

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Dalam menghadapi era pasar bebas yang semakin ketat dan penuh tantangan ini, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerja . Kepemimpinan memiliki Peranan dalam mengelola kegiatan tenaga kerja. Tenaga kerja harus diperlakukan secara baik untuk meningkatkan kesejahteraannya. Hak dasar tenaga kerja harus dipenuhi oleh perusahaan karna jika hak-hak para tenaga kerja terpenuhi akan menciptakan kinerja perusahaan yang optimal.

Seperti yang sudah disinggung , hak-hak dasar karyawan sudah di atur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 : 1) pasal 5-6 UU Ketenagakerjaan tentang Hak untuk memperoleh perlakuan dan kesempatan yang sama. 2) pasal 86 UU Ketenagakerjaan tentang Hak mendapatkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). 3) pasal 11 UU Ketenagakerjaan tentang Hak mendapatkan Pelatihan Kerja.

Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah



satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran dan kreativitas pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik.

PT Saku Mas Jaya merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 1996 , berlokasi di Jalan Caringin Elok no 11, Bandung untuk menyediakan pasar kemasan fleksibel Indonesia dengan solusi kemasan fleksibel terbaik dan mengenalkan teknik pengemasan ke Pasar Indonesia. Pada tahun 2000, PT Saku Mas Jaya meningkatkan kapasitas mereka dengan mendirikan pabrik kedua dan sekarang menjadi pabrik utama di Jalan Raya Caringin No 439 kav.M, Bandung, Jawa Barat, Indonesia. PT. Saku Mas Jaya bergerak dalam bidang pengkonversian dan area industri kemasan fleksibel dengan teknik cetak rotogravure dan teknik laminasi



termasuk proses ekstrusi dan proses laminasi kering. Dari waktu ke waktu PT. Saku Mas Jaya terus mengembangkan kapasitas produksi dan fasilitasnya dalam industry kemasan fleksibel termasuk mesin dan peralatan luar negeri yang diterapkan dalam teknik pengemasan baru.

Kinerja sumber daya manusia dirasakan sangat penting dalam fungsinya untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta mendorong perusahaan dalam persaingan. Suatu penilaian kinerja sumber daya manusia salah satunya bisa diukur dan dilihat dari hasil kerjanya secara kualitas serta kuantitas dalam bentuk fisik hasil, selain itu juga berdampak pada citra perusahaan itu sendiri.

Perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. Tanpa adanya prestasi kerja atau tingkat kinerja karyawan yang tinggi mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan kurang baik oleh karyawan. Begitu halnya dengan PT Saku Mas Jaya yang mengharapkan kinerja karyawannya memiliki tingkat yang tinggi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat pada Tabel 1.1 Persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) sebagai berikut :

Tabel 1.1
Persentase Sistem Manajemen Kinerja Karyawan PT. Saku Mas Jaya

No	Nilai	Kategori
1	91 – 100	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	65 – 75	Cukup
4	51 – 64	Kurang
5	0 – 50	Buruk

Sumber : Personalia PT Saku Mas Jaya

Tabel 1.1 menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai



tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, yang kedua nilai 76-90% dengan klasifikasi baik, yang ketiga nilai 65-75% dengan klasifikasi kurang baik, yang keempat nilai 51-64% dengan klasifikasi buruk dan terakhir nilai 0-50% dengan klasifikasi sangat buruk.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan yang masih rendah atau kurang optimal terhadap pencapaian kinerja tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan menemukan indikasi kurang optimalnya kinerja yang di sebabkan oleh kurangnya semangat kerja karyawan pada tahun 2023 di PT Saku Mas Jaya . Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan data ranking penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Karyawan PT. Saku Mas Jaya

No	Perusahaan	Nilai		Standar
		Angka	Kategori	
1	PT.Carrilon Indoprima Bandung	91,4	Sangat Baik	100
2	PT. Artha Kartika Putra	90,8	Baik	100
3	PT. Saku Mas Jaya Bandung	84,8	Cukup	100

Sumber : Hasil Observasi Penulis (2023)

Data tersebut yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Saku Mas Jaya belum mencapai target predikat baik sekali, dapat dilihat memperoleh angka 84,8 dengan kategori Cukup. Penulis melakukan



wawancara dengan bagian SDM pa sebabnya Karyawan PT.Saku Mas Jaya memiliki kinerja yang kurang optimal yang menjadikan PT. Saku Mas Jaya dengan kategori Cukup yaitu kinerja karyawan yang masih kurang optimal seperti karyawan kurang memiliki keterlibatan aktivitas antara karyawan dengan pengelola SDM yang mengakibatkan kurangnya kekompakan dalam suatu ruangan kerja.

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Saku Mas Jaya belum mencapai target predikat baik sekali dan dapat dikatakan kurang optimal sehingga perusahaan tidak sesuai dengan tujuan dan hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu, memperhatikan kinerja karyawannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaannya. Penulis pun mewawancarai bagian personalia di PT Saku Mas Jaya bahwa kebanyakan karyawan PT Saku Mas Jaya Bandung kecewa akan kerjasama antara karyawan dengan Pengelola SDM.

Penulis merasakan data sekunder masih kurang untuk di jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada PT Saku Mas Jaya, penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner pada 20 karyawan secara acak sebagai sampel. Berikut di tabel 1.3 :

Table 1.3
Kinerja Karyawan pada PT Saku Mas Jaya

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas Kerja	2	2	4	6	6	48	100	2,40



2	Kuantitas Kerja	2	3	6	4	5	53	100	2,65
3	Tanggung Jawab	3	5	7	4	1	65	100	3,25
4	Kerjasama	2	2	5	6	5	50	100	2,50
5	Inisiatif	4	3	3	6	4	57	100	2,85
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan									2,85

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja yang dilakukan pada PT Saku Mas Jaya variabel kinerja memiliki skor rata-rata kinerja karyawan 2,85. Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan masih kurang optimal yang harus ditingkatkan, sehingga PT Saku Mas Jaya memiliki kinerja karyawan yang baik. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terkecil yaitu Kualitas kerja dengan nilai rata-rata 2,40 dan Kerjasama dengan nilai rata-rata 2,50.

Dimana karyawan PT Saku Mas Jaya memiliki sifat individu atau mementingkan pekerjaan sendiri, sedangkan pekerjaan tersebut memiliki satu misi yang sama yaitu untuk memajukan PT Saku Mas Jaya supaya lebih maju secara efektif dan efisien. Dalam tingkat kinerja karyawan masih belum memenuhi harapan perusahaan. Dapat disimpulkan target standar kinerja karyawan yang terdiri lima dimensi semuanya belum mencapai standar kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT Saku Mas Jaya kurang optimal, yang disebabkan masih kurang optimalnya kerjasama karyawan serta hasil dari kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau berdampak yang buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Kasmir (2020:189) yaitu : Pengukuran



kinerja dapat dilakukan dengan melihat kemampuan, beban kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, stres kerja, kepuasan kerja, motivasi, semangat kerja, dan kompensasi. Berkenaan dengan fenomena yang telah dipaparkan diatas dan teori yang dijelaskan oleh Kasmir tersebut. Maka dari itu peneliti juga telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan kepada 20 responden pada karyawan PT Saku Mas Jaya tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi dapat dilihat di tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
7 Variabel Yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT Saku Mas Jaya

No	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepemimpinan Melayani	<i>Emotional Healing</i>	3	5	4	7	1	62	3,10
		<i>Altruistic calling</i>	0	3	8	4	5	49	2,45
		<i>Humility</i>	2	4	6	6	2	58	2,90
		<i>Service</i>	4	3	6	7	0	64	3,20
		<i>Vision</i>	1	5	4	8	2	55	2,75
Skor Rata-Rata Kepemimpinan Melayani								2,88	
2	Stres Kerja	Stres Lingkungan	3	3	3	2	2	42	2,10
		Stres Organisasi	1	3	4	6	4	45	2,20
		Stres Individu	2	4	3	5	3	48	2,40
Skor Rata-Rata Stres Kerja Karyawan								2,23	
3	Kepuasan	Taat terhadap aturan waktu	5	7	3	3	2	76	3,80
		Taat terhadap	6	5	3	2	4	64	3,20



		aturan perusahaan							
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4	8	4	2	2	70	3,50
		Taat terhadap peraturan lainnya	6	6	4	1	3	71	3,55
Skor Rata-rata Kepuasan Kerja									3,52
4	Semangat Kerja	Absensi	6	4	2	4	4	64	3,20
		Dedikasi	3	2	5	6	4	54	2,70
		Kedisiplinan	4	5	3	5	3	62	3,10
Skor Rata-rata Semangat Kerja									3,00
5	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	6	7	4	2	1	75	3,75
		Kebutuhan akan afiliasi	10	3	7	0	0	83	4,15
		Kebutuhan akan kekuasaan	5	9	3	2	1	75	3,75
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja									3,88

No	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
6	Beban Kerja	Beban Waktu	2	5	3	6	3	54	2,70
		Beban usaha mental	1	2	6	4	4	44	2,15
		Beban tekanan psikologis	3	3	2	4	3	44	2,20
Skor Rata-Rata Beban Kerja									2,35
7	Kompensasi	Gaji	6	7	4	2	1	75	3,70
		Bonus	8	10	1	1	0	85	4,25
		Insentif	6	9	4	1	0	80	4,00
		Asuransi	5	5	5	4	1	69	3,45
		Tunjangan hari raya	3	6	10	1	0	71	3,55
		Fasilitas	8	6	3	2	1	78	3,90
Skor Rata-Rata Kompensasi									3,81

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)



Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 7 variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan menghasilkan 2 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari Sebagian jumlah variable yang mempengaruhi yaitu Kepemimpinan Melayani sebesar 2,88 dan Semangat Kerja sebesar 2,95. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya Kepemimpinan melayani dan semangat kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang tidak bisa disepelekan keberadaannya dalam suatu organisasi. Berdasarkan jurnal penelitian SW Rahayu (2020) Kepemimpinan Melayani mengubah nilai-nilai pribadi pengikut untuk mendukung visi dan tujuan organisasi dengan membina lingkungan di mana hubungan dapat dibentuk dan dengan membangun kepercayaan,memberi dan mendengarkan di mana visi dapat dibagikan.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kepemimpinan melayani. Hasil dari pra-survey dapat dilihat pada table 1.5 :

Tabel 1.5
Kepemimpinan Melayani PT Saku Mas Jaya

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	<i>Emotional Healing</i>	3	5	4	7	1	62	100	3,10
	<i>Altruistic calling</i>	0	3	8	4	5	49	100	2,45
	<i>Humility</i>	2	4	6	6	2	58	100	2,90
	<i>Service</i>	4	3	6	7	0	64	100	3,20
	<i>Vision</i>	1	5	4	8	2	55	100	2,75



Skor Rata-Rata Kepemimpinan Melayani	2,88
--------------------------------------	------

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)

Dapat dilihat di tabel 1.5 bahwa kepemimpinan Melayani PT Sakumas Jaya dapat dikatakan masih kurang, dengan nilai rata-rata sebesar 2,88 dan dimensi yang terendah yaitu *Altruistic calling* dan *vision* yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan, nilai rata-rata dari dimensi tersebut yaitu 2,45 untuk *Altruistic calling* dan 2,75 untuk *vision*, ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Gaya Kepemimpinan erat kaitannya dengan Semangat kerja, seorang karyawan akan bekerja secara optimal bila ia mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan (keterikatan) yang tinggi. Netisemito menyatakan dalam Darmawan (2019 : 77) Tinggi rendahnya Semangat Kerja tersebut akan terlihat dalam absensi, dedikasi, kedisiplinan yang tertanam serta advokasi . Diperlukan Gaya kepemimpinan yang tepat untuk memimpin suatu organisasi untuk mengarahkan dan menumbuhkan Semangat kerja sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya, dengan memiliki Semangat kerja yang tinggi karyawan akan menjadi sangat terlibat dan bangga untuk bekerja untuk organisasi mereka. Mereka akan memahami mengapa keberhasilan mereka penting untuk organisasi dan mereka akan merekomendasikan organisasi tersebut sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

Penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kepada 20 orang



sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana. Hasil pra-survey dapat dilihat pada table 1.6 :

Tabel 1.6
Semangat Kerja PT Saku Mas Jaya

NO	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
2	Kehadiran	6	4	2	4	4	64	100	3,20
	Dedikasi	3	2	5	6	4	54	100	2,70
	Pengkhayatan	4	5	3	5	3	62	100	3,10
Skor Rata-Rata Semangat Kerja									3,00

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa Semangat Kerja di PT Saku Mas Jaya Bandung dapat dikatakan masih kurang dengan hasil nilai rata-rata sebesar 3,00 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu dedikasi sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya Semangat Kerja terhadap kinerja di PT Saku Mas Jaya Bandung. Berdasarkan wawancara dan kuesioner dengan karyawan, Semangat Kerja yang ada di perusahaan tersebut memperlihatkan adanya masalah seperti kurangnya dedikasi.

Pentingnya perusahaan untuk memperhatikan Semangat Kerja agar tetap stabil karena secara umum hal itu dapat menguntungkan perusahaan, dengan mempertahankan dan meningkatkan keterikatan, seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi pada organisasi, memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja/organisasi melalui kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara terkait



dengan variabel yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada PT Saku Mas Jaya dengan mendapatkan hasil rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, hal ini menjadikan alasan kuat penulis untuk memilih PT. Saku Mas Jaya Bandung sebagai objek penelitian. Untuk dapat memenuhi target perusahaan kinerja yang optimal sangatlah penting, namun faktanya pencapaian kinerja belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya atau kurang optimalnya variabel Kepemimpinan Melayani dan Semangat Kerja

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan berdasarkan data yang disajikan diatas mengenai Kepemimpinan Melayani dan Semangat Kerja, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan permasalahan-permasalahan yang ada di PT. Saku Mas Jaya Bandung yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN MELAYANI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PT SAKU MAS JAYA BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel Kepemimpinan Melayani dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan serta hasil



wawancara diatas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT Saku Mas Jaya berkaitan dengan kinerja karyawan yang menurun secara signifikan dan indikasi penyebab turunnya kinerja karyawan PT Saku Mas Jaya yaitu :

1. Kepemimpinan Melayani

- a. Pimpinan kurang memiliki hasrat yang kuat untuk membuat perubahan positif pada kehidupan orang lain dan meletakkan kepentingan orang lain di atas kepentingan sendiri.
- b. Pemimpin kurang melakukan komitmen kepada karyawan terhadap visi bersama.

2. Semangat Kerja

- a. Masih kurangnya semangat kerja karyawan
- b. Kurangnya dedikasi terhadap pekerjaan yang tepatnya sedikit sekali rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan

3. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya tingkat kesesuaian bekerja dengan hasil kerja
- b. Kurang optimalnya kerjasama antara karyawan dan atasan



1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kepemimpinan Melayani pada PT. Saku Mas Jaya
2. Bagaimana Semangat Kerja pada PT. Saku Mas Jaya
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Saku Mas Jaya.
4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Saku Mas Jaya Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Kepemimpinan Melayani pada PT Saku Mas Jaya Bandung.
2. Semangat Kerja pada PT Saku Mas Jaya Bandung.
3. Kinerja Karyawan pada PT Saku Mas Jaya Bandung.
4. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Melayani dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Saku Mas Jaya Bandung baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian ini



diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh kepemimpinan Melayani dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan Melayani dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, dihadapkan akan memberikan kegunaan kepada berbagai pihak.

Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Peneliti

Dari Penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidan manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan melayani dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan.



2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi mengenai kepemimpinan melayani dan Semangat kerja terhadap kinerja .

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui kepemimpinan Melayani dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang kepemimpinan Melayani dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.





Edit dengan WPS Office