

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam dunia modern saat ini sangat diperlukan oleh organisasi maupun perusahaan, suatu organisasi tentunya membutuhkan kualitas dan profesionalisme karyawan sebagai kunci utama agar suatu organisasi bisa berkembang. Suatu organisasi perlu memberikan perhatian yang optimal kepada karyawan agar kuantitas dan kualitas yang ada dapat memenuhi kebutuhan organisasi tersebut. Menurut Rahardjo (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi maupun perusahaan, dengan dilakukannya melalui tugas-tugas seperti perencanaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pemberian kompetensi dan industri, perencanaan dan pengembangan karir.

Suatu organisasi memerlukan karyawan yang berpengetahuan, terampil, dan berkomitmen untuk mengelola organisasi dengan efisien, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat dalam suatu organisasi tentunya memberikan keuntungan serta membantu organisasi untuk beroperasi secara terstruktur dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Perguruan tinggi merupakan salah satu organisasi yang memerlukan administrasi, pengendalian, dan pemanfaatan staf agar dapat beroperasi dengan baik.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan formal, pendidikan tinggi memerlukan manajemen yang kompeten di segala bidangnya. Pengelolaan sumber daya manusia, termasuk tenaga kependidikan yang diperlukan dalam perguruan tinggi.

Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi. (Salinan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014, 2014)

Anggarini berpendapat dalam Rosida & Chusairi (2023) Tenaga Kependidikan merupakan salah satu bagian penting dari pelopor pendidikan tinggi yang berperan penting dalam melancarkan kegiatan akademik pada perguruan tinggi. Untuk memaksimalkan sumber daya tenaga kependidikan dan memaksimalkan kinerja, keseimbangan sangatlah penting. Oleh karena itu, semakin banyak yang mengakui bahwa sumber daya manusia merupakan komponen terpenting dalam sebuah lembaga pendidikan. Hardyansyah mengatakan dalam Setiawan & Sawitri (2019) bahwa orang-orang yang bekerja untuk organisasi memainkan peran penting dalam mencapai tujuan dan memberikan layanan berkualitas tinggi baik kepada organisasi maupun masyarakat. Tenaga Kependidikan adalah elemen yang paling penting karena mereka perlu termotivasi dan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan lembaga pendidikan kepada mereka (Setiawan & Sawitri, 2019).

Universitas Katolik De La Salle Manado (UKDLSM) telah berdiri sejak 7 Agustus 2000 dan pada saat ini Universitas Katolik De La Salle Manado berakreditasi

B (unikadelasalle.ac.id, 2024). Universitas Katolik De La Salle Manado (UKDLSM) merupakan bukti bahwa kepedulian dari keuskupan Manado terhadap krisis keuangan Indonesia tahun 1997 yang ditunjukkan dengan berdirinya Universitas Katolik De La Salle Manado (UKDLSM). Sebagai pendiri dan uskup lembaga tersebut, Mgr. Joseph Suwatan, menilai berdirinya universitas terkemuka akan membantu Indonesia keluar dari dilema yang ada saat ini. Saat ini, UKDLSM merupakan perguruan tinggi swasta terbesar di Kota Manado dan merupakan satu-satunya yang mengikuti program Pertukaran Peneliti Mandiri sejak tahun 2020. (pmm.kampusmerdeka.kemdikbud, 2024).

Menurut Greenhaus dalam Saifullah (2020) *Work Life Balance* adalah suatu keadaan di mana seorang individu merasa puas dan terikat baik dalam peran keluarga maupun profesionalnya secara seimbang. *Work Life Balance* terdiri dari keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Dengan memiliki *Work Life Balance*, tenaga kependidikan dapat mengatur waktu dan energi yang seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, dan kehidupan berkeluarga. Hal ini dapat membantu meningkatkan kinerja tenaga kependidikan karena mereka dapat memberikan pengalaman yang stabil dan berkelanjutan dalam melakukan pekerjaan mereka. *Work Life Balance* dapat membantu mengurangi konflik antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan penurunan kinerja staf tenaga karena mereka mungkin kesulitan untuk fokus sepenuhnya pada tugas-tugas mereka dan menyelesaikannya dengan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf tenaga kependidikan dari Biro Pengembangan Sumber Daya Manusia, ditemukan bahwa ada kebutuhan untuk melakukan pekerjaan ekstra di luar jam kerja yang telah ditentukan oleh Unika De La Salle Manado, yaitu dari jam 8 pagi hingga jam 4 sore. Meskipun pelayanan administrasi tersedia selama jam tersebut, kegiatan di dunia pendidikan sering kali memerlukan keterlibatan staf di luar waktu tersebut. Misalnya, kegiatan dari staf LMI seperti pelayanan misa untuk kemahasiswaan yang biasanya diadakan pada akhir pekan atau saat libur, serta saat pendampingan staf terhadap mahasiswa yang mengikuti lomba yang biasanya dilaksanakan di luar jam kerja, baik itu di hari kerja maupun akhir pekan.

Penerapan jam kerja yang tetap di Unika De La Salle Manado sejalan dengan aturan yang telah ditetapkan untuk menjamin jam kerja yang teratur dan konsisten. Namun, seperti yang diketahui bersama bahwa realitas di tempat kerja menunjukkan bahwa ada kegiatan-kegiatan tertentu di luar jam kerja yang sering kali tidak dapat dihindari dalam konteks pendidikan. Hal ini menimbulkan tantangan bagi staf dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel *Work Life Balance* mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. Hasil dari penelitian terdahulu yaitu dalam Nadapdap & Harahap (2023) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Suwardi & Daryanto dalam Alsyah & Syarifuddin (2022) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua situasi atau kondisi yang berkaitan dengan hubungan kerja antara atasan, rekan kerja, dan bawahan. Karyawan dapat mencapai

pekerjaan terbaik mereka dan mewujudkan potensi penuh mereka dalam lingkungan kerja non-fisik yang sehat, mendukung, dan menyenangkan. Segala situasi yang berkaitan dengan hubungan di tempat kerja baik dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan dianggap sebagai bagian dari Lingkungan Kerja Non-Fisik. Lingkungan Kerja Non Fisik dapat berpengaruh pada kinerja melalui beberapa unsur, seperti pengawasan yang ketat, suasana kerja yang positif, hubungan kerja yang baik antar karyawan, sistem penghargaan yang sensitif terhadap kemanusiaan, dan perlakuan yang baik dan manusiawi. Dalam upaya meningkatkan kualitas dan kinerja tenaga kependidikan, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktor kunci adalah adanya sistem penghargaan yang memadai. Penghargaan dapat berfungsi sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja bagi tenaga kependidikan untuk bekerja dengan lebih baik, dan sistem penghargaan yang jelas dapat membantu dalam mengakui dan menghargai kontribusi mereka secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf tenaga kependidikan dari Biro Pengembangan SDM Unika De La Salle Manado, ditemukan bahwa belum ada sistem penghargaan atau *reward* yang jelas terhadap kinerja tenaga kependidikan UKDLSM. Saat ini, penghargaan hanya diberikan berdasarkan lama masa kerja, yaitu setelah bekerja selama 8 tahun, 16 tahun, dan seterusnya. Namun, sistem penghargaan yang ada belum mencakup aspek-aspek penting lainnya seperti *reward* atas kinerja dan hasil kerja yang telah dicapai. Belum adanya sistem penghargaan yang berkaitan dengan kinerja ini dapat berdampak negatif terhadap dorongan bekerja serta kinerja tenaga kependidikan. Tanpa adanya mekanisme yang jelas untuk mengakui dan

menghargai pencapaian individu, tenaga kependidikan mungkin merasa kurang dihargai dan kurang termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik yang memungkinkan hal tersebut berpotensi memengaruhi kinerja mereka.

Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Non Fisik mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. Alasan penelitian ini dikuatkan dengan hasil dari penelitian terdahulu yaitu dalam Dendhana dkk. (2023) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Tenaga Kependidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi, yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih mendalam mengenai variabel Lingkungan Kerja Non Fisik.

Menurut Robbins & Judge sebagaimana dalam Erwantiningsih (2019) Budaya organisasi merupakan suatu nilai yang diyakini dan menjadi acuan bagi seluruh anggota serta mampu memberikan perbedaan dengan organisasi lainnya. Budaya Organisasi terdiri dari nilai-nilai, keyakinan, dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi atau karyawan, memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi, Unika De La Salle Manado juga memiliki nilai-nilai, keyakinan, dan harapan seperti Motto UKDLSM yaitu *religio* (iman), *mores* (moral), *cultura* (budaya) serta Tujuan Unika De La Salle Manado yaitu mengintegrasikan nilai keimanan (*faith*), semangat pelayanan (*service*), dan kebersamaan dalam komunitas (*spirit of communion*), ke dalam seluruh aspek penyelenggaraan universitas.

Gambar 1.1 Logo dan Motto UKDLSM



UNIVERSITAS KATOLIK
DE LA SALLE
MANADO

Religio, Mores, et Cultura

Sumber: unikadelasalle.ac.id

Untuk itu pentingnya agar nilai-nilai ini diterapkan dalam pekerjaan oleh seluruh staf tenaga kependidikan UKDLSM, jika pada kenyataannya mereka tidak menerapkan hal tersebut seperti tidak memiliki nilai keimanan, pelayanan dalam bekerja yang buruk, serta tidak memiliki kebersamaan yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas kinerja mereka. Unika De La Salle Manado juga memiliki doa yang diucapkan setiap hari, yaitu *Lasallian's Prayer*.

Gambar 1.2 *Lasallian's Prayer*

Lasallian's Prayer

(Pemimpin Doa)
Let us remember that we are in the holy presence of God
(Diikuti oleh semua, tapi yang membuat tanda salib hanya yang beragama Katolik)
In the name of the Father, and of the Son, and of the Holy Spirit. Amen

(Isi doa oleh pemimpin)

(Diikuti oleh semua)
I will continue oh my God to do all my actions for the love of You
(Pemimpin Doa)
St. John Baptist De La Salle....
(Diikuti oleh semua)
(Pray for us)
(Pemimpin Doa)
Live Jesus in our hearts....
(Diikuti oleh semua, tapi yang membuat tanda salib hanya yang beragama Katolik)
Forever
In the name of the Father, and of the Son, and of the Holy Spirit. Amen

Lembaga Misi dan Identitas

Sumber: LMI UKDLSM

Doa *Lasallian's Prayer* pada gambar 1.2 di atas tidak hanya digunakan oleh seluruh staf yang bekerja di UKDLSM namun juga digunakan oleh dosen maupun mahasiswa UKDLSM yang digunakan setiap hari selama melakukan kegiatan di kampus maupun yang berkaitan dengan kampus. Gambar 1.1 dan 1.2 di atas hanya salah satu contoh dari budaya organisasi yang diterapkan oleh UKDLSM secara menyeluruh baik dari staf tenaga kependidikan, tenaga pendidik, sampai kepada mahasiswa, dan masih banyak lagi yang bisa ditemui.

Budaya organisasi yang otoriter atau yang tidak mendorong partisipasi staf dalam pengambilan keputusan dapat menghambat kreativitas dan inisiatif mereka. Staf mungkin merasa kurang terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal. Kurangnya dukungan dan penghargaan juga bisa mempengaruhi kinerja mereka, budaya organisasi yang tidak mempromosikan penghargaan terhadap prestasi atau memberikan dukungan yang cukup kepada staf, hal ini bisa merugikan motivasi mereka. Kurangnya apresiasi juga dapat mengurangi keterlibatan dan kualitas kinerja. Budaya organisasi yang tidak mendorong atau tidak menyediakan kesempatan untuk pengembangan profesional staf dapat menghambat kemajuan karier mereka. Hal ini bisa mengakibatkan keengganan untuk berinovasi atau meningkatkan keterampilan. Kinerja Tenaga Kependidikan, sebagai unsur utama dalam mencapai tujuan organisasi, sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk Budaya Organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi diantara anggota-anggotanya, membangun tim yang efektif, dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kesesuaian karyawan terhadap budaya organisasi sangat penting

untuk meningkatkan kinerja baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik mampu mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan, dan budaya organisasi yang rendah berimplikasi pada capaian kinerja yang tidak baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Tenaga Kependidikan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian pada penelitian terdahulu yaitu dalam Idris & Santoso (2023) yang mana menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Bandung.

Berikut merupakan penilaian kinerja berupa kehadiran dari staf tenaga kependidikan Unika De La Salle Manado yang terbagi dari bulan Mei 2024 – Juli 2024.

Tabel 1.1 Persentase Kehadiran Tendik UKDLSM Bulan Mei 2024

Mei 2024

No.	Nama	Persentase %
1	Laki-laki 1	73
2	Perempuan 1	94
3	Laki-laki 2	52
4	Laki-laki 3	89
5	Perempuan 2	52
6	Perempuan 3	100
7	Perempuan 4	100
8	Perempuan 5	68
9	Perempuan 6	57
10	Perempuan 7	84
11	Perempuan 8	73
12	Laki-laki 4	94

13	Perempuan 9	100
14	Perempuan 10	63
15	Perempuan 11	89
16	Perempuan 12	73
17	Perempuan 13	78
18	Perempuan 14	100
19	Perempuan 15	94
20	Perempuan 16	52
21	Perempuan 17	78
22	Perempuan 18	78
23	Perempuan 19	89
24	Perempuan 20	84
25	Perempuan 21	21
26	Perempuan 22	84
27	Laki-laki 5	63
28	Perempuan 23	15
29	Perempuan 24	73
30	Laki-laki 6	68
31	Perempuan 25	68
32	Laki-laki 7	63
33	Perempuan 26	100
34	Perempuan 27	73
35	Perempuan 28	94
36	Laki-laki 8	57
37	Laki-laki 9	47
38	Laki-laki 10	100
39	Perempuan 29	84
40	Laki-laki 11	100
TOTAL RATA-RATA		75,6

Sumber: Data Olahan Biro Pengembangan SDM UKDLSM

Dari Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa total nilai rata-rata persentase kehadiran dari staf tendik UKDLSM ialah 75,6.

Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Tendik UKDLSM Bulan Juni 2024

Juni 2024

No.	Nama	Persentase
-----	------	------------

		%
1	Laki-laki 1	95
2	Perempuan 1	75
3	Laki-laki 2	40
4	Perempuan 2	90
5	Laki-laki 3	85
6	Perempuan 3	50
7	Perempuan 4	100
8	Perempuan 5	95
9	Perempuan 6	100
10	Perempuan 7	95
11	Perempuan 8	80
12	Perempuan 9	80
13	Laki-laki 4	100
14	Perempuan 10	95
15	Perempuan 11	15
16	Perempuan 12	95
17	Perempuan 13	85
18	Perempuan 14	90
19	Perempuan 15	80
20	Perempuan 16	85
21	Perempuan 17	75
22	Perempuan 18	95
23	Perempuan 19	100
24	Perempuan 20	95
25	Perempuan 21	80
26	Perempuan 22	80
27	Laki-laki 5	90
28	Perempuan 23	10
29	Perempuan 24	90
30	Laki-laki 6	85
31	Perempuan 25	90
32	Laki-laki 7	90
33	Perempuan 26	95
34	Perempuan 27	85
35	Perempuan 28	90
36	Laki-laki 8	90
37	Laki-laki 9	95
38	Laki-laki 10	100
39	Perempuan 29	90

40	Laki-laki 11	100
TOTAL RATA-RATA		83,875

Sumber: Data Olahan Biro Pengembangan SDM UKDLSM

Dari Tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa total nilai rata-rata persentase kehadiran dari staf tendik UKDLSM ialah 83,875.

Tabel 1.3 Persentase Kehadiran Tendik UKDLSM Bulan Juli 2024

Juli 2024

No.	Nama	Persentase %
1	Laki-laki 1	100
2	Perempuan 1	84
3	Laki-laki 2	26
4	Perempuan 2	84
5	Laki-laki 3	68
6	Perempuan 3	57
7	Perempuan 4	57
8	Perempuan 5	100
9	Perempuan 6	68
10	Perempuan 7	100
11	Perempuan 8	73
12	Perempuan 9	89
13	Laki-laki 4	100
14	Perempuan 10	68
15	Perempuan 11	78
16	Perempuan 12	89
17	Perempuan 13	89
18	Perempuan 14	100
19	Perempuan 15	0
20	Perempuan 16	89

21	Perempuan 17	73
22	Perempuan 18	84
23	Perempuan 19	100
24	Perempuan 20	100
25	Perempuan 21	68
26	Perempuan 22	94
27	Laki-laki 5	89
28	Perempuan 23	47
29	Perempuan 24	89
30	Laki-laki 6	78
31	Perempuan 25	94
32	Laki-laki 7	94
33	Perempuan 26	84
34	Perempuan 27	73
35	Perempuan 28	89
36	Laki-laki 8	100
37	Laki-laki 9	94
38	Laki-laki 10	100
39	Perempuan 29	100
40	Laki-laki 11	100
TOTAL RATA-RATA		81,725

Sumber: Data Olahan Biro Pengembangan SDM UKDLSM

Dari Tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa total nilai rata-rata persentase kehadiran dari staf tendik UKDLSM ialah 81,725.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Universitas Katolik De La Salle Manado. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, diharapkan dapat dikembangkan strategi dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan tenaga kependidikan, serta memperkuat posisi Universitas Katolik De La Salle Manado sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan memfokuskan pada

tinjauan *Work Life Balance*, lingkungan kerja non fisik, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul: “Pengaruh *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Unika De La Salle Manado”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka ditemukan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan antara *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Budaya Organisasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Unika De La Salle Manado.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Unika De La Salle Manado?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Unika De La Salle Manado?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Unika De La Salle Manado?
4. Apakah *Work Life Balance*, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Unika De La Salle Manado?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Work Life Balance* terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Unika De La Salle Manado.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Unika De La Salle Manado.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Unika De La Salle Manado.
4. Untuk dapat mengetahui pengaruh *Work Life Balance*, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Unika De La Salle Manado.

1.5 Batasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada:

1. Variabel *Work Life Balance*, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dilaksanakan pada Unika De La Salle Manado sebagai objek penelitian yang hanya berfokus kepada tenaga kependidikan.
3. Penelitian dilaksanakan pada periode bulan Maret-Juli 2024.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara nyata khususnya yang menyangkut dengan *Work Life Balance*, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang bersangkutan dengan *Work Life Balance*, lingkungan kerja non fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

