

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Semakin berkembangnya teknologi maka pertumbuhan perekonomian masyarakat untuk mengkonsumsi suatu barang maupun jasa akan meningkat sehingga mengharuskan perusahaan baik perusahaan barang maupun jasa yang skala besar maupun kecil harus menerapkan teknologi dalam menjalankan usahanya supaya berjalan dengan lancar guna mendukung proses berjalannya usaha yang dijalankan supaya usahanya dapat berjalan dengan lancar, terutama pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa memiliki berbagai macam jenis usaha seperti penyewa mobil, penyewa komputer, penyewa dekorasi pengantin, karaoke, supir, apartemen, vila, usaha jasa perbaikan dan usaha-usaha lainnya. Dimana usaha tersebut, Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan perlu untuk dilakukan pengelolaan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Dalam mencapai hasil yang diinginkan tentu dibutuhkan sikap kerja yang positif dari karyawan. Sebuah perusahaan diharapkan agar dapat menyadari dan membuat

sebuah sistem pengelolaan yang memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting yang akan menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, tuntutan dari setiap perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin dibutuhkan sesuai dengan adanya perubahan-perubahan lingkungan yang terjadi didalam setiap perusahaan. Adanya perubahan yang terjadi didalam lingkungan perusahaan, membuat perusahaan harus melakukan perbaikan yang sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Perusahaan pada dasarnya akan dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satunya yaitu bagaimana membuat para karyawan agar mereka mampu bekerja dengan motivasi kerja yang tinggi untuk menunjukkan kinerja yang baik. Walaupun diakui bahwa manusia serta alam merupakan aset-aset penting, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka semuanya hanya akan menjadi sia-sia.

Dewasa ini hiburan merupakan kebutuhan yang tidak bisa dipandang sebelah mata terutama bagi kehidupan masyarakat diperkotaan. Dengan dalih tuntutan kreatifitas dan refresing, saat ini bisnis hiburan tumbuh pesat dimana seperti jamur dimusim hujan, tak terkecuali bisnis rumah bernyanyi atau lebih lazim disebut karaoke.

PT NAV (Nirwana Audio Visual) Jaya Mandiri merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa hiburan karaoke yang berkonsep

karaoke keluarga dengan menyediakan pelayanan kepada konsumen seperti penyediaan ruangan yang bersih dan nyaman dimana didalamnya terdapat penyajian lagu-lagu untuk berolah vokal, penyajian berbagai menu makanan. Pada penulisan ini peneliti dikhususkan pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung yang bertempat di jalan Sukajadi No.207, Gegerkalong, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat.

Pemilihan PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung didasarkan atas beberapa pertimbangan yaitu unsur keterjangkauan lokasi peneliti dengan peneliti, Kota Bandung sebagai kota terbesar di provinsi Jawa Barat.

Tabel 1.1
Tabel Rekomendasi Karaoke Populer Di kota Bandung

No	Nama	Alamat	Rating	Ulasan
1	Club De Vegas	Jl. Sukajadi No.212	4,6	276
2	F3X Club Bandung	Jl. Braga No.129	4,5	236
3	Masterpiece Signature Bandung	Jl. Pasir Kaliki No.183	4,5	171
4	Venetian Gryphon Bandung	Jl. Braga No.96-98	4,5	88
5	Venetian Havana Karaoke SPA & Lounge Bandung	Jl. Sukajadi No.206	4,4	196
6	NAV Braga	Jl. Braga No.99-101	4,4	182
7	Be One SPA And Karaoke	Jl. Sukarno Hatta No 376	4,4	97
8	Studio Family Karaoke BEC	Iatana BEC Jl. Purnawarman No.13-15	4,3	1862
9	FOX Club KTV	Jl. Banceuy Center No.89-111	4,3	490
10	NAV Dago Plaza Bandung	Jl. Ir.H.Juanda No.61-63	4,3	252
11	Urban Family Karaoke	Jl. Pelajar Pejuang 45 No.115	4,3	237
12	Grand Paps House	Jl. Surya Sumantri No.6	4,3	233
13	Kpop Family Karaoke	Jl. Dewi Sartika No.53	4,3	166
14	DAM Karaoke	Jl. Sukarno Hatta No.406	4,3	107
15	Roppongi Papa	Jl. Insinyur Haji Djuanda No 65-67	4,3	95
16	Happy Puppy Paskal Hyper Square	Jl. Pasir Kaliki No.25-27	4,2	392
17	Inul Vista Paskal Hyper Square	Jl. Pasir Kaliki No.25-27	4,2	328
18	Empire Karaoke	Jl. Pelajar Pejuang 45 No. 27-29	4,2	243
19	B Club	Jl. Malabar No.9	4,2	144
20	Beat Family Karaoke	Jl. Surya Sumantri No.86a	4,2	143

21	Rome Karaoke	Jl. Dr Sutami No.120	4,2	88
22	NAV Buah Batu	Jl. Buah batu No.264	4,1	387
23	NAV Karaoke Kopo	Jl. Kopo No.618	4,1	176
24	Karaoke Ayu Ting-Ting	Jl Cibaduyut Raya No.142	4,0	500
25	Karaoke D5	Jl. Soekarno Hatta No 779	4,0	94
26	Happy Puppy Kopo Miko	Jl. KH. Wahid Hasyim No.599	3,9	768
27	PT Nav Jaya Mandiri Cabang Sukajadi	Jl. Sukajadi No 207	3,9	669

Sumber: Google Maps 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat peneliti simpulkan bahwa jumlah karaoke yang direkomendasikan berdasarkan googlemaps.com yakni sebanyak 27 peringkat pertama ditempati oleh Club De Vegas yang berda di jalan Jl. Sukajadi No.212 Kota Bandung, dengan mendapat rating sebesar 4,6 dan ulasan 276 kemudian peringkat terendah di tempati oleh PT Nav Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Jl. Sukajadi No 207 Kota Bandung dengan mendapat rating 3,9 dan ulasan sebanyak 669. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi yang dilihat berdasarkan rendahnya rating dan ulasan yang diberikan oleh konsumen.

Kinerja adalah suatu hasil kerja baik kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat dilihat dari indikator tingkat prestasi kerja dalam wujud hasil kerja serta kemampuan dan minat seorang karyawan tersebut.

Terkait dengan rendahnya tingkat rating dan ulasan yang diberikan oleh konsumen maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek kinerja karyawan. Ditambah dengan informasi yang didapat peneliti bahwa kinerja PT Nav Jaya Mandiri Cabang Sukajadi menurun pada tahun 2018. Berikut ini kondisi

kinerja karyawan pada PT Nav Jaya Mandiri Cabang Sukajadi yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2017 sampai 2018 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Tabel Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan
PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung

Unsur Penilaian	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capation	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	85	8,5	10	80	8
2. Relasi dengan Costomer	20	75	15	20	75	15
3. Kualitas Pekerjaan	20	85	17	20	75	15
4. Kerjasama Team	10	80	8	10	75	7,5
5. Etika Kerja & Kompetensi	20	80	16	20	70	14
6. Keterampilan	20	80	16	20	75	15
Jumlah	100		80,5	100		74,5

Sumber: PT NAV Jaya Mandiri

Dari tabel 1.2 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT Nav Jaya Mandiri Cabang Sukajadi mengalami penurunan dari tahun 2017 dari baik sampai tahun 2018 menjadi cukup disemua aspek dari 80,5% sampai 74,5%.

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan PT NAV Jaya Mandiri

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT Nav Jaya Mandiri Cabang Sukajadi kurang sesuai dengan peraturan PT NAV Jaya Mandiri. berdasarkan hasil wawancara kepada Supervisor PT Nav Jaya Mandiri Cabang Sukajadi menjelaskan bahwa kinerja yang rata-ratanya rendah

disebabkan oleh masih adanya karyawan yang terlalu santai dalam melakukan pekerjaannya. Masih ada karyawan yang melakukan kegiatan lain di jam kerja kantor seperti memainkan gadget terlalu sering, menonton youtube, bermain game hal ini mengakibatkan karyawan tidak fokus dalam pekerjaannya, Masih adanya karyawan yang kurang mematuhi standar operasional prosedur sehingga karyawan tidak dapat mengevaluasi dari kesalahan-kesalahan sebelumnya.

PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa hiburan seperti rumah karaoke keluarga yang menawarkan tempat bernyanyi untuk keluarga yang sesuai dengan standar oprasional hiburan dan entertainment. Perusahaan ini dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan dapat terus bisa berkembang karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka manpu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya keadilan prosedural, keadilan distributif, keadilan interaksional, keterampilan kerja, pelatihan, motivasi, lingkungan kerja dan pengawasan. Untuk mengetahui faktor-faktor manasaja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan penulis melakukan prasurevey kepada 30 orang karyawan di PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung

Berikut hasil kuesioner mengenai Faktor-Faktor yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung dapat dilihat pada tabel 1.4

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pendahuluan Tentang Faktor-Faktor yang Diduga
Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan PT NAV Jaya Mandiri Cabang
Sukajadi Kota Bandung

No	Variabel	Tingkat Kesetujuan					Rata-rata
		Sangat Sesuai	Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	Sangat Tidak Sesuai	
1	Keadilan Prosedural	3	8	14	5		3,30
2	Keadilan Distributif	8	12	6	4		3,80
3	Keadilan Interaksional	8	10	12			3,86
4	Keterampilan Kerja	4	3	12	11		3,00
4	Pelatihan	2	20	7	1		3,76
5	Motivasi	4	12	10	4		3,53
6	Lingkungan Kerja	11	9	3	7		3,83
8	Pengawasan	6	5	17	2		3,50

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung terdapat 2 nilai rata-rata terendah yaitu keadilan prosedural dan keterampilan kerja. Maka dalam penelitian ini keadilan prosedural dan keterampilan kerja karyawan merupakan variabel yang mempengaruhi menurunnya kinerja dan membuat kinerja karyawan belum maksimal.

Keadilan prosedural adalah keadilan organisasi yang berhubungan dengan prosedur pengambilan keputusan dalam organisasi yang ditunjukkan kepada karyawan. Dalam hal ini karyawan hanya mengenal mengenai keadilan penggajian, promosi kebijakan penilaian kerja dan kebijakan lainnya yang

berkaitan dengan kepentingan masing-masing karyawan yang dipusatkan dalam organisasi. Keadilan diperusahaan tidak hanya mengacu pada keadilan mengenai bagaimana perusahaan memberikan gaji untuk karyawan, akan tetapi perusahaan harus mampu memberikan punishment bagi karyawan yang melakukan kesalahan ataupun reward bagi karyawan yang memang memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan tanpa harus membedakan karyawan satu dengan yang lainnya. Untuk mengetahui bagaimana keadilan prosedural di PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung peneliti melakukan Pra-Survey terhadap 30 orang pegawai dengan hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5
Keadilan Prosedural pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi
Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Keadilan Prosedural	Konsisten	1	10	10	8	1	92	3,06
	Minimalisasi Bias	2	2	12	14	0	82	2,73
	Informasi Yang Akurat	3	4	12	10	1	98	3,26
	Etis	3	8	6	13	0	91	3,03
	Dapat Diperbaiki	2	4	11	12	1	84	2,80
	Representatif	2	7	10	11	0	90	3,00
Skor Rata-rata Keadilan Prosedural							2,98	

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Mengacu pada tabel 1.5 diatas mengenai variabel Keadilan Prosedural Diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,98. Namun demikian terdapat nilai-nilai dibawah rata-rata yaitu pada dimensi Minimalisasi Bias dan Dapat Diperbaiki dengan perolehan nilai masing-masing 2,73 dan 2,80. Mengenai dimensi

minimalisasi bias, Dimensi tersebut berada dibawah nilai rata-rata hal ini dapat disebabkan karena masih adanya pengambilan keputusan yang tidak sesuai dan tertutup dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia.

Mengenai dimensi Dapat Diperbaiki, dimensi tersebut berada di bawah nilai rata-rata. hal ini disebabkan karena masih adanya karyawan yang tidak dapat mengevaluasi kesalahan-kesalahan yang terjadi serta karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengajukan keberatan terkait dengan penerapan peraturan perusahaan.

Keterampilan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penyelesaian pekerjaanya. Keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar. Setiap karyawan mempunyai tingkat keterampilan yang berbeda-beda oleh karena itu perusahaan perlu memberikan pelatihan keterampilan kepada karyawan agar karyawan dapat menyesuaikan dengan kinerja yang telah ditetapkan pada suatu perusahaan.

Seorang yang terampil akan memperlihatkan tingkat kemandirian dalam bekerja, handal menyelesaikan pekerjaan dan profesional (ahli) pada bidang yang ditekuni. Keterampilan pada dasarnya berawal dari keterbiasaan. Jika seorang karyawan sering melakukan dan terbiasa dalam menghasilkan suatu pekerjaan maka keterampilan juga akan muncul dengan sendirinya. Maka dari itu suatu perusahaan harus dapat mengolah keterampilan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan dampak baik pula untuk kemajuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.

Pada manajemen kinerja, keterampilan kerja lebih berperan kepada dimensi perilaku individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, untuk mengetahui bagaimana ketrampilan karyawan di PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung peneliti melakukan pra-survey terhadap 30 karyawan di PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung dapat dilihat pada tabel 1.6:

Tabel 1.6
Keterampilan Kerja pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Keterampilan Kerja	Kecakapan	3	4	10	13	0	87	2,90
	Kepribadian	3	7	10	10	0	93	3,10
	Latihan	2	5	9	11	3	82	2,73
Skor Rata-rata Keterampilan Kerja								2,91

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019

Tabel 1.6 menunjukkan hasil kuesioner mengenai variabel Keterampilan Kerja di peroleh nilai rata-rata sebesar 2,91. Namun dengan demikian terdapat nilai rata-rata terendah pada dimensi Kecakapan dan Latihan dengan perolehan nilai masing-masing dimensi yaitu sebesar 2,90 dan 2,73. Mengenai dimensi Kecakapan, dimensi tersebut berada di bawah nilai rata-rata, hal ini dapat disebabkan karena rendahnya tingkat kemandirian karyawan yang ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang masih sering bertanya mengenai tugas yang akan dikerjakannya Dan menunggu perintah dalam mengerjakan suatu tugas.

Mengenai dimensi Latihan hasilnya masih di bawah rata-rata, hal ini disebabkan karena masih adanya karyawan yang monoton dalam melakukan pekerjaannya

Berdasarkan uraian latar belakang diatas sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi, Kinerja karyawan masih belum maksimal. Diketahui beberapa faktor variabel yang di duga bermasalah mengenai kinerja karyawan. diantaranya Keadilan Prosedural dan Keterampilan Kerja oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Keadilan Prosedural dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Karyawan yang terlalu santai dalam melakukan pekerjaanya.
2. Masih adanya karyawan yang melakukan kegiatan lain di jam kerja kantor seperti memainkan gadget, menonton youtube dan main game hal ini mengakibatkan karyawan tidak fokus dalam pekerjaanya.
3. Masih adanya karyawan yang tidak dapat mengevaluasi kesalahan-kesalahan yang terjadi serta karyawan masih mengalami kesulitan dalam megajukan keberatan terkait dengan penerapan peraturan perusahaan.

4. Masih adanya pengambilan keputusan yang tidak sesuai dan tertutup dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia.
5. Rendahnya tingkat kemandirian karyawan yang ditunjukkan dengan adanya beberapa pegawai yang masih sering bertanya mengenai tugas yang akan di kerjakan.
6. Masih adanya karyawan yang monoton dalam melakukan pekerjaanya

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana keadilan prosedural di PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.
2. Bagaimana keterampilan Kerja di PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai di PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh keadilan prosedural dan keterampilan Kerja terhadap kinerja pegawai di PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Keadilan Prosedural pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.
2. Ketrampilan Kerja pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.
3. Kinerja Pegawai pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.
4. Besarnya Pengaruh Keadilan Prosedural dan Ketrampilan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini dasarnya mengandung dua kegunaan, dua kegunaan tersebut yaitu kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis, berikut kegunaan dalam penelitian ini:

1.4.1 Kegunaan teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai keadilan prosedural, ketrampilan Kerja dan kinerja karyawan serta menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah kajian ilmu khususnya mengenai keadilan prosedural, ketrampilan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Kegunaan praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a) Dapat mengetahui keadilan prosedural pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.
 - b) Dapat mengetahui ketrampilan teknis pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.
 - c) Dapat mengetahui kinerja pegawai pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.
2. Bagi instansi
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk gambaran keadilan prosedural dan ketrampilan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.
 - b) Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan keadilan prosedural dan ketrampilan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - c) Harapan sebagai bahan perbaikan kinerja karyawan pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.
3. Bagi umum
 - a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidangan manajemen sumber daya manusia.

- b. Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan di lakukan selanjutnya.
- c. Memberikan gambaran pada PT NAV Jaya Mandiri Cabang Sukajadi Kota Bandung.