

BAB I

PENDAHULUAN

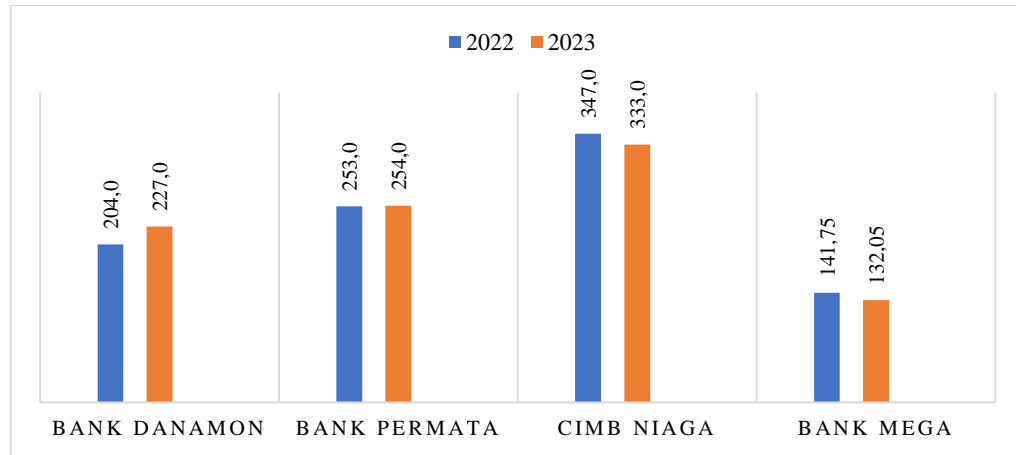
A. Latar Belakang Masalah

Dunia perbankan memegang peranan paling krusial terutama dalam bidang perekonomian suatu negara, memegang peran yang signifikan dalam ekonomi sebuah negara, termasuk di Indonesia. Sektor perbankan di Indonesia telah mengalami transformasi yang signifikan dari masa ke masa, mencerminkan progresif ekonomi, kebijakan pemerintahan dan perkembangan teknologi.

Pada era globalisasi saat ini, sektor perbankan di Indonesia menghadapi berbagai tantangan dan peluang. Tantangan tersebut adalah peningkatan dari bank – bank asing, perubahan peraturan dan tuntutan untuk adaptasi dengan kemajuan teknologi digital. Selain itu juga, dalam beberapa tahun terakhir, industri perbankan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Perkembangan teknologi digital telah mengubah lanskap perbankan dan memunculkan tren baru seperti perbankan digital, *open banking*, dan *fintech*. Bank-bank dituntut untuk beradaptasi dengan perubahan ini agar tetap relevan dan kompetitif.

Dalam lanskap perbankan Indonesia yang semakin kompetitif, kinerja kerja karyawan menjadi faktor krusial yang dapat mempengaruhi kepuasan dan posisi bank di pasar. Bank Mega, sebagai salah satu pemain utama di industri perbankan nasional, terus berupaya meningkatkan posisinya di tengah persaingan ketat dengan bank-bank terkemuka lainnya seperti Bank Danamon, Bank Permata dan CIMB Niaga.

Untuk memberikan gambaran tentang posisi Bank Mega relatif terhadap kompetitornya, berikut adalah grafik peringkat bank berdasarkan aset :



Gambar 1

Data Aset Bank Swasta di Indonesia

(Sumber: Data primer yang Diolah oleh Peneliti 2024)

Dari data Aset tahun 2022 dan 2023, posisi PT Bank Danamon Indonesia Tbk (BDMN) yang berada di urutan ke-10, yang memiliki aset Rp 227 triliun. Posisi selanjutnya, PT Bank Permata Tbk (BNLI) yang berada di urutan ke-8, yang aset Rp 254 triliun. Lalu posisi PT Bank CIMB Niaga Tbk (BNGA) yang berada di urutan ke-7 dengan aset Rp 333 triliun. Dan Bank Mega ada di posisi 18 dengan aset Rp 132,05 triliun.

Hal tersebut cukup menarik perhatian untuk diteliti, dimana Bank Mega ini diharapkan dapat memberikan pertumbuhan yang terus membaik dari tahun ke tahun walaupun dalam hal ini hanya dilihat dari sisi aset, agar dapat memberikan keuntungan yang baik bagi Bank Mega dan dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi pendapatan negara.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Bank Mega harus mampu meningkatkan kinerja dan produktifitasnya. Salah satu kunci untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan memaksimalkan potensi yang dimiliki perusahaan. Menurut Danang Sunyoto sumber daya yang dimiliki perusahaan dapat dikategorikan atas 6 tipe sumber daya (6M), yaitu sebagai berikut; *Man* (manusia), *Money* (financial), *Material* (fisik), *Mechine* (teknologi), *Method* (metode), dan *Market* (pasar). Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. (Yusuf, 2015, hal. 26).

Dalam kegiatan perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau karyawannya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu semua hal yang mencakup sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian penting bagi pihak manajemen agar para karyawan mempunyai kepuasan kerja yang diwujudkan dalam prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. (Susetyo, Kusmaningtyas, & Tjahjono, 2014).

Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal, berkualitas rendah, dan target tidak terpenuhi (Mustofa, 2019, hal. 2). Sedangkan menurut Parimita dkk (2013, hal. 258) kepuasan kerja umumnya ditentukan berdasarkan berbagai aspek seperti pekerjaan mereka sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, serta gaji/upah. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-

aspek dirinya saling menunjang, sehingga jika aspek-aspek tersebut tidak menunjang, karyawan akan merasa tidak puas.

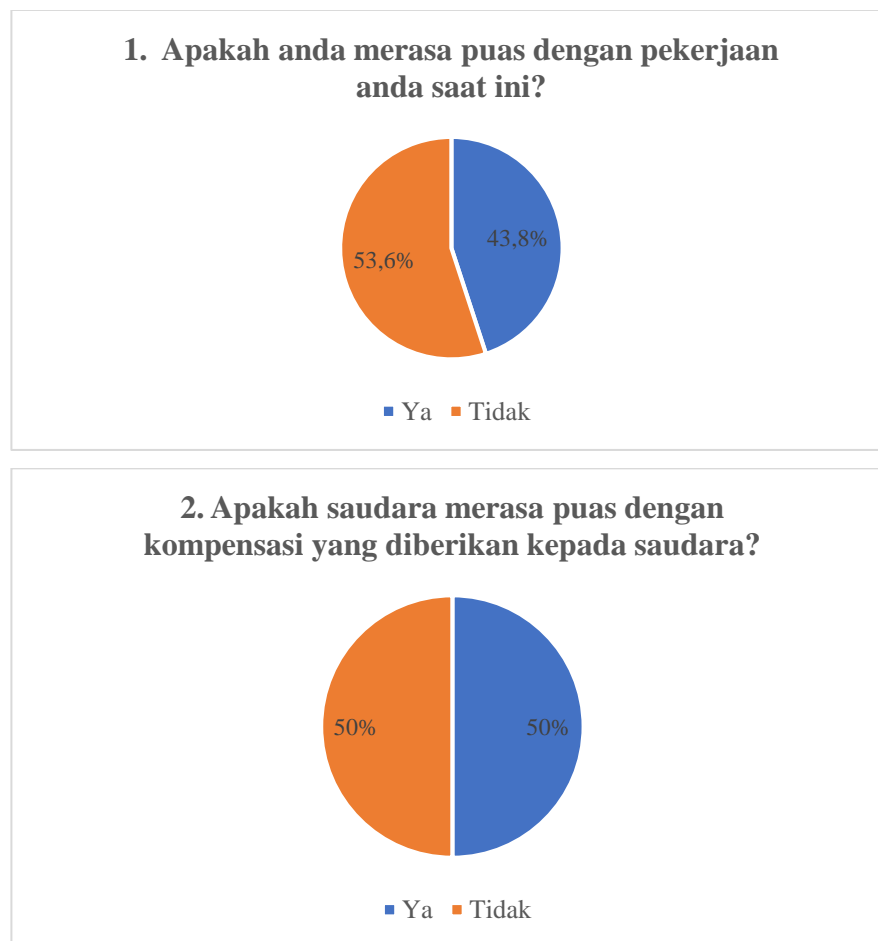
Pada kenyataannya banyak riset yang telah dilakukan yang menunjukkan ketidakpuasan kerja karyawan di suatu perusahaan. Seperti yang dilansir (detik.com, 2016) bahwa penelitian yang dilakukan oleh *platform* komunitas online Jobplanet menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan manajemen perusahaan di tempatnya bekerja. Selain itu (Kompas.com, 2018) juga melansir hasil penelitian yang dilakukan oleh *Global Leadership Study* yang menyatakan bahwa 32% karyawan ingin mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, dan hanya 17% karyawan yang menyatakan puas atas pekerjaannya dengan berbagai faktor yang mempengaruhi.

Bank Mega didirikan pada 15 April 1969 dengan nama awal PT Bank Karman. Setelah melalui beberapa fase transformasi, pada tahun 2000 resmi menggunakan nama PT Bank Mega. Perjalanan panjang ini mencerminkan kemampuan bank untuk beradaptasi dan berkembang dalam industri perbankan yang dinamis. Dengan visi "Menjadi kebanggaan bangsa dan misi: "Menciptakan hubungan baik yang berkesinambungan dengan nasabah melalui pelayanan jasa keuangan dan kemampuan kinerja organisasi terbaik untuk meningkatkan nilai bagi para pemegang saham".

Dan Bank Mega terus berupaya untuk memperkuat posisinya di industri perbankan Indonesia melalui peningkatan kualitas layanan, inovasi produk, dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan fokus pada kepuasan nasabah dan karyawan, Bank Mega bertujuan untuk menjadi salah satu bank pilihan utama di Indonesia. Dengan sejarah panjang dan posisi kuatnya, terus beradaptasi dengan

perubahan lanskap perbankan, memadukan tradisi pelayanan berkualitas dengan inovasi teknologi untuk memenuhi kebutuhan finansial masyarakat Indonesia yang terus berkembang.

Dalam penelitian ini penulis memutuskan untuk melakukan penelitian di Bank Mega Wilayah Depok, sebagai Langkah awal peneliti melakukan pra survey terhadap 45 karyawan sebagai responden yang bertempat di Bank Mega Wilayah Depok. Berikut hasil dari pra-survey tersebut:





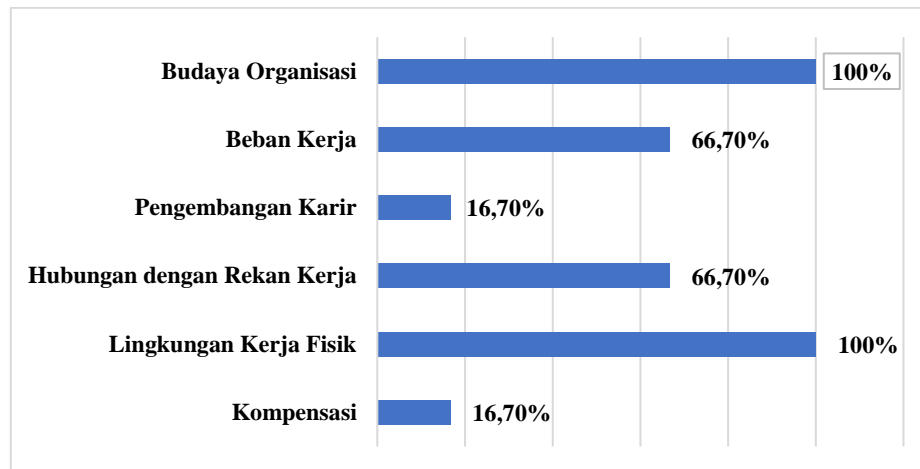
Gambar 2

Hasil Pra Survey Pertama

(Sumber: Data primer yang Diolah oleh Peneliti 2024)

Berdasarkan data pra-survey pertama di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan, diagram-diagram ini memberikan gambaran tentang tingkat kepuasan dan apresiasi karyawan terhadap pekerjaan, kompensasi, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja mereka. Hal ini dapat membantu manajemen untuk memahami area-area yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Peneliti melakukan pra-survey kedua dengan menyebarkan kuesioner lagi kepada karyawan terkait faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya masalah pada kepuasan kerja karyawan Bank Mega. Dari masing-masing faktor yang diberikan, setiap karyawan diwajibkan untuk memilih 2 faktor yang menyebabkan terjadinya masalah terhadap kepuasan kerja mereka.



Gambar 3

Hasil Pra-Survey Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

(Sumber: Data primer yang Diolah oleh Peneliti 2024)

Berdasarkan data pra-survey di atas menunjukkan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya masalah pada kepuasan kerja karyawan Bank Mega Wilayah Depok yaitu lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi diambil menjadi variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank Mega.

Selanjutnya, peneliti melakukan pra-survey ketiga untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja karyawan di Bank Mega Wilayah Depok. Pra-survey ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang mencakup indikator lingkungan kerja fisik, kepada karyawan di Bank Mega Wilayah Depok sebagai responden dalam penelitian ini. Setiap karyawan diwajibkan untuk menjawab satu pernyataan dengan pilihan setuju atau tidak setuju dari setiap indikator lingkungan kerja fisik yang telah tersedia. Data dari pra-survey ini digunakan oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut dan mengidentifikasi yang perlu ditingkatkan dalam lingkungan kerja fisik

di Bank Mega Wilayah Depok, Berikut ini merupakan hasil pra-survey kepuasan kerja Bank Mega yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator di bawah ini.

Tabel 1

Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega

No	Pertanyaan	Persentase	
		Ya	Tidak
1.	Apakah anda puas dengan gaji yang anda terima untuk pekerjaan saat ini ?	100%	0%
2.	Apakah anda puas dengan peluang promosi yang ada di perusahaan anda ?	100%	0%
3.	Apakah anda puas dengan hubungan anda dengan rekan kerja di perusahaan anda ?	43%	57%
4.	Apakah anda puas dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan anda ?	50%	50%
5.	Apakah anda puas dengan kualitas pengawasan yang anda terima dalam pekerjaan anada saat ini ?	57%	33%

(Sumber: Data primer yang Diolah oleh Peneliti 2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan di Bank Mega Wilayah Depok masih belum optimal, hasil pra survei menunjukkan bahwa 57% karyawan tidak puas dengan hubungan anda dengan rekan kerja di perusahaan, 50% karyawan tidak puas dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kepuasan karyawan, oleh karena itu untuk mengatasi masalah tersebut dan meningkatkan kepuasan karyawan.

Peneliti melakukan pra-survey keempat kepada karyawan Bank Mega dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur persepsi terkait peran lingkungan kerja fisik yang dirasakan oleh mereka. Setiap karyawan diwajibkan untuk menjawab satu pernyataan dengan pilihan setuju atau tidak setuju dari setiap indikator lingkungan kerja fisik yang telah tersedia. Data dari pra-survey ini digunakan oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam lingkungan kerja fisik di Bank Mega, Berikut ini merupakan hasil pra-survey lingkungan kerja fisik Bank Mega yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator di tabel dibawah ini.

Tabel 2

Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Lingkungan Kerja Fisik Karyawan Bank Mega

No	Pertanyaan	Persentase	
		Ya	Tidak
1.	Apakah pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan?	100%	0%
2.	Aapakah suhu udara di tempat kerja saya nyaman?	100%	0%
3.	Apakah tempat bekerja saya jauh dari kebisingan yang dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan?	100%	0%
4.	Apakah ruang kerja anda cukup luas untuk melakukan pekerjaan dengan nyaman?	50%	50%
5.	Apakah warna di tempat kerja saya memberikan kenyamanan bagi saya?	67%	33%

No	Pertanyaan	Persentase	
		Ya	Tidak
6.	Apakah keamanan di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya aman?	100%	0%

(Sumber: Data primer yang Diolah oleh Peneliti 2024)

Berdasarkan data pra-survey pada tabel 2 secara keseluruhan, hasil survey ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pencahayaan di ruang kerja mereka sudah cukup memadai. Pencahayaan yang cukup membuat karyawan dapat meningkatkan konsentrasi dan membuat mata tidak mudah lelah. Selanjutnya mayoritas responden nyaman dengan suhu udara di ruangan kerja mereka. Dengan suhu udara yang cukup membuat karyawan merasa nyaman di ruangan kerja. Selanjutnya mayoritas responden merasa nyaman di lingkungan kerja karena tingkat kebisingan di lingkungan kerja cukup rendah. Hal ini membuat karyawan berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Sebagian karyawan merasa bahwa ruangan kerja mereka belum cukup luas untuk melakukan pekerjaan mereka dengan nyaman, ruang kerja yang luas memberikan kebebasan bergerak dan mengurangi stres. Karyawan merasa lebih nyaman dan tidak terhambat, sehingga dapat bekerja secara lebih leluasa. Sebagian karyawan merasa bahwa tata letak ruang kerja belum mendukung kenyamanan saat bekerja, tata letak ruang yang tidak baik membuat karyawan tidak merasa nyaman dan tidak produktif saat bekerja. Ruang yang belum terorganisir dengan baik membuat kurang nyaman, kurangnya semangat dalam kerja, dan tidak menciptakan suasana yang menyenangkan. Sebagian karyawan merasa privasi di ruang kerja mereka belum cukup terjaga. Privasi yang tidak cukup membuat

karyawan merasa belum aman dan belum dihargai, memungkinkan mereka bekerja dengan kurang fokus. Hal ini juga menciptakan lingkungan kerja kurang nyaman dan belum saling percaya.

Penggunaan warna yang cerah memberikan dampak positif bagi para pekerja. Warna dapat memengaruhi suasana hati dan produktivitas seseorang. Warna hangat seperti merah dan kuning dapat meningkatkan energi. Pilihan warna yang tepat dalam ruang kerja bisa membantu menciptakan lingkungan yang lebih nyaman dan menyenangkan. Mayoritas karyawan merasa kebersihan di lingkungan kerja mereka terjaga dengan baik, kebersihan dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan risiko kesehatan. Oleh karena itu faktor kebersihan menjadi hal yang penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan.

Sebagian karyawan merasa puas dengan sirkulasi udara yang ada di perusahaan, sirkulasi yang baik di lingkungan kerja sangat penting untuk menjaga kualitas udara dan kenyamanan. Aliran udara yang lancar membantu mengurangi kelembapan dan menghilangkan bau tidak sedap, sehingga menciptakan suasana yang lebih segar. Mayoritas karyawan memberikan jawaban terhadap Peralatan kerja yang memadai, peralatan sangat penting untuk menunjang aktivitas kerja karyawan. Dengan peralatan yang sesuai, karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan tepat.

Mayoritas karyawan merasa bahwa mereka puas dengan keamanan saat mereka bekerja. Keamanan sangat penting untuk melindungi karyawan dan mencegah dari hal – hal yang tidak diinginkan. Penerangan yang baik dan pengawasan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang aman. Sebagian karyawan merasa hubungan baik

dengan karyawan lainnya berjalan dengan harmonis, hubungan yang baik dengan karyawan sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif. Sebagian besar karyawan merasa di hargai dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan, hubungan yang baik dengan atasan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Ketika ada komunikasi yang terbuka dan saling menghormati, karyawan merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan mengatasi masalah. Hubungan yang positif juga dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan, membuat mereka lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Peneliti melakukan pra-survey kelima kepada karyawan Bank Mega dengan menyebarkan kuesioner untuk mengukur persepsi terkait budaya organisasi, dimana setiap karyawan diwajibkan untuk menjawab satu pernyataan dengan pilihan setuju atau tidak setuju dari setiap indikator budaya organisasi yang telah tersedia. Data dari pra-survey ini digunakan oleh peneliti sebagai dasar untuk melakukan analisis lebih lanjut dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dalam budaya organisasi di Bank Mega. Berikut ini merupakan hasil pra-survey budaya organisasi Bank Mega yang dapat diukur berdasarkan beberapa indikator di tabel 3.

Tabel 3

Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Budaya Organisasi Karyawan Bank Mega

No	Pertanyaan	Persentase	
		Ya	Tidak
1.	Apakah perusahaan anda menuntut untuk siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang	37%	63%

No	Pertanyaan	Persentase	
		Ya	Tidak
	menjadi tanggung jawab anda ?		
2.	Apakah perusahaan anda selalu menuntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan cermat ?	53%	47%
3.	Apakah anda selalu senantiasa bekerja pada hasil optimal ?	53%	47%
4.	Apakah anda selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh ?	60%	40%
5.	Apakah anda selalu berusaha menjalin kerjasama dengan rekan kerja untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi Perusahaan	60%	40%
6.	Apakah anda selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksan pekerjaan ?	60%	40%
7.	Apakah anda merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini ?	57%	43%

(Sumber: Data primer yang Diolah oleh Peneliti 2024)

Berdasarkan data pra-survey pada tabel 3 secara keseluruhan, diketahui bahwa budaya organisasi masih terbilang kurang baik. Hal tersebut terlihat dari persentase pada dimensi Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Menurut Sutarno (2012:134-135) inovasi dalam organisasi didefinisikan sebagai cara-cara baru dalam pengaturan kerja, dan dilakukan dalam sebuah organisasi untuk mendorong dan mempromosikan keunggulan kompetitif. Inti dari inovasi organisasi adalah kebutuhan untuk memperbaiki atau mengubah suatu produk, proses atau jasa. Sedangkan hasil pra-

survey menunjukkan 63% karyawan tidak berani mengambil resiko dalam bekerja. Dengan demikian budaya organisasi yang di terapkan Bank Mega masih belum optimal dikarenakan belum terciptanya rasa inisitif dan agresif untuk bekerja di dalam setiap individu karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survey kepada karyawan Bank Mega menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang menarik perhatian untuk diteliti lebih lanjut, yaitu mengenai rendahnya kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh peran lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi yang kurang berjalan dengan baik di Bank Mega. Oleh karena itu, untuk mengetahui beberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank Mega, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Ketidakpuasan karyawan dengan hubungan antar rekan kerja.
2. Ketidakpuasan karyawan terhadap beban kerja yang diberikan.
3. Karywan merasa tidak nyaman dengan ruang gerak di perusahaan.
4. Perusahaan belum menuntut karyawannya untuk siap mengambil resiko dalam pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memutuskan penelitian hanya dilakukan Bank Mega. Masalah yang ditemukan di sana adalah tentang kepuasan kerja karyawan. Menurut Keesmono (2014), kepuasan kerja adalah evaluasi sikap individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, sifat pekerjaan, gaji, hubungan dengan rekan kerja, interaksi sosial di tempat kerja, dan faktor lainnya. Lingkungan kerja fisik dipilih sebagai variabel bebas berdasarkan hasil pra-survei. Begitu juga dengan budaya organisasi, yang juga dipilih sebagai variabel bebas melalui pra-survei. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, yang dipilih berdasarkan masalah yang ditemukan di tempat penelitian. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Bank Mega. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian peneliti membatasi masalah penelitian pada “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Mega Wilayah Depok”.

D. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Dalam permasalahan tersebut, terdapat beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya

adalah lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank Mega Wilayah Depok?
2. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank Mega Wilayah Depok?
3. Apakah lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Bank Mega Wilayah Depok?

E. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Mega Wilayah Depok.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Wilayah Depok.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Wilayah Depok.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Wilayah Depok.

F. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah keilmuan khusus di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terutama pada lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Mega Wilayah Depok.
- b. Sebagai rujukan atau referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya khususnya berkaitan dengan masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

2. Manfaat Praktis

A. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

B. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran dan memberikan masukan dalam memecahkan permasalahan yang ada dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

C. Bagi Lingkungan Akademik

Sebagai sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan, khususnya bagi yang menekuni bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

BAB V**KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan kesimpulan yang diambil oleh peneliti dari hasil penelitian, pembahasan dan memberikan saran yang relevan bagi perusahaan dan peneliti.