan dari dalam dan luar dirinya. Secara umum, orang dengan tingkat kemandirian yang tinggi relatif baik dalam mengatasi stres. Adapun tujuan dari penelitian yaitu: Mendeskripsikan sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi yaitu (1) dukungan sosial, (2) kesempatan dalam pembuatan keputusan kantor, (3) kondisi lingkungan kerja, (4) manajemen, (5) tipe kepribadian, (6) pengalaman pribadi.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang menggambarkan tentang sumber stres kerja pada karyawan berdasarkan faktor individu. Populasi penelitian ini berjumlah 105 orang karyawan, dengan total sampel 52 orang karyawan, penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi. Untuk melihat sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi yaitu indikator dukungan sosial, kesempatan dalam pembuatan keputusan kantor, dan pengalaman pribadi cenderung berada pada kategori rendah. (2) Sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi yaitu indikator kondisi lingkungan kerja dan manajemen cenderung berada pada kategori sedang. (3) Sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi yaitu indikator perbedaan tipe kepribadian cenderung berada pada kategori tinggi.

Kata Kunci: Sumber Stres Kerja, Pribadi, Karyawan

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Sumber Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Faktor Pribadi di PT. Pos Indonesia”.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program strata satu (S1) Jurusan Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang. Selama penyusunan skripsi ini saya mendapatkan banyak masukan dan bimbingan dari semua pihak, dan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Afrizal Sano, S.Pd., M.,Pd.,Kons selaku dosen pembimbing akademik yang telah bersedia meluangkan waktu di sela-sela kesibukan beliau untuk membimbing, mengarahkan, dan memberikan dukungan guna menyelesaikan skripsi penelitian ini.
2. Bapak Prof. Dr. Firman, M.S., Kons dan Bapak Dr. Afdal, M.Pd., Kons selaku ketua dan sekretaris Departemen Bimbingan dan Konseling, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Terimakasih atas pelayanan dan perhatiannya.
3. Ibu Dr. Nurfarhanah, S.Pd., M.Pd., Kons dan Bapak Dr. Zadrian Ardi, S.Pd., M.Pd., Kons selaku dosen penguji dan tim penimbang yang telah meluangkan waktu, memberi arahan, masukan, serta saran dalam skripsi peneliti ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Bimbingan dan Konseling, Departemen Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada saya selama perkuliahan.
5. Kepada Bapak dan Ibu di PT. Pos Indonesia kantor area I Padang yang telah menerima saya dengan baik, dan membimbingsaya untuk melakukan penelitian ditempat tersebut.
6. Kepada Papa tercinta Abdul Haris, Mama tercinta Farida Hasmi, Kakak tercinta Windy Hardianti, dan Adik tercinta Keyza Auliani yang telah

memberikan dukungan, doadan motivasi, kepada saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

7. Kepada Agung, Farah, Nabilla, Raven, Febi, Tata, Milen, Putri, Nia, Bela, Zizi, Firda yang sudah membantu saya dalam mengoreksi skripsi, memberikan semangat, mau di repotkan, dan mendengarkan keluh kesah dari saya, kalian orang terbaik yang pernah saya temui.
8. *Last but not least, i wanna thank me for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times. Forced to be human.*

Peneliti menyadari bahwa penulis skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari kontributor guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapatkan berkah dari Allah SWT. Atas kesedian, peneliti mengucapkan terimakasih kepada pembaca semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Padang, 18 Agustus 2022  
Peneliti

Fara Vanesha  
NIM. 18006099

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatas Masalah.....	6
D. Perumusan Masalah .....	7
E. Asumsi Penelitian .....	7
F. Tujuan Penelitian .....	7
G. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	9
A. Konsep tentang Stres.....	9
1. Pengertian Stres .....	9
2. Jenis-jenis Stres .....	10
3. Gejala Stres .....	13
4. Cara Mengatasi Stres .....	14
B. Stres dalam Pekerjaan .....	16
1. Pengertian Stres Kerja.....	16
2. Aspek Stres dalam Kerja.....	17
3. Sumber Stres dalam Kerja.....	21
4. Upaya Penanggulangan Stres Kerja.....	28
C. Implikasi dalam Bimbingan dan Konseling.....	31
D. Penelitian Relevan .....	32
E. Kerangka Konseptual.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	36
A. Jenis Penelitian .....	36
B. Populasi dan Sampel.....	36
C. Definisi Operasional.....	38
D. Jenis dan Sumber Data .....	38
E. Instrumen Penelitian .....	39
F. Teknik Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	43
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	49
C. Implikasi dalam Bimbingan dan Konseling.....	57



<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	59
<b>DAFTAR RUJUKAN .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Populasi sampel .....	37
Tabel 2. Kategori jawaban responden.....	39
Tabel 3. Kisi-kisi instrumen stres kerja .....	40
Tabel 4. Penyebaran data sumber stres kerja karyawan dengan aspek dukungan sosial.....	43
Tabel 5. Penyebaran data sumber stres kerja karyawan dengan aspek kesempatan dalam pembuatan keputusan kantor.....	44
Tabel 6. Penyebaran data sumber stres kerja karyawan dengan kondisi lingkungan kerja.....	45
Tabel 7. Penyebaran data sumber stres kerja karyawan dengan manajemen .....	46
Tabel 8. Penyebaran data sumber stres kerja karyawan dengan tipe kepribadian.....	47
Tabel 9. Penyebaran data sumber stres kerja karyawan dengan pengalaman pribadi.....	48
Tabel 10. Rekapitulasi hasil pengolahan data sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi .....	48

**GAMBAR**

Halaman

Gambar 1. Kerangka Konseptual ..... 34

## DAFTAR LAMPIRAN

### Halaman

1. Hasil Judge Instrumen Penelitian .....	64
2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian Sumber Stres Kerja Karyawan .....	76
3. Instrumen Penelitian .....	77
4. Hasil Validasi Sumber Stres Kerja Karyawan .....	81
5. Tabulasi Data Sumber Stres Kerja Karyawan .....	86
6. Tabulasi Data Indikator Dukungan Sosial.....	88
7. Tabulasi Data Indikator Kesempatan dalam Pembuatan Keputusan Kantor .....	89
8. Tabulasi Data Indikator Kondisi Lingkungan Kerja .....	90
9. Tabulasi Data Indikator Manajemen .....	91
10. Tabulasi Data Indikator Perbedaan Tipe Kepribadian .....	92
11. Tabulasi Data Indikator Pengalaman Pribadi .....	93
12. Surat Izin Penelitian .....	94
13. Surat Izin Telah Melakukan Penelitian .....	95
14. Dokumentasi .....	96

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting dan pada dasarnya adalah penggerak setiap aktivitas dalam perusahaan. Organisasi memerlukan manajemen yang baik dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama untuk merencanakan, mengatur, mengarahkan dan menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam organisasi. Dibandingkan dengan mesin atau peralatan apapun dalam kegiatan bisnis, sumber daya manusia adalah yang paling menentukan (Saydam, 2006).

Masalah terkait sumber daya manusia bagi perusahaan adalah bagaimana mengurangi dampak stres kerja terhadap karyawan itu sendiri, sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara profesional dan tepat waktu. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan stres kerja yang dialami karyawan. Stres bermula dari ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya, sehingga dapat berdampak signifikan pada dirinya (Anoraga, 2006). Setiap karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda-beda. Ketika seorang karyawan berada di bawah tekanan kerja atau pekerjaan yang dilakukan tidak memberikan hasil yang maksimal.

Interaksi karyawan dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan kinerja mereka, penghargaan

yang diterima karyawan dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja mereka. Akibat dari proses kerja atau akibat lainnya, karyawan dapat mengalami stres yang dapat berkembang dan menjadi sakit baik fisik maupun mental sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal (Munandar, 2001).

Menurut Rivai & Deddy (2004) stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Stres merupakan akibat negatif dari kehidupan modern. Orang-orang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban pekerjaan yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008).

Secara umum, stres yang dialami individu adalah stres negatif. Stres ini bisa berupa gejala fisik dan gejala perilaku, tekanan potensial akan menjadi stres yang sebenarnya ketika stresor berkembang. Faktor yang dapat menjadi sumber stres adalah kondisi lingkungan, personal dan pribadi. Meskipun sumber stres setiap orang adalah sama tetapi muncul tidaknya stres maupun tinggi rendahnya tingkat stres tergantung pada perbedaan individual (Wijono, 2010). Ada juga kesenjangan besar dalam tingkat pekerjaan stres kerja yang mempengaruhi karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami gangguan mental atau fisik saat menghadapi suatu masalah atau pekerjaan. Selain emosi negatif yang tidak menyenangkan dalam kondisi kerja karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya waktu istirahat, emosi negatif ini dapat memiliki konsekuensi fisik, psikologis dan perilaku tertentu yang mempengaruhi pekerjaan dan dengan demikian stres kerja pada individu (Sandra & Ifdil, 2015).

Menurut hasil penelitian Natassia & Indria (2016) terdapat tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Stres kerja tersebut terdiri dari faktor lingkungan kerja yang berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Selain faktor lingkungan kerja, juga terdapat faktor pribadi pada tingkat stres karyawan. Faktor pribadi tersebut, seperti masalah keluarga, masalah ekonomi dan karakteristik kepribadian bawaan.

Karakteristik pribadi tertentu berkaitan erat dengan berbagai perilaku dalam menanggapi berbagai tantangan dari dalam dan luar dirinya. Setiap orang merespon secara berbeda terhadap tantangan yang mereka hadapi, tergantung pada karakteristik pribadi mereka. Stres dari sumber dan tantangan yang sama menghasilkan stres dalam bentuk dan intensitas yang berbeda. Secara umum, orang dengan tingkat kemandirian yang tinggi relatif baik dalam mengatasi stres (Surya, 2020).

Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih

banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar, 2001). Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, karena itulah “dampak psikologis yang paling sederhana dan paling jelas” dari stres itu. Namun, stres muncul dalam keadaan psikologis lain misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Terbukti bahwa bila orang ditempatkan dalam pekerjaan yang mempunyai tuntutan ganda dan berkonflik atau di tempat yang tidak ada kejelasan mengenai tugas, wewenang, dan tanggungjawab pemikul pekerjaan, stres dan ketidakpuasan akan meningkat.

Di sisi lain, stres kerja dapat dipengaruhi oleh masalah di dalam perusahaan. Seseorang yang mengalami peristiwa stres jika melibatkan sebuah organisasi atau perusahaan tempat seseorang bekerja. Manajemen perusahaan juga harus mampu mendorong inisiatif dan kreativitas, kondisi tersebut semakin memacu semangat untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui peningkatan kinerja staf.

PT. Pos Indonesia (Persero) kantor area I Padang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri Jasa yang berlokasi di Jalan Bdg Aziz Chan Padang. Karyawan adalah aset penting PT. Pos



Indonesia (Persero) kantor area I Padang, oleh karena itu karyawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan hasil yang terbaik bagi PT. Pos Indonesia (Persero) kantor area I Padang sendiri.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara dengan 5 orang karyawan pada tanggal 12 April 2022 tempat penelitian PT. Pos Indonesia (persero) kantor area I Padang ada beberapa sumber stres kerja yang dialami oleh karyawan seperti: pengambilan absen yang bermasalah, terjadinya kesalahan dalam mengirimkan barang, dan kondisi kantor: bising, *vibrasi*, dan *hygiene* yang dapat mempengaruhi keadaan psikologis dan kenyamanan karyawan.

Berikutnya, berdasarkan hasil observasi pada tanggal 12 April 2022 di PT. Pos Indonesia (persero) kantor area I Padang peneliti melihat ada beberapa sumber stres yang bisa terjadi pada karyawan seperti: kondisi fisik bangunan yang sudah lama, berdebu, dan fasilitas yang kurang memadai yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Sumber Stres Kerja pada Karyawan Berdasarkan Faktor Pribadi di PT. Pos Indonesia”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Menurut Wijono (2010) stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik, dan kimiawi dalam tubuh seseorang.

Menurut Marliani (2015) penyebab atau sumber stres disederhanakan menjadi tiga kategori, yaitu (a) lingkungan kerja, (b) personal, dan (c) pribadi. Berdasarkan beberapa faktor yang telah dipaparkan, adapun identifikasi masalah penelitian ini pada PT. Pos Indonesia (persero) kantor area I Padang sebagai berikut:

1. Adanya kondisi fisik kantor yang kurang terawat.
2. Adanya hubungan sosial di lingkungan pekerjaan yang kurang baik.
3. Adanya perbedaan tipe kepribadian setiap karyawan.
4. Adanya pengalaman pribadi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Adanya ketidak perdulian yang terjadi disekitar.
6. Adanya fasilitas kantor yang tidak memadai.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka perlu dibatasi permasalahan yang akan diteliti, yakni mengenai sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi di PT. Pos Indonesia, yang meliputi:

1. Dukungan sosial
2. Kesempatan dalam pembuatan keputusan kantor
3. Kondisi lingkungan kerja
4. Manajemen
5. Perbedaan tipe kepribadian
6. Pengalaman pribadi

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “sumber apa saja yang membuat stres kerja bagi karyawan berdasarkan faktor pribadi di PT. Pos Indonesia?”

#### **E. Asumsi Masalah**

Penelitian ini bertitik tolak dari asumsi sebagai berikut:

1. Setiap karyawan memiliki tingkat stres kerja yang berbeda-beda.
2. Tidak semua karyawan mengalami stres dalam bekerja.

#### **F. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian yaitu:

1. Mendeskripsikan sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi yaitu dukungan sosial.
2. Mendeskripsikan sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi yaitu kesempatan dalam pembuatan keputusan kantor.
3. Mendeskripsikan sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi yaitu kondisi lingkungan kerja.
4. Mendeskripsikan sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi yaitu manajemen.
5. Mendeskripsikan sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi yaitu perbedaan tipe kepribadian.
6. Mendeskripsikan sumber stres kerja karyawan berdasarkan faktor pribadi yaitu pengalaman pribadi.

## **G. Manfaat Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, maka manfaat penelitian yang diambil sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran dan memperluas ilmu pengetahuan bimbingan dan konseling tentang sumber stres.

### **2. Manfaat Praktis**

Selain dilihat dari kegunaan teoritis, penelitian ini juga diharapkan berguna:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memperoleh wawasan pengetahuan tentang fenomena yang terjadi dilapangan.
- b. Bagi pimpinan perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan agar dapat lebih memahami karyawannya.
- c. Peneliti selanjutnya, agar dapat dijadikan sebagai bahan kajian dasar untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut.