

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas sumber daya manusia di era globalisasi menjadi sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat bekerja untuk tercapainya sebuah visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sebuah pondasi yang sangat penting dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia juga diharuskan mempunyai kompetensi yang terbaik supaya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang terkordinir, terarah dan berkesinambungan bisa mendapatkan hasil kinerja karyawan yang lebih baik dari masa ke masa.

Menurut Daspar, (2020) Menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan sebuah proses pengelolaan karyawan, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi serta menjaga hubungan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tersebut yaitu sebagai sentral dari berbagai aktivitas dalam perusahaan seperti menjalankan usaha, mengendalikan dan mengevaluasi serta dapat menghantarkan perusahaan dalam puncak keberhasilan. Manajemen Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam suatu perusahaan karena faktor keberhasilan suatu perusahaan itu bergantung kepada kualitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Pencapaian kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Memiliki karyawan yang memiliki kompetensi atau kinerja yang baik dapat mempermudah pimpinan perusahaan dalam mengarahkan karyawan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang di inginkan. Menurut Sulistyowati & Auliya, (2022) Kinerja karyawan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan agar dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu dengan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik dapat mendorong capaian keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) dalam suatu perusahaan.

Menurut Kariyamin et al., (2023) dalam mengukur kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilakukan melalui wujud sasaran, tujuan perusahaan, visi dan misi perusahaan yang dapat dituangkan melalui perencanaan strategis dalam suatu organisasi perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu melakukan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan tujuan maupun harapan perusahaan agar tercapai. Dalam mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya seperti hasil kerja yang dapat dihasilkan.

Menurut Rinika & Rustam, (2021) Kinerja karyawan dapat di artikan sebagai hasil kerja yang berkualitas dan kualitas yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja yang baik muncul dari hubungan kerja sama antara atasan dan bawahan dalam menjalin hubungan kerja dalam perusahaan dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk terciptanya suasana kerja yang harmonis.

Motivasi kerja dapat di artikan sebagai aspek yang menginspirasi bagi seorang karyawan dalam melakukan tindakan serta dapat memberi daya penggerak yang dapat menciptakan rasa semangat seorang karyawan untuk meningkatkan keinginan untuk kerja sama antar karyawan lainnya serta dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kinerja yang positif dan kepuasan. Menurut Manuain, (2022) motivasi menjadi suatu persoalan mengenai bagaimana caranya dapat mengarahkan daya maupun potensi bahawanya agar dapat bekerja sama secara produktif, serta dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan oleh perusahaan. Keberhasilan dalam suatu perusahaan dipengaruhi rasa semangat kerja setiap karyawannya rasa semangat kerja dapat diketahui karyawan saat melaksanakan tugas dan tujuan perusahaan.

Menurut Novriansya et al., (2022) pemberian tanggung jawab serta memberikan penghargaan kepada karyawan setelah melaksakan tanggung jawab yang sudah di berikan menjadi motivasi tersendiri yang dapat mendorong kinerja karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin didalam perusahaan. Selain itu setelah karyawan termotivasi secara tidak langsung *mindset* karyawan dalam melaksanakan tugas nya dapat memberikan hasil yang optimal pada penyelesaian pekerjaannya. Karyawan yang telah termotivasi dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan dapat meningkatkan performa dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan. Dengan motivasi yang baik seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan rasa penuh semangat dan senang saat melakukan pekerjaan, dengan hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Keberadaan tempat kerja yang mendukung operasional bisnis, seperti tempat kerja peralatan, tempat kerja untuk interaksi sosial, merupakan salah satu faktor kunci dalam pengelolaan bisnis. Fasilitas kerja merupakan pendukung operasional perusahaan. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Monde et al., (2022), Ketersediaan fasilitas pada perusahaan seperti sarana dan prasarana yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan tugas dapat mendorong dan bisa lebih meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Hasil produksi yang mengalami peningkatan dapat ditunjang dengan adanya penyediaan fasilitas kerja yang dapat membantu pekerjaan karyawan dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

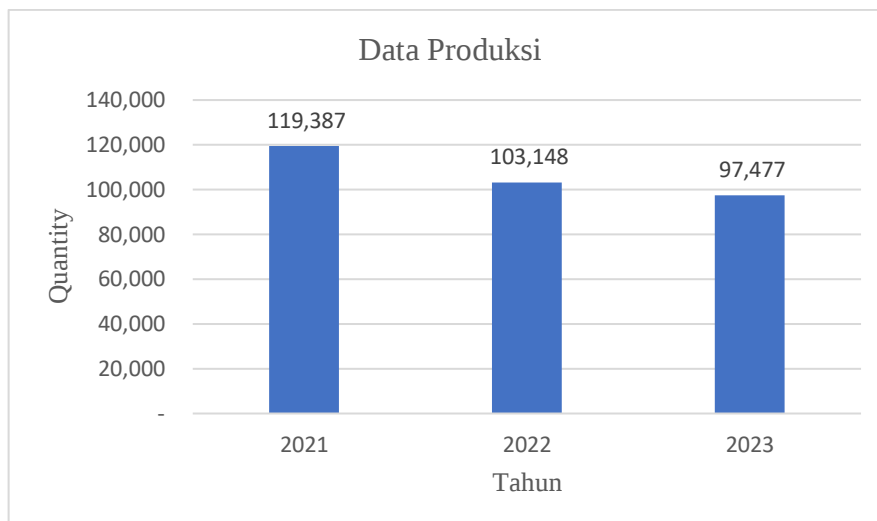
Karyawan dalam perusahaan juga harus memiliki kompetensi yang tinggi dan kemampuan yang diperlukan dalam melakukan sebuah pekerjaan secara efektif semakin tinggi kesesuaian kompetensi seorang karyawan dalam tugasnya maka tingkat kinerja karyawan dapat meningkat. Perusahaan sebaiknya berusaha semaksimal mungkin untuk menyediakan fasilitas kerja yang diperlukan karyawan nya agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Menurut Jufrizen, (2021) Fasilitas kerja baik yang dimiliki oleh perusahaan seperti alat pendukung yang tepat dalam penunjang kinerja karyawan merupakan salah satu komponen yang membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

PT Arezda Purnama Loka Citeureup merupakan perusahaan yang didirikan sejak tahun 1983 sebagai fabrikator baja yang merupakan salah satu perusahaan nasional sebagai pelopor dan memimpin dalam pembuatan, peralatan, dan suku cadang local untuk dipakai industri. Lingkup produksi ada beberapa macam seperti kapal tekanan *extended surface* tubing, Produksi teknologi *sealing*, lembar sambungan serat terkompresi, tabung *seamless ferrous* dan *nonferrous*. Salah satu hasil produksinya ada yang berupa mesin *finned tube*. PT Arezda Purnama Loka Citeureup mempunyai jumlah karyawan sebanyak 159 karyawan. Perusahaan ini memiliki tiga lokasi yaitu di Mangga Besar sebagai kantor pusat, Bogor dan Pluit. PT Arezda purnama loka Citeureup memiliki konsumen dari beberapa perusahaan besar di Indonesia seperti Pertamina, Sinar Mas, Wijaya Karya, Adhi Karya, PLN.

Tabel 1. 1 Data Produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup

No	Jenis Product	2021	2022	2023
1	SWG	33.106	26462	15524
2	Ring Joint	4.120	12654	4533
3	Double Jacket	2.284	1788	1084
4	Jointing Sheet	55.787	41564	46323
5	Fin Tube	4.983	3330	5211
6	Insulating	392	275	291
7	Non Metal	18715	17075	24511
Total		119.387	103148	97477

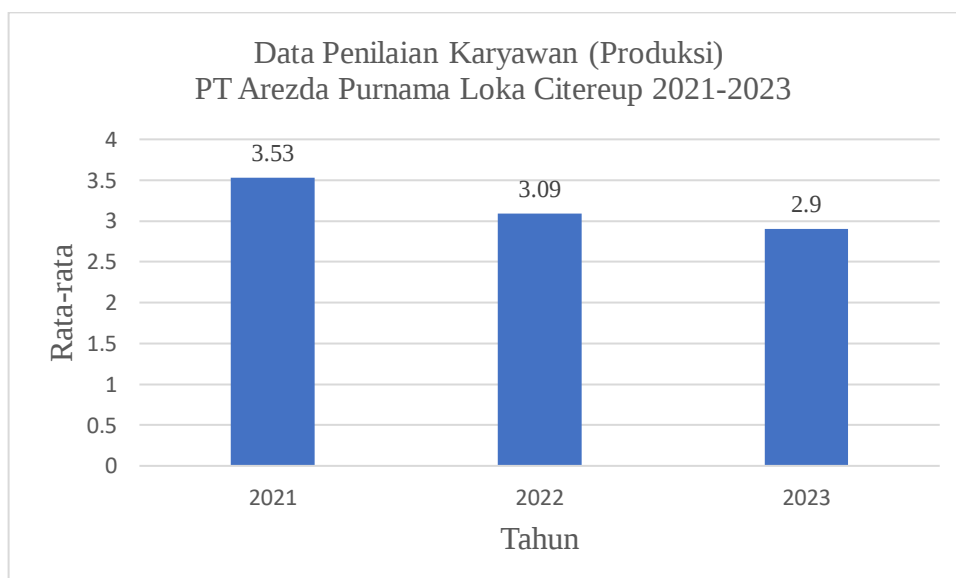
Sumber: PT Arezda Purnama Loka Citeureup diolah (2025)



Sumber: PT Arezda Purnama Loka citeureup diolah (2024)

Gambar 1. 1 grafik data produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup Periode 2021-2023

Berdasarkan Gambar grafik 1.1 data tersebut menunjukkan hasil produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup dari tahun 2021-2023. Hasil data produksi meliputi jenis produksi seperti SWG, Ring Joint, *Double Jacket*, *Jointing Sheet*, *Fin Tube*, *Insulating*, dan *Non metal*. PT Arezda Purnama Loka pada kurun waktu tahun 2021 sampai tahun 2023 mengalami penurunan. Hasil produksi mengalami penurunan yang cukup besar pada tahun 2021 terdapat angka produksi 119.387 dan pada tahun 2022 terdapat sebesar 103.148 hingga pada tahun 2023 mengalami penurunan yaitu sebesar 97.477.



Sumber: PT Arezda Purnama Loka Citeureup diolah (2024)

Gambar 1. 2 Grafik Data Penilaian Kinerja karyawan (Produksi)
PT Arezda Purnama Loka Citeureup Periode 2021-2023

Berdasarkan gambar grafik 1.2 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada PT Arezda Purnama Loka Citeureup pada periode 2021 sampai 2023 mengalami penurunan kinerja karyawan. PT Arezda Purnama Loka memiliki ketentuan standar penilaian rata-rata kinerja karyawan yang berkompetensi sebesar 3 sampai 5, sedangkan untuk penilaian kinerja karyawan yang tidak berkompetensi memiliki ketentuan nilai rata-rata sebesar 1 sampai 2,9. Penilaian individu kinerja karyawan dilakukan setiap divisi pada PT Arezda Purnama Loka Citeureup. Berdasarkan penilaian diatas beberapa divisi masih terdapat rata-rata penilaian dibawah standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT Arezda Purnama Loka Citeureup memiliki divisi seperti PPIC (*production planning inventory control*), SWG (*spiral wound gasket*), *Double Jacket*, Metal, Ring, *Jointing Sheet*, *Heat Exchanger*, *Tube*, *Fine Tube*, *Ring Joint*, *Ware House*, *Packaging*, *Maintanance mechanical*, *QA/QC*, *Engineering*, Komite Iso, dan Personalia. Dalam penilaian kinerja tersebut rata-rata penilaian kinerja karyawan yang tertinggi terdapat nilai rata-rata pada tahun 2021 yaitu sebesar 3,53 pada tahun 2022 terdapat nilai rata-rata sebesar 3,09 dan pada tahun 2023 juga mengalami penurunan kinerja karyawan yaitu sebesar 2,9. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan perusahaan tersebut dapat diketahui PT Arezda Purnama Loka Citeureup mengalami penurunan kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir.

Tabel 1. 2 Data ketidakhadiran Karyawan (Produksi)
PT Arezda Purnama Loka Citeureup Periode 2021-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	2021	2022	2023
Januari	159	3,30%	3,30%	3,90%
Februari	159	2,00%	4,20%	2,70%
Maret	159	2,90%	2,30%	4,00%
April	159	2,80%	2,80%	5,20%
Mei	159	2,90%	2,60%	3,40%
Juni	159	3,48%	1,90%	3,30%
Juli	159	5,33%	3,30%	3,70%
Agustus	159	4,37%	3,84%	2,40%
September	159	3,20%	3,70%	2,90%
Oktober	159	3%	3,75%	3,20%
November	159	3,70%	3,10%	2,70%
Desember	159	7,30%	3,50%	3,70%
Rata-rata		4%	3%	3%

Sumber: Data PT Arezda Purnama Loka Citeureup diolah (2024)

Pada daftar Tabel 1.1 menunjukan tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT Arezda Purnama Loka Citeureup periode 2021-2023 berdasarkan tabel tersebut diketahui jumlah ketidakhadiran yang tidak stabil. Hal tersebut dapat dilihat dari absensi jumlah karyawan di tiap bulannya. PT Arezda Purnama Loka memiliki

ketentuan target yaitu sebesar 4% di setiap bulannya Pada tahun 2021 sampai tahun 2023 menunjukkan bahwa hasil persentase mengalami penurunan sampai dengan 3%. Hal ini menunjukkan bahwa setiap tahun jumlah absensi karyawan menurun sampai mencapai ketentuan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa PT Arezda Purnama Loka mengalami perubahan kearah yang baik dalam ketidakhadiran karyawan dalam perusahaan tersebut.

Namun perusahaan di Indonesia telah menetapkan standar ketidakhadiran yaitu sebesar 1% beberapa perusahaan nasional maupun multinasional yang telah menerapkan aturan *lostday* dengan presentase sebesar 1% yaitu PT Napan Persada, PT Argha Karya Prima Industry, TBK, PT Intinusa Selareksa, TBK, PT Sumatera Prima Fibreboard, PT Swasthi Parama Mulya, PT Centralindo Panca Sakti, PT Total Info Kharisma. Dengan demikian PT Arezda Purnama Loka Citeureup masih memiliki angka ketidakhadiran kerja yang cukup tinggi. dengan hal ini peneliti menyatakan bahwa absensi atau ketidakhadiran karyawan dalam PT Arezda Purnama Loka Citeureup masih dapat dikatakan tinggi.

Fasilitas kerja merupakan suatu yang dapat mendukung dan mempermudah pelaksanaan berbagai aktivitas dalam mempergunakan peralatan untuk memberikan kemudahan pekerjaan pada setiap bidang dalam suatu perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Arezda Purnama Loka diketahui bahwa perusahaan memiliki peralatan pendukung bekerja bagi karyawan. Fasilitas kerja yang baik dan memadai dapat membuat karyawan dalam perusahaan melaksanakan pekerjaan dengan maksimal sehingga dapat berpengaruh positif terhadap harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Namun dapat diketahui perusahaan ini terdapat kekurangan mengenai fasilitas kerja. Fasilitas yang terdapat pada perusahaan tersebut masih kurang ketersediaan fasilitas kerja nya. hal tersebut dengan hal ini menyebabkan kinerja karyawan kurang sedikit optimal dalam melaksanakan pekerjaan setiap harinya. Berikut ini merupakan data fasilitas kerja pada PT Arezda Purnama Loka Citeureup.

Tabel 1. 3 Data Fasilitas Kerja PT Arezda Purnama Loka Citeureup

No	Fasilitas dan Peralatan Kerja	Quantity
1	Air Conditioner	6
2	Ruangan Kantor	6
3	Wifi	4
4	Printer	3
5	Parkiran	1
6	Mushola	1
7	Mesin Pipe Seamless	2
8	Finned Tube Extruded	3
9	Low Finned Tube Machine	3
10	Finned Tube Type Gl, KL, LL	3
11	Knurling	2
12	Bubut Bare One	1
13	Finned Tube Hellical	1
14	Cleaning Extruded	1
15	Serrated For Extruded	2
16	Fine Tube Srrated	1
17	Serrated For Hellical	1
18	Finned Tube Srrated	1
19	Welding Studed Machine	2
20	Cold Drawn 10T, 20T, 30T	3
21	End Point	1
22	Heater Machine	2
23	Pond Machine	1
24	Polish Tube Machine	1
25	Straightening Machine	1
26	Mesin Bubut	1
27	Extrusion Machine	1
28	Heater Bilet Machine	1
29	Sawing Machine	1
30	Mesin Bevelle	4
31	Mesin Electric Steel Strip Winder	2
32	Machine Polishing Disk	1
33	Machine Slitting	2
34	Machine Marking Laser	2
35	Mold Heater	1
36	Staightening Alumunium	1
37	Sandblast Machine	1
38	Fine Tube Machine type G/KL	1
39	Eddy Curent	1
40	Mesin Cleaning Stude	1
41	Longitudinal Welding Machine	1
42	Retarder Machine	1
43	Shearing Machine	1
Total		77

Sumber: PT Arezda Purnama Loka Citeureup diolah (2024)

Berikut ini adalah tabel Pra *Survey* Motivasi Kerja Karyawan PT. Arezda Purnama Loka Citeureup

Tabel 1. 4 Pra *Survey* Motivasi Kerja Karyawan (Produksi)
PT Arezda Purnama Loka Citeureup Periode 2021-2023

No	Pernyataan	Pilihan	
		Ya	Tidak
Kebutuhan Fisiologis			
1	Gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan hidup	29	32
Kebutuhan Keselamatan			
2	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan dalam bekerja	51	10
Kebutuhan Sosial			
3	Berhubungan baik antar pegawai atasan dan bawahan	27	34
Kebutuhan mendapatkan penghargaan			
4	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berkompetensi	23	38
Kebutuhan aktualisasi diri			
5	Perusahaan memberikan pembinaan dan pengembangan kepada karyawan	34	27
Total Responden		61	

Sumber: Data Primer di olah, (2024)

Dari data tabel pra *survey* diatas menunjukan bahwa masih terdapat permasalahan motivasi karyawan PT Arezda Purnama Loka Citeureup 2021-2023. Sebagian besar karyawan menjawab pra *survey* dengan pernyataan “TIDAK”. Indikator motivasi kerja meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan mendapat penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Secara keseluruhan dari hasil data tersebut perusahaan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Seperti karyawan yang berkompetensi dalam pekerjaan nya namun perusahaan tidak memberikan penghargaan.

Dengan diberikan penghargaan kepada karyawan yang berkompetensi dapat menumbuhkan rasa semangat kerja serta pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Faisal Mirza *et al.*, (2021) merupakan suatu kondisi dalam diri pribadi seorang karyawan dalam perusahaan untuk mendorong dalam melaksanakan pekerjaan, Sehingga semakin baik motivasi dari karyawan maka dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Organisasi yang berhasil dapat menginspirasi dan memotivasi karyawannya dalam bekerja dan akan mendapatkan manfaat jangka panjang, termasuk peningkatan kinerja, retensi karyawan yg baik, dan kemampuan untuk bersaing di pasar yang kompetitif.

Tabel 1. 5 Data hasil Pra *Survey* Fasilitas Kerja
PT Arezda Purnama Loka Citeureup Periode 2021-2023

No	Pertanyaan / Pertanyaan	Pilihan	
		Ya	Tidak
Sesuai dengan kebutuhan			
1	Perusahaan memberikan fasilitas kerja yang mendukung dengan pekerjaan	35	26
Mampu mengoptimalkan hasil kerja			
2	Alat pendukung dalam bekerja dapat berfungsi dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi	27	34
Mudah dalam penggunaan			
3	Alat pendukung dalam bekerja mudah dipahami dalam pengoperasian	24	37
Mempercepat proses kerja			
4	Fasilitas kerja yang memadai dan berfungsi baik akan mempercepat pekerjaan	28	33
Penempatan ditata dengan benar			
5	Alat pendukung proses dalam bekerja diletakan di tempat yang sesuai	37	24
Jumlah responden		61	

Sumber: Data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel data hasil pra *survey* Fasilitas kerja yang dibagikan secara acak kepada 61 karyawan PT Arezda Purnama Loka Citeureup pada tanggal 30 September 2024 adanya indikasi fasilitas perlengkapan kerja karyawan yang tersedia masih kurang mendukung pekerjaan. Apabila fasilitas kerja dalam perusahaan masih kurang mendukung pekerjaan karyawan hal tersebut akan berdampak kepada kinerja karyawan. Fasilitas kerja merupakan suatu hal penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena fasilitas kerja dirasakan setiap harinya oleh karyawan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Menurut Runtunuwu (2020), Fasilitas kerja merupakan segala jenis perlengkapan kerja, jenis peralatan serta fasilitas lain yang memiliki fungsi sebagai alat yang memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan, serta fungsi sosial untuk memenuhi kepentingan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

Berdasarkan fakta dan latar belakang tersebut, peneliti sangat tertarik untuk melakukan sebuah penelitian pada PT Arezda Purnama Loka Citeureup dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja karyawan Divisi Produksi di PT Arezda Purnama Loka Citeureup periode 2021–2023”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang masalah di atas maka peneliti mendapatkan beberapa identifikasi masalah, yaitu:

1. Motivasi kerja dalam pemenuhan kebutuhan Fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan mendapatkan penghargaan karyawan PT Arezda Purnama Loka Citeureup masih belum merata terhadap seluruh karyawan.
2. Fasilitas perlengkapan kerja yang terdapat di PT Arezda Purnama Loka Citeureup masih kurang mendukung dengan baik sehingga menghambat produksi dan kinerja karyawan.

3. Penilaian kinerja karyawan di PT Arezda Purnama Loka Citeureup diketahui belum memenuhi standar perusahaan. Kinerja karyawan yang belum optimal menjadi penghambat tingkat produksi perusahaan.

1.3 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja antara lain :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup?
2. Bagaimana Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.4.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambar yang mendalam sehingga peneliti ingin mengetahui lebih jauh tentang pengaruh motivasi kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Arezda Purnama Loka Citeureup.

1.4.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup.
2. Mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup.
3. Mengetahui Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT Arezda Purnama Loka Citeureup.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi pada PT Arezda Purnama Loka Citeureup.

1.5.2 Kegunaan Akademis

1. Teori

Untuk memberikan kontribusi dalam kajian teori motivasi dan fasilitas kerja dan teori perilaku kinerja pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen.

2. Praktis

Untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia.