

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2019: 25). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya tenaga kerja. Manajemen seperti itu berkaitan dengan kepemimpinan baik dalam hubungan kelompok dan individu, dan hubungan manajemen tenaga kerja. Ini secara efektif menggambarkan proses perencanaan dan mengarahkan aplikasi, pengembangan dan pemanfaatan dan sekarang dianggap sebagai salah satu dari empat fungsi utama, yaitu, keuangan, produksi, pemasaran dan hubungan manusia.

Fungsi MSDM sangat komprehensif dan beragam dan ditentukan serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ukuran, sifat dan lokasi organisasi, bisnis atau industri, tujuan jangka pendek dan panjangnya, sifat industri dan produk, kondisi pasar, derajat persaingan di antara para pesaing, lingkungan ekonomi, budaya, politik dan hukum, struktur pejabat eksekutif dan administrasi, susunan mental, dan filosofi bisnis organisasi secara keseluruhan (Rahardjo, 2022:10).

Manajemen sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena Manajemen sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Di dalam Manajemen sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan Manajemen sumber daya manusia misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi karyawan, memberdayakan karyawan, peningkatan disiplin, bimbingan, dan lain-lain (Dessler, 2018: 45). Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Keterampilan kerja adalah aspek yang penting dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, keterampilan dapat dilihat berdasarkan dua hal, yakni keterampilan fisik sebagai kapasitas yang untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, ketangkasan, kekuatan, dan karakteristik yang sama dan keterampilan intelektual sebagai kapasitas seseorang dalam melakukan aktivitas mental (Robbins, 2019: 24). Keterampilan, yaitu keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan (Robbins, 2019: 56). Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya yang bertujuan untuk performa karyawan menjadi lebih maksimal dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang

dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja (Sedarmayanti, 2018: 72). Lingkungan, yaitu organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Robbins, 2019: 89).

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi, sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan lain-lain) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dan lain-lain) (Sedarmayanti, 2018: 79). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. (Sutrisno, 2019: 49). Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat, permasalahan yang terkait dalam produktifitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang

memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan (Sutrisno, 2019: 52). Apalagi bila dikaitkan dengan keterampilan dan lingkungan kerja yang perlu di tingkatkan dalam mencapai target perusahaan.

PT. Wahana Lestari Makmur Sukses berdiri sejak tahun 2009 yang memiliki izin usaha pemanfaatan hasil hutan kayu pada hutan tanaman industri yang memiliki luas lahan sebesar 14.010 hektar di Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Hasil produksi perusahaan tersebut adalah menghasilkan pohon akasia terbesar dan terkemuka di Indonesia. penghasil serat kayu berkualitas terpercaya dengan menciptakan produk berbagai macam seperti *plywood* memiliki unit bisnis utama yaitu perkayuan. Keunggulan dari perusahaan ini meliputi integrasi vertikal dan skala ekonomi. Hal ini dimaksud bahwa perusahaan menjalin hubungan baik antara operasional yang dilakukan di hulu dengan hilir, dijaganya hubungan tersebut maka akan terjamin kualitas produk yang unggul.

Berdasarkan pengamatan peneliti ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian antara lain adalah terkait dengan kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil produksi untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Berdasarkan pra survei yang dilakukan pada akhir Agustus 2023. Berikut jumlah karyawan dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu:

Tabel 1. 1
Jumlah Karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses

Tahun	Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	90	-
2019	95	5,56
2020	93	(2,11)
2021	100	7,53
2022	102	2,00
Rata-Rata		3,24

Sumber: PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dalam kurun waktu lima tahun terakhir mengalami peningkatan rata-rata sebesar 3,24 %, dengan tambahan karyawan ini pimpinan serta kepala bagian produksi yakin bahwa target produksinya akan tercapai.

Keterampilan diperlukan untuk membuat karyawan bisa bekerja dengan baik. Menurut Robbins (2019:102) menyatakan keterampilan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Tuntutan sebuah keperluan sumber daya untuk bekerja harus memiliki pengalaman kerja dan pengetahuan yang baik juga sigap dan cepat. Semua individu harus mempunyai sesuatu agar pintar, terampil dan kreatif pada bidang keahlian yang dimiliki, memiliki kepedulian terhadap lingkungan di sekitar dan mampu memilih jenis dari pekerjaan sejalan dengan keahlian yang dimiliki untuk siap kerja. Berikut adalah keterampilan karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses pada tabel 1.2 yaitu:

Tabel 1. 2
Keterampilan Karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses

Bidang Kerja	Keterampilan	Tahun (Orang)				
		2018	2019	2020	2021	2022
A. Distrik Manager						
<ul style="list-style-type: none"> • Distic Manager 	Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi dan mempunyai public speaking yang baik	1	1	1	1	1
B. Admin-HRGA-Store						
<ul style="list-style-type: none"> • KTU • General Affairs • Admin 	Petugas administrasi yang terampil dalam pengoperasian Microsoft atau asisten dalam kebutuhan operasional kantor	3	3	3	3	3
<ul style="list-style-type: none"> • Warehouse & Logistic 	Petugas yang ahli dalam mengontrol keluar masuknya logistik	2	2	2	2	2
<ul style="list-style-type: none"> • Driver 	Petugas yang memiliki keterampilan mengemudi serta paham akan kendaraan yang digunakan	4	6	5	6	6
<ul style="list-style-type: none"> • Operator 	Petugas yang memiliki ketelitian dan mampu mengorganisir barang yang masuk dan keluar	3	3	3	3	3
<ul style="list-style-type: none"> • Office Boy & Girl 	petugas yang terampil dalam bidang kebersihan	3	3	3	3	3
<ul style="list-style-type: none"> • Juru Masak 	Petugas yang ahli dalam mengelola	4	5	4	5	5

	setiap bahan makanan					
C. Plantation						
• Plantation Sect Head	Petugas yang ahli secara teknis dalam strategi penanaman	1	1	1	1	1
• Coordinator	Petugas yang terampil dalam mengatur pekerjaan sesuai dengan rencana kerja	3	3	4	4	4
• Pengawas	Petugas yang mengawasi alur kerja sesuai dengan rencana kerja	3	4	3	4	4
• Control	Petugas yang memiliki keterampilan mengontrol jalannya suatu pekerjaan di lapangan	1	1	1	1	1
D. Planning Survey						
• Planning Survey Sect. Head	Petugas yang memiliki keterampilan dalam mengidentifikasi data dan keadaan di lapangan	1	1	1	1	1
• Surveyor	Petugas yang mengawasi alur kerja sesuai dengan rencana kerja	2	2	2	2	2
E. Harvesting						
• Harvesting Sect Head	Petugas yang ahli dalam strategi panen	1	1	1	1	1
• Coordinator	Petugas yang terampil dalam mengatur	4	5	4	4	5

	pekerjaan sesuai dengan rencana kerja					
• Administrasi	Petugas yang terampil dalam menggunakan Microsoft office, word ,excel dan paham akan teknologi	4	5	4	5	5
• Control	Petugas yang memiliki keterampilan mengontrol jalannya suatu pekerjaan di lapangan	1	1	1	1	1
• Pengawas	Petugas yang mengawas alur kerja sesuai dengan rencana kerja	3	4	4	5	5
• Mechanic	Petugas yang ahli dalam memperbaiki kendaraan atau oprasional alat yang rusak	2	1	2	2	2
• Operator	Petugas yang memiliki ketelitian yang tinggi dan mampu mengorganisir barang yang masuk dan keluar	7	7	7	8	8
• Helper	petugas yang terampil dalam mengecek alat yang akan di gunakan operator	3	3	3	4	4
• Driver	Petugas yang memiliki keterampilan mengemudi serta paham akan kendaraan yang digunakan	2	2	2	2	2

<ul style="list-style-type: none"> • Log Grader/Scaller 	Petugas yang ahli dn terampil dalam menilai kualitas kayu	1	1	1	1	1
F. Forest						
<ul style="list-style-type: none"> • Forest Protection 	Memiliki keterampilan dalam budidaya hutan dan rehabilitasi hutan	2	2	2	2	2
<ul style="list-style-type: none"> • Enviro Staff 	Memiliki keterampilan mengidentifikasi terkait izin lingkungan	1	1	1	1	1
<ul style="list-style-type: none"> • Paramedis 	petugas yang ahli dalam bidang kesehatan dan obat-obatan	1	1	1	1	1
<ul style="list-style-type: none"> • RPK Blok I & II 	Memiliki keterampilan ahli K3 dalam mengatasi kebakaran	1	1	1	1	1
<ul style="list-style-type: none"> • Humas/CD Coordinator 	Memiliki keterampilan membuat materi promosi yang menarik dan informatif	1	1	1	1	1
<ul style="list-style-type: none"> • Driver 	memiliki keterampilan mengemudi serta paham akan kendaraan yang digunakan	1	1	1	1	1
<ul style="list-style-type: none"> • Areal Protection Coord • Security coordinator • Wk. Coordinator security • Security 	Sebagai petugas yang ahli dalam bidang keamanan.	22	21	21	22	23

• Agroforestry	Memiliki keterampilan dalam pengelolaan kayu dengan jenis tanaman lain nya	1	1	1	1	1
G. Sertivication & Suistainabality						
• Sertivication & Suistainabality Coord	Sebagai petugas perencana pekerjaan di lapangan	1	1	1	1	1
Jumlah		90	95	93	100	102

Sumber: PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses terbanyak pada tahun 2022 dengan jumlah 102 terdiri dari sebagai Distrik Manajer sebanyak 1 orang, sebagai Admin-HRGA-Store sebanyak 22 orang, sebagai petugas plantation sebanyak 10 orang, sebagai petugas planning survey sebanyak 3 orang, sebagai petugas Harvesting sebanyak 34 orang, sebagai petugas forest sebanyak 31 orang, sebagai petugas Sertivication & suistainabality sebanyak 1 orang.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, maka karyawan merasa malas untuk bekerja akibatnya produktivitas kerja menjadi tidak optimal, dan apabila tempat kerja terasa nyaman dan memberikan lingkungan yang baik maka akan membuat produktivitas kerja karyawan menjadi optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal, lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik (Sedarmayanti, 2018: 86). Berikut adalah kondisi lingkungan pada PT. Wahana

Lestari Makmur Sukses mengukur lingkungan kerja fisik pada tabel 1.3 yaitu:

Tabel 1. 3
Fasilitas pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses

Fasilitas	2018 (Unit)			2019 (Unit)			2020 (Unit)			2021 (Unit)			2022 (Unit)		
	T	B	R	T	B	R	T	B	R	T	B	R	T	B	R
Mess	8	5	3	8	6	2	11	7	4	11	7	4	11	8	3
Musholah	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0
Pos Security	2	2	0	2	2	0	2	1	1	2	1	1	3	2	1
Kamar Mandi	8	5	3	8	5	3	8	4	4	8	4	4	8	5	3
Kantin	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0
Lapangan Olahraga	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Masjid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Alat Berat	4	3	1	4	3	1	4	3	1	6	4	2	6	4	2
Kendaraan Mobil	3	2	1	3	2	1	6	5	1	9	9	0	10	8	2
Kendaraan Motor	39	30	9	39	31	8	39	31	8	39	34	5	41	36	5
Laptop	4	4	0	4	4	0	5	5	0	6	6	0	7	7	0
PC	12	10	2	13	10	3	15	11	4	17	14	3	19	15	4
CCTV	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0
Mesin Absen	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	3	1
Drone	2	2	0	6	5	1	8	7	1	12	11	1	15	15	0
Alat Radio Komunikasi	40	40	0	40	40	0	43	41	2	43	41	2	45	41	4
Speaker	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	0
Kipas Angin	60	58	2	60	58	2	60	55	5	60	56	4	60	57	3
AC	16	9	7	16	9	7	16	8	8	16	8	8	16	9	7
TV	10	5	5	10	5	5	10	5	5	10	6	4	10	6	4

Sumber: PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, 2023

Keterangan :

T = Total

B = Baik

R = Rusak

Berdasarkan tabel 1.3 fasilitas yang terdapat pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dinilai baik dalam kurun waktu 2018 – 2022 hal ini dikarenakan kondisi lingkungan kerja secara fisik yang memiliki fasilitas yang memadai dan

adanya penambahan fasilitas seperti mess, alat radio komunikasi, kendaraan, lapangan olahraga, masjid yang baik dikarenakan perusahaan tersebut memang membutuhkan tempat rest area dan alat komunikasi yang baik dalam bekerja, sedangkan fasilitas yang banyak rusak adalah kendaraan operasional, dan AC ruangan, serta kamar mandi yang perlu perbaikan.

Pencapaian produktivitas kerja dan kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan SDM yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, dibutuhkan SDM yang mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Semua perusahaan akan berusaha dalam meningkatkan produktivitas karyawannya supaya tujuan perusahaan dapat tercapai (Sutrisno, 2019: 54). Berikut adalah hasil produksi pada tabel 1.4:

Tabel 1. 4
Data Realisasi Dan Target Produksi PT Wahana Lestari Makmur Sukses

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase (%)
2018	200,500	95,556	48%
2019	201,900	55,365	27%
2020	201,336	180,304	90%
2021	175,350	183,357	105%
2022	146,274	146,575	100%
Rata-Rata			74%

Sumber: PT. Wahana Lestari Makmur Sukses, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 data realisasi dan target produksi selama lima tahun terakhir dapat dilihat bahwa terjadi ketidak sesuaian antara target produksi dan realisasi produksi atau dapat dikatakan karyawan masih belum mampu mencapai target produksi yang ditetapkan rata-rata capaian target produksi sebesar 74%, apabila dibandingkan dengan tingkat realisasi produktivitas maka hasil kerja tidak optimal walaupun dengan meningkatkan jumlah karyawan. Kondisi ini menurut

pihak perusahaan diperkirakan karena kurangnya keterampilan serta pengalaman kerja terutama pada karyawan baru, dan selain faktor keterampilan kerja karyawan, belum optimalnya produktivitas kerja karyawan juga disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang dirasakan kurang kondusif.

Meningkatnya produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja itu sendiri, semakin terampil tenaga kerja maka semakin meningkat hasil produksinya. Keterampilan merupakan sebuah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan lebih tepat dan mudah. Jika keterampilan sering diasah/dioperasikan hal ini akan dapat memberi peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja. Dalam Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2018: 15) megutarakan bahwa Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2018) yang mengatakan bahwa keterampilan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Lengkong dkk (2019) menyatakan bahwa peningkatan keterampilan dan lingkungan kerja yang nyaman memiliki pengaruh yang nyata terhadap perubahan produktivitas kerja karyawan. Hasil yang sama dikemukakan oleh Masfufah (2020) yang menyatakan keterampilan dan lingkungan kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas keterampilan dan lingkungan kerja belum

diketahui memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, namun seharusnya keterampilan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi produktivitas kerja agar dapat lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil observasi awal mengatakan bahwa lingkungan kerja di PT. Wahana Lestari Makmur Sukses belum nyaman namun keterampilan kerja karyawan cukup baik. Maka dari itu penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses Musi Banyuasin”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Jumlah karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dalam kurun waktu Tahun 2018 – 2022 dengan trend meningkat sebesar 3,24% tetapi tidak diiringi dengan produktivitas kerjanya
2. Keterampilan karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dalam kurun waktu Tahun 2018 – 2022 keterampilan karyawan terbanyak pada bidang Harvesting yaitu 34 orang.
3. Persentase capaian produksi pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses meningkat rata – rata mencapai 74% tetapi terjadi penurunan produksi pada tahun 2019

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses?
2. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses?
3. Bagaimana pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses?

1,4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran keterampilan kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan pada PT. Wahana Lestari Makmur Sukses.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian analisa pengaruh keterampilan kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Wahana Lestari

Makmur Sukses adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademisi

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam hal penerapan teori perilaku organisasi, khususnya mengenai produktivitas kerja. Serta diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan masukan bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktisi

Sebagai masukan PT. Wahana Lestari Makmur Sukses dalam merumuskan kebijaksanaan penyempurnaan penerapan meningkatkan objektivitas kerja karyawan. Serta sebagai bahan bacaan dan referensi menambahkan cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia

