BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Memasuki era informasi besar suatu organisasi, maka semakin kompleks masalah yang dihadapi oleh organisasi, khususnya dalam bidang manajemen. Kompleksitas masalah yang dihadapi manajemen mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan pimpinan yang memiliki kualitas tinggi dan kompetensi yang unggul, yang dapat mengarahkan karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan menurut Anoraga (2012:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu. Menurut Sutrisno (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok dan organisasi.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok, selain secara sah dapat mengarahkan

bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga dapat mempunyai pengaruh (Djatmiko, 2012).

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi berkembangnya suatu perusahaan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja (Sukanto dan Indriyo, 2011: 151). Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014:3) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana sesorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Menurut Wirawan (2011:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2014:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Rivai, 2013: 309). Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan didalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu kriteria yang dapat menentukan kesehatan sebuah organisasi, memberikan efektivitas jasa yang luas dengan mengandalkan sumber daya manusia (Fitzgerald et al. dalam Crossman, 2011: 1). Menurut Crossman (2011: 1) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hasil emosi yang positif dari rasa senang karyawan yang berasal dari pekerjaan dan sebagai bentuk sikap afektif dan kognitif dari karyawan tentang berbagai aspek dalam pekerjaan mereka kemudian secara tidak langsung kepuasan kerja berhubungan dengan komponen dari seluruh pekerjaan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

Berdasarkan Observasi awal yang dilakukan di PT. Kridha Multiniaga Prima diketahui bahwa kepemimpinan dibeberapa *divisi* yang ada saat ini sudah menunjukkan kinerja yang baik . Hal ini dibuktikan dengan adanya response yang baik dari Sebagian besar karyawan PT. Kridha Multiaga Prima Ketika diberikan arahan untuk menyelesaikan tugas masing – masing dan juga kepemimpinan yang ada di perusahaan telah menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik terutama dapat memberikan contoh perilaku agar karyawan mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian suatu tujuan organisasi. Untuk dapat mewujudkan semua itu seorang pemimpin perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

Akan tetapi ada Sebagian kecil karyawan yang masih belum puas dengan kinerja pimpinannya, Hal ini dikarenakan Pemimpin kurang memberikan kepercayaan yang penuh terhadap karyawan, sehingga karyawan tidak nyaman dengan pemimpin dan anggota tim yang lain. Pemimpin seringkali mengira bahwa bawahan tidak memberikan hasil kinerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpin. Hal ini membuat kinerja karyawan menurun atas ketidakpercayaan pemimpin dengan bawahan. Menjadi pemimpin yang dapat dipercaya sangat penting, namun menjadi pemimpin yang memberikan kepercayaan tidak kalah penting. Karena kepercayaan adalah hubungan timbal baik, keduanya dapat berjalan beriringan. Kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Adapun data awal yang dilakukan PT. Kridha Multiniaga Prima diketahui bahwa lingkungan kerja kurang baik. Hal ini dibuktikan melalui observasi dilapangan yang mencakup 4 indikator meliputi; suasana kerja, hubungan pegawai dengan pegawai lainya, suara bising, suhu udara. Hasil dari observasi yang telah dilakukan di PT. Kridha Multiniaga Prima bahwa 2 indikator meliputi: suara bising dan suhu udara yang ada tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibeberapa posisi jabatan karena karyawan sudah terbiasa dalam kondisi tersebut, akan tetapi pihak perusahaan dari masa ke masa selalu berupaya untuk memberikan kenyamanan dan berbenah ke arah yang lebih baik serta diharapkan dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan menjadi lebih nyaman dan betah dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa bersemangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung.

Selain itu diperoleh data dengan dua indikator suasana kerja dan hubungan pegawai dengan pegawai lainya kurang baik. Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah

diantara sesama rekan kerja. Sehingga suasana yang ada dalam lingkungan kerja menjadi tidak nyaman. Menciptakan suasana yang nyaman dan hubungan dengan rekan kerja dalam keadaan baik, mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi dari karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja bagus. PT. Kridha Multiniaga Prima selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar bagi perusahaan. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri.

Berikut adalah data omset perdivisi PT. Kridha Multiniaga Prima bulan januari tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Omset Perdivisi Bulan Januari 2021

Divisi	Target Sales	Realisasi	LY	ACH	GRWT
Cussons	3.231.033.330	3.189.066.062	2.925.805.621	99%	9%
Softex	5.224.974.325	4.656.414.392	4.099.574.280	89%	14%
Sosro	3.084.450.000	1.559.354.964	2.143.401.120	51%	-27%
MBI	3.000.000.000	1.288.536.769	1610.025.572	43%	-20%
NPD		7.615.889	-		0%
Soylicious	30.000.000	11.645.168	-	39%	0%
Total	14.570.457.655	10.712.633.244	10.778.806.592	74%	-1%

Sumber data primer tahun 2021

Dari tabel 1.1 dapat diketahui omset harian perdivisi masih terhitung tidak maksimal. Divisi Cussons tidak mencapai target, dengan target yang ditentukan

oleh perusahaan 3.231.033.330 terealisasi sebesar 3.189.066.062. Sedangkan Divisi Softex tidak mencapai target, dengan target yang ditentukan oleh perusahaan 5.224.974.325 terealisasi sebesar 4.656.414.392. Divisi Sosro tidak mencapai target, dengan target yang ditentukan oleh perusahaan 3.084.450.000 terealisasi sebesar 1.559.354.964. Divisi MBI tidak mencapai target, dengan target yang ditentukan oleh perusahaan 3.000.000.000 terealisasi sebesar 1.288.536.769. Divisi Soylicious tidak mencapai target, dengan target yang ditentukan oleh perusahaan 30.000.000 terealisasi sebesar 11.645.168. Target total omset perdivisi bulan januari 2021yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 14.570.457.655 tetapi hanya terealisasi 10.712.633.244. Hasil omset perdivisi bulan januari tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Karyawan yang kinerjanya kurang baik atau menurun bisa dikatakan kurang motivasi dan disiplin dalam bekerja. Karena job desc yang sudah dibuat oleh perusahaan untuk karyawan PT. Kridha Multiniaga Prima harus dilakukan dengan baik dan cekatan sehingga diperlukan semangat lebih dari karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang maksimal.

Kualitas kinerja karyawan pada tahun 2021 masih terhitung rendah, karena tidak memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan. Kemudian dalam hal kuantitas kerja karyawan, tidak semua karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan cepat menjadi lama. Kerjasama yang terjadi antar karyawan PT. Kridha Multiniaga Prima masih kurang baik, tidak semua karyawan mengenal dekat satu sama lain yang

mengakibatkan pemikiran karyawan berbeda-beda, sehingga terjadi kerjasama yang tidak maksimal. Komunikasi yang terjadi di PT. Kridha Multiniaga Prima juga sangat dipengaruhi oleh perbedaan usia dari para karyawan yang menyebabkan adanya jarak antar karyawan yang bisa menyebabkan kesalahan dalam komunikasi, sehingga kinerja karyawan dapat terganggu. Disiplin perlu dilakukan suatu perusahaan agar para karyawan mentaati peraturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan. Karyawan juga mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan serta mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang lebih kondusif, sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Observasi awal yang dilakukan di PT. Kridha Multiniaga Prima diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan terhadap management masih ada beberapa karyawan yang masih belum puas terhadap management. Hal ini dibuktikan melalui observasi dilapangan yang mencakup 5 indikator antara lain: rekan kerja, kemampuan, tingkat gaji, promosi, kejujuran. Hasil dari observasi yang telah dilakukan di PT. Kridha Multiaga Prima bahwa 3 indikator meliputi: kejujuran, promosi, kemampuan dalam keadaan baik. Karyawan telah memberikan pekerjaan-

pekerjaan yang cukup menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab yang cukup kepada karyawannya sehingga menciptakan kepuasan yang hampir baik.

Selain itu diperoleh data dengan dua indikator rekan kerja dan tingkat gaji kurang baik. Kerja sama antar karyawan kurang dalam menyelesaikan masalah merupakan tindakan karyawan untuk menyelesaikan masalah yang dirasa cukup rumit, baik yang terjadi pada seorang karyawan maupun seluruh karyawan. Kurang adanya kerjasama antar karyawan membuat semangat kerja menurun, sehingga tidak dapat menyelesaikan setiap masalah yang muncul. Serta tingkat gaji yang terkadang tidak sesuai dengan yang diharapkan, membuat kinerja karyawan menurun dan berkurangnya motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Anton Sujarwo dan Wahjono tahun 2017 dalam Jurnal INFOKAM Vol. 13 No. 1 Hal: 63-71 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada LKP ALFABANK Semarang)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, dalam penelitian ini sebagai variabel mediasi yang digunakan untuk menjembatani antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khai pada tahun 2018 dalam Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1 Hal: 59 yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Hasil dalam

penelitian ini Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Unna Ria Safitri pada tahun 2017 dalam e-jurnal Program Magister Manajemen Hal: 18-26 yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Universitas Boyolali)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Nilai R2 total sebesar 0,942 dapat diartikan variasi kinerja Karyawan di Universitas Boyolali dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sebesar 94,2% dan sisanya 5,8% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh iklim organisasi dan pengalaman karyawan. Hasil analisis jalur diketahui jalur lingkungan kerja terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Satriowati, Patricia Dhiana Paramita, dan Leonardo Budi Hasiholan pada tahun 2016 dalam *Journal Of Management* Vol. 2 No.2 Hal: 1-12 yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King". Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya

kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel endogen, kepuasan kerja dijadikan variabel mediasi, sedangkan variabel eksogen yang digunakan hanya dibatasi pada kepemimpinan dan lingkungan kerja. Variabel-variabel tersebut *dijustifikasi* oleh penelitian – penelitian sebelumnya. Penelitian ini berjudul. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di PT. Kridha Multiniaga Prima"

1.2. Rumusan Masalah

Kinerja pegawai di PT Kridha Multiniaga Prima merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka peningkatan kinerja karyawan kepuasan kerja dalam suatu organisasi atau instansi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Pemimpin kurang memberikan kepercayaan yang penuh terhadap karyawan, sehingga karyawan tidak nyaman dengan pemimpin dan anggota tim yang lain. Pemimpin seringkali mengira bahwa bawahan tidak memberikan hasil kinerja sesuai dengan yang diharapkan pemimpin. Hal ini membuat kinerja karyawan menurun atas ketidakpercayaan pemimpin dengan bawahan. Pemimpin perusahaan harus mampu memberikan dorongan kepada karyawannya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga nantinya

kinerja karyawan dapat lebih meningkat. Gaya kepemimpinan seorang pimpinan dalam memimpin organisasi sangat penting dalam kemajuan organisasi untuk maju atau mundurnya suatu perusahaan tergantung dari pimpinan menjadi seorang pemimpin baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan, dan memberikan pengaruh pentingagar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Selain kepemimpinan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, karyawan menjadi lebih nyaman dalam bekerja, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Karyawan juga akan merasa bersemangat dan penuh ide jika bekerja di lingkungan kerja yang baik dan mendukung. Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapih serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. sirkulasi udara yang kurang begitu baik sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dijadikan sebagai variabel endogen, kepuasan kerja dijadikan variabel mediasi, sedangkan variabel eksogen yang digunakan hanya dibatasi pada kepemimpinan dan lingkungan kerja. Variabel-variabel tersebut *dijustifikasi* oleh penelitian – penelitian sebelumnya. Penelitian ini berjudul. “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai

Mediasi di PT. Kridha Multiniaga Prima". Peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kridha Multiniaga Prima ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kridha Multiniaga Prima?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Krida Multiniaga Prima?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Krida Multiniaga Prima?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kridha Multiniaga Prima?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, dapat diidentifikasikan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Kridha Multiniaga Prima
2. Menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Kridha Multiniaga Prima
3. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Krida Multiniaga Prima
4. Menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di PT Krida Multiniaga Prima

5. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kridha Multiniaga Prima

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil ini diharapkan mempunyai kegunaan atau manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

   Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan khususnya sumber daya manusia yang telah diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada dilapangan tentang fenomena pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja dan berimplementasi pada kepuasan Karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Untuk PT Kridha Multiniaga Prima dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan supaya dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan.