

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kurun waktu 2020 hingga 2025, dinamika ketenagakerjaan di Indonesia mengalami berbagai tantangan yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Meskipun angka pengangguran menunjukkan tren penurunan dari 7,07% pada Agustus 2020 menjadi 4,82% pada Februari 2024, hal ini belum sepenuhnya mencerminkan perbaikan kualitas tenaga kerja (Antara News, 2024). Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) menyoroti bahwa produktivitas pekerja Indonesia justru mengalami penurunan, dengan mayoritas pekerja berada di sektor informal yang mencapai 59,17% per Februari 2024 (Bisnis.com, 2024). Selain itu, kemampuan digital karyawan Indonesia masih tergolong rendah, di mana lebih dari 50% perusahaan menyatakan kesulitan mencari tenaga kerja dengan keterampilan digital yang memadai (Kompas.com, 2023). Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang kurang adaptif, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung turut menjadi penyebab penurunan performa karyawan (Widjaja, 2021). Oleh karena itu, diperlukan analisis yang komprehensif untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan merumuskan strategi perbaikan yang berkelanjutan guna mengembalikan performa optimal karyawan.

Tantangan yang tengah dihadapi oleh karyawan, industri fintech di Indonesia menunjukkan dinamika yang berbeda dengan pertumbuhan signifikan, yang turut memengaruhi kinerja karyawan di sektor ini. Industri fintech di Indonesia mengalami pertumbuhan signifikan sejak tahun 2020, yang turut memengaruhi dinamika kinerja karyawan di dalamnya (Liputan6.com, 2022). Salah satu indikatornya adalah pertumbuhan jumlah tenaga kerja secara agresif, seperti yang dialami oleh perusahaan Bibit yang mengalami peningkatan jumlah karyawan sebesar 233,88%, dari 121 menjadi 404 karyawan pada tahun 2021 (Liputan6.com, 2022). Tren serupa juga dialami Ajaib (209%) dan Flip (161%), menandakan kebutuhan tenaga kerja yang tinggi seiring ekspansi digital (Liputan6.com, 2022). Namun, memasuki 2023, 84% *startup fintech* seperti pinjaman online dan

pembayaran melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat tekanan ekonomi global dan penyesuaian model bisnis (Katadata.co.id, 2023a). Meski terjadi PHK besar-besaran, survei Aftech dan Katadata menunjukkan bahwa 65,7% perusahaan fintech tetap berencana melakukan perekrutan tenaga kerja dalam 1–2 tahun ke depan (Katadata.co.id, 2024). Posisi yang paling dicari antara lain pengembangan produk (69,3%), pengembangan bisnis (68%), serta penjualan dan pemasaran (54,7%) (Katadata.co.id, 2023b). Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM, strategi pelatihan internal (58,7%) dan perekrutan dari perusahaan serupa (54,7%) menjadi metode yang paling umum diterapkan (Katadata.co.id, 2023a). Selain aspek teknis, faktor perilaku seperti disiplin dan motivasi kerja juga ditemukan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan fintech (Sutrisno et al., 2023). Meskipun industri fintech mengalami pertumbuhan dan tantangan dalam hal kinerja karyawan, penting untuk memahami bahwa performa kerja karyawan tetap menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Menurut hasil studi yang dipaparkan oleh Satria et al. (2024), performa kerja karyawan memiliki peranan penting dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi. Sebagai bagian inti dari pelaksanaan kegiatan operasional, karyawan berkontribusi secara langsung terhadap realisasi visi dan misi perusahaan melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab secara efektif. Ketika karyawan menunjukkan performa kerja yang optimal, maka tujuan perusahaan yang berhasil, baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang akan lebih mudah tercapai dengan efisiensi dan ketepatan waktu yang lebih baik. Kinerja yang tinggi memberikan dampak positif terhadap produktivitas, efektivitas operasional, serta meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan di tengah intensitas persaingan pasar yang semakin tinggi (Andriana & Liana, 2022). Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, hal ini dapat menjadi penghambat dalam mewujudkan efisiensi kerja dan bahkan dapat memicu kerugian baik secara finansial maupun terhadap citra perusahaan. Sebagai akibatnya, menjaga dan meningkatkan kualitas kerja dari sumber daya manusia merupakan salah satu perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

Dalam studi yang dirujuk dari Mulyanah et al. (2025), kinerja karyawan tidak muncul begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa aspek dari dalam dan luar organisasi. Di antara elemen-elemen itu, faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki peranan penting sebagai penentu utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan (Mulyanah et al. , 2025). Cara pemimpin mengatur tim akan berpengaruh pada bagaimana karyawan menyelesaikan tugas, seberapa besar rasa penghargaan yang mereka rasakan, dan bagaimana mereka berinteraksi dalam kelompok. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan (Ratnawili & Saputra, 2023). Kompensasi, yang dapat berupa uang maupun non-uang, juga memiliki peran signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja. Sistem kompensasi yang adil dan menarik mencerminkan penghargaan atas kerja karyawan dan berfungsi sebagai motivator untuk meningkatkan hasil kerja mereka (Febbyani & Masman, 2024). Menurut Arif, et al, 2024, kompensasi yang efektif dan adil merupakan salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini menjadi sangat relevan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Disisi lain, lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja yang sehat akan menghasilkan suasana yang seimbang dan mendorong partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi (Hendratmoko & Hermawan, 2022). Ketiga elemen ini saling terkait dan bersama-sama dapat memengaruhi seberapa baik karyawan menunjukkan kinerja mereka. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengelola dan meningkatkan ketiganya guna mendukung pencapaian kinerja yang berkelanjutan.

Dalam pandangan Setyawan dan Bagasworo (2022), gaya kepemimpinan memiliki peran utama dalam pembentukan pola interaksi kerja antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang menjalankan fungsinya secara efektif dapat mendorong motivasi karyawan, menumbuhkan rasa loyalitas terhadap organisasi, serta mempererat hubungan komunikasi di dalam tim. Pemimpin yang mampu menyampaikan instruksi secara lugas, menghargai setiap kontribusi bawahannya,

dan memberikan contoh perilaku yang positif akan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas. Gaya kepemimpinan sendiri sangat beragam, antara lain meliputi gaya otoriter, partisipatif (demokratis), hingga transformasional, sebagaimana dijelaskan oleh Ratnawili dan Saputra (2023). Perbedaan gaya ini akan memengaruhi perilaku dan performa kerja karyawan secara langsung. Apabila seorang pemimpin memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan sifat organisasi dan kebutuhan psikologis para karyawan, maka kinerja baik individu maupun kelompok akan meningkat. Sebaliknya, ketidaksesuaian gaya kepemimpinan dapat menimbulkan resistensi, menurunkan semangat kerja, dan berpotensi menyebabkan konflik internal di lingkungan kerja (Mulyanah et al., 2025). Selain itu, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen, khususnya kepemimpinan transformasional, memiliki peran penting dalam membentuk sikap positif dan meningkatkan kinerja karyawan (M. Asrar-ul-Haq, 2016). Dengan demikian, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat bukan hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga merupakan bagian dari strategi manajemen SDM yang berkelanjutan dan adaptif.

Menurut Andriana dan Liana (2022), kompensasi adalah sebuah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menghargai peran serta kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan jangka panjang perusahaan. Sistem kompensasi yang seimbang dan kompetitif tidak hanya mencakup aspek keuangan, melainkan juga berfungsi sebagai alat motivasi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan semangat dalam melaksanakan tugas. Ketika karyawan merasa kompensasi yang diberikan kepada mereka sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab, karyawan cenderung menunjukkan loyalitas dan kinerja yang lebih baik. Selain gaji pokok atau upah, kompensasi mencakup banyak elemen seperti tunjangan, bonus, penghargaan lainnya, dan insentif non-material seperti pengakuan, pelatihan, serta peluang untuk mengembangkan karier (Satria et al., 2024). Dengan demikian, merancang sistem kompensasi yang adil dan menyeluruh sangat penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang konsisten dan optimal.

Menurut penelitian oleh Febbyani dan Masman (2024) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang sangat tertata dengan baik memiliki dampak signifikan terhadap rasa aman, kenyamanan, serta efisiensi ketika bekerja. Lingkungan yang mendukung akan mendorong peningkatan produktivitas karyawan dan mengurangi potensi gangguan selama proses pelaksanaan tugas. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan tekanan psikologis, dan bahkan meningkatkan risiko stres (Febbyani & Masman, 2024). Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik seperti ventilasi, pencahayaan, kebersihan, dan suhu ruangan, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis seperti interaksi antar karyawan, iklim kerja, serta tingkat dukungan yang diberikan oleh manajemen (Hendratmoko & Hermawan, 2022). Lingkungan kerja yang sehat akan menciptakan suasana kolaboratif, memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta menumbuhkan rasa aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan. Oleh sebab itu, menciptakan dan mengelola lingkungan kerja yang holistik menjadi bagian penting dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif.

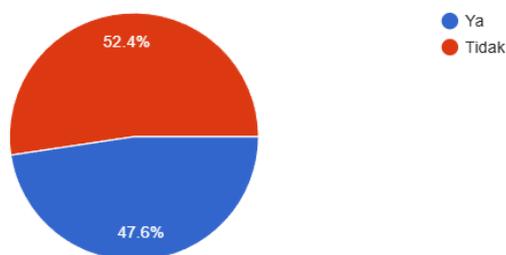
Beragam penelitian telah dilakukan untuk menilai elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Akan tetapi, banyak penelitian yang ada cenderung memeriksa satu atau dua faktor saja secara terpisah, tanpa menggali interaksi antara variabel-variabel tersebut secara menyeluruh. Hal ini menyebabkan kurangnya pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, hasil dari beragam studi yang dilakukan sebelumnya menunjukkan ketidakkonsistenan. Misalnya, penelitian Tara et al. (2025) di PT Quantum King Sulaiman menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berarti. Di sisi lain, penelitian oleh Febbyani dan Masman (2024) di PT Apatel menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, tetapi gaya kepemimpinan dan kompensasi justru memiliki pengaruh yang berarti. Ketidakkonsistenan tersebut menunjukkan kemungkinan adanya variabel

kontekstual atau faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel, yang belum banyak diteliti sebelumnya.

Selain itu, studi oleh Andriana dan Liana (2022) menunjukkan ketiga variabel tersebut memberi dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian itu berlangsung di perusahaan dengan skala operasi dan konteks yang berbeda, yakni CV. Cakra Gemilang Abadi, tanpa memperhatikan peran faktor demografis atau karakteristik gaya kepemimpinan secara lebih mendalam. Fenomena serupa juga dapat dilihat dalam penelitian Ratnawili dan Saputra (2023) yang mengkaji industri makanan di LS Cafe Resto Bengkulu, di mana lingkungan kerja ternyata menjadi variabel yang paling berpengaruh. Namun, penelitian itu tidak memperhitungkan variabel lain seperti budaya organisasi atau motivasi internal. Widjaja (2021) menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT X (perusahaan web hosting). Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Arif et al. (2024) meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Sejati Lestarindo. Hasilnya menunjukkan pengaruh signifikan positif kompensasi terhadap kinerja. Lebih jauh lagi, penelitian yang secara bersamaan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di konteks perusahaan pembiayaan di daerah perkotaan, khususnya Jakarta Barat, sangat jarang dilakukan. Hal ini penting mengingat dinamika organisasi dan tekanan kerja di kawasan ini berbeda dengan sektor lainnya. Penelitian ini menjadi sangat penting karena hingga saat ini masih sedikit penelitian yang secara khusus menggunakan studi kasus pada perusahaan pembiayaan, seperti Perusahaan XYZ yang memiliki karakteristik yang unik, seperti struktur organisasi yang khas, budaya kerja tertentu, dan sistem manajemen internal yang mungkin berbeda dibandingkan sektor lain. Karena perbedaan tersebut, belum banyak diketahui secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di sektor ini. Dengan kata lain, terdapat kekosongan atau celah penelitian dalam konteks spesifik ini. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan, karena dapat memberikan wawasan baru tentang

kontribusi ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di perusahaan pembiayaan. Tujuan dari penelitian ini sendiri untuk mengisi kekosongan dalam literatur yang ada, serta memberikan kontribusi baik secara ilmiah maupun praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam sektor pembiayaan di Jakarta Barat. Dengan pendekatan yang menyeluruh serta konteks yang spesifik, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjawab ketidakkonsistenan temuan sebelumnya dan memberikan model yang lebih aplikatif untuk perusahaan sejenis.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja memiliki peran yang sangat penting dalam memengaruhi Kinerja Karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, kepercayaan, dan komitmen karyawan sehingga berdampak positif pada produktivitas kerja. Kompensasi yang adil dan memadai tidak hanya memenuhi kebutuhan karyawan tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung menciptakan suasana yang nyaman dan aman, sehingga karyawan dapat bekerja dengan optimal tanpa gangguan. Ketiga variabel ini saling berkaitan dan secara bersama-sama membentuk fondasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh dalam organisasi. Dengan demikian, pemahaman dan pengelolaan ketiga aspek tersebut menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan daya saing di pasar.



Gambar 1.1 Diagram Responden Pra Survei Perusahaan XYZ
Sumber : Data Pribadi (2025)

Gambar 1.1 menampilkan data terkini yang diperoleh dari responden, karyawan terhadap kinerja di lingkungan kerja, dilakukan sebuah prasurvei awal yang bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi aktual. Hasil dari prasurvei tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan pandangan di antara responden. Sebanyak 52,4% karyawan menyatakan bahwa kinerja saat ini belum optimal, sedangkan 47,6% lainnya menilai kinerja sudah sesuai harapan. Temuan ini mencerminkan bahwa meskipun hampir setengah dari karyawan merasa puas, sebagian besar lainnya mengindikasikan adanya ruang untuk perbaikan. Hal ini menjadi landasan penting bagi peneliti untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan serta merumuskan strategi peningkatan yang relevan dengan konteks organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pembiayaan XYZ yang beroperasi di wilayah Jakarta Barat. Dalam konteks perusahaan pembiayaan yang bergerak di sektor jasa keuangan, gaya kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan dan memotivasi karyawan agar mampu menghadapi tantangan dinamis di industri ini, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja. Kompensasi yang kompetitif dan adil menjadi faktor kunci dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan, mengingat persaingan ketat dalam sektor pembiayaan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung di wilayah Jakarta Barat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya secara optimal. Ketiga variabel ini secara sinergis berkontribusi dalam membentuk kinerja karyawan yang unggul, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan strategis Perusahaan XYZ di pasar pembiayaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai bagaimana pengelolaan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan di Perusahaan Pembiayaan XYZ wilayah Jakarta Barat.

Namun, dalam praktiknya, Perusahaan XYZ yang bergerak di sektor pembiayaan dan beroperasi di wilayah Jakarta Barat tengah menghadapi sejumlah

tantangan dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia yang perlu dievaluasi lebih mendalam. Salah satu indikasi utama adalah menurunnya kinerja di beberapa divisi strategis yang berdampak pada efektivitas pelayanan dan pencapaian target perusahaan. Penurunan ini tidak hanya terlihat dari aspek produktivitas, tetapi juga dari tingkat kedisiplinan, motivasi kerja, dan pencapaian indikator kinerja utama (*Key Performance Indicator*). Keluhan dari beberapa karyawan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di level manajerial belum sepenuhnya menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Terdapat persepsi kurangnya komunikasi dua arah dan pengambilan keputusan yang dirasa tidak transparan, yang menimbulkan rasa tidak puas dan demotivasi. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan dinilai kurang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis, terutama dalam hal tunjangan dan insentif berbasis kinerja. Tidak hanya itu, dinamika lingkungan kerja di perusahaan ini juga menjadi sorotan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan akibat target tinggi dan waktu kerja yang padat menciptakan beban psikologis bagi sebagian karyawan. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan perlunya evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini, sebagai dasar untuk merumuskan strategi manajemen yang lebih efektif dan manusiawi. Namun, masih terbatas penelitian yang secara simultan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan pembiayaan di wilayah perkotaan, khususnya di Jakarta Barat. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada sektor manufaktur atau jasa umum, sehingga konteks perusahaan pembiayaan yang memiliki karakteristik dinamis dan tekanan target tinggi masih jarang dieksplorasi.

Penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan di Perusahaan XYZ Jakarta Barat yang memiliki dinamika kerja tersendiri. Dengan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan, penelitian ini bertujuan memberikan gambaran menyeluruh bagi manajemen dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat ditingkatkan. Selain memberikan manfaat praktis bagi strategi pengelolaan SDM di perusahaan, studi ini juga berkontribusi pada pengembangan literatur ilmiah dalam konteks perusahaan

pembiayaan di wilayah urban seperti Jakarta Barat. Diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai wawasan bagi praktisi dan akademisi dalam memahami keterkaitan antara faktor organisasi dan kinerja karyawan secara lebih aplikatif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan berikut:

1. Menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan XYZ.
2. Menganalisis bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan XYZ.
3. Menganalisis bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di Perusahaan XYZ.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap pengembangan kajian teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan peran gaya kepemimpinan, sistem kompensasi, dan kondisi lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Temuan dari studi ini juga

diharapkan dapat memperkaya referensi ilmiah yang masih terbatas, serta memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai variabel-variabel yang berperan dalam peningkatan kinerja di sektor perusahaan pembiayaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan Pembiayaan XYZ selaku subjek penelitian, hasil dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai dasar dalam menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif, terutama dalam hal penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai, pengembangan sistem kompensasi yang adil, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.. Melalui pemahaman yang lebih komprehensif mengenai keterkaitan antara ketiga variabel tersebut dan kinerja karyawan, perusahaan memiliki peluang untuk menyusun strategi pengembangan SDM yang lebih fokus dalam rangka meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan karyawan.
- b. Bagi Akademik penelitian ini mampu menambah informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam studi tentang perilaku organisasi dan pengelolaan kinerja. Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan ajar tambahan di kelas, referensi dalam penyusunan tugas akhir, maupun inspirasi bagi penelitian lanjutan dengan fokus dan konteks yang berbeda.
- c. Bagi pihak lain hasil dari penelitian ini sebagai informasi penting untuk menilai kebijakan internal mereka. Dengan menerapkan pendekatan yang tepat dari hasil penelitian ini, perusahaan dapat meningkatkan sistem kerja, memperbaiki manajemen sumber daya manusia, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.