

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini. Indonesia lebih menekankan kepada masalah pembangunan sumber daya khususnya sumber daya manusia, untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yang akan menjadi titik sentral bagi pembangunan nasional. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dalam pembangunan. yang akan membuat barang dan jasa menjadi lebih bernilai tinggi dan akan menghasilkan nilai yang mensejahterakan masyarakat.

Perkembangan dunia perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, peran sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap peningkatan perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan memberikan komitmen terhadap pembangunan kualitas sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan kinerja dan keterampilan karyawan maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut dilakukan guna menciptakan komitmen dan konsistensi karyawan untuk bekerja secara optimal sesuai dengan standar kerja perusahaan.

Perusahaan tentunya mengharapkan karyawan memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, dalam hal ini seharusnya setiap perusahaan memberikan sarana motivasi atau sarana yang memberikan dorongan untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan. Sutrisno (2016:119) menyatakan bahwa salah satu faktor motivasi ialah adanya jaminan pekerjaan, apabila perusahaan memberikan jaminan karir untuk masa depan baik adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, maka karyawan akan bekerja sampai tua. Karena dengan pendorong tersebut karyawan akan merasa diakui dan diperhatikan oleh perusahaan sehingga karyawan akan merasa nyaman bekerja di perusahaan tersebut dan akan timbul keinginan dalam diri sendiri untuk lebih meningkatkan kinerja yang terbaik dan lebih maksimal.

Dinyatakan dalam jurnal penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Tenaga kerja yang memberikan hasil terbaik bagi perusahaan harus mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan, diantaranya dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi sangatlah penting untuk memacu kinerja karyawan dalam memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Kompensasi yang sesuai merupakan cara untuk mempertahankan tenaga kerja yang terbaik di perusahaan. Jika perusahaan telah mendapat tenaga kerja yang tepat, pihak perusahaan harus menjaga mereka. Jika tidak, perusahaan akan berhadapan dengan perusahaan lain yang bisa menarik minat mereka. Karena pada dasarnya kebutuhan dibedakan menjadi dua yakni kebutuhan finansial dan kebutuhan non finansial. Untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan itulah maka manusia mau bekerja.

Henry Simamora (2010:446) menyatakan bahwa kompensasi dapat menjadi faktor penting dalam penentuan apakah seorang karyawan akan masuk kerja. Oleh karena itu diperlukan kompensasi sebagai daya rangsang untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, bila kompensasi diberikan secara benar, maka karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Siagian (2010:253) menyatakan bahwa apabila para anggota organisasi diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampak bagi organisasi sangat bersifat negatif yaitu berkaitan dengan karya para anggota organisasi seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah kerja pada organisasi lain.

Perkembangan perusahaan di Indonesia kini dituntut untuk peka terhadap peraturan normatif yang telah ditetapkan pemerintah sebagaimana menjadi landasan aturan pemerintah terhadap perusahaan untuk menjamin keamanan dan

kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Menurut Undang- Undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 pasal 108-115 peraturan perusahaan merupakan unsur yang paling penting bagi stabilitas usaha dan pembinaan karyawan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh menteri. Fungsi peraturan perusahaan dibuat untuk melindungi hak dan kewajiban perusahaan diantaranya pengusaha dan karyawan memiliki kepentingan masing- masing. Pengusaha membutuhkan karyawan untuk membantu kinerja perusahaan, karyawan menerima gaji sebagai haknya dari kinerjanya. Peraturan perusahaan menjamin kinerja karyawan, setiap karyawan menjalankan tugasnya yang sesuai dengan job deskripsi, berguna untuk mengatur keharmonisan perusahaan. Dengan adanya peraturan perusahaan maka akan terhindar dari berbagai macam gangguan, setiap ada pelanggaran akan ditindak tegas jika perlu diadakannya sanksi sesuai dengan tingkat kesalahannya. Dengan adanya peraturan perusahaan akan mengurangi masalah keharmonisan dalam perusahaan dan penurunan kinerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan. Bapak Roni selaku penanggung jawab bagian kompensasi karyawan menyatakan bahwa PT. Pupuk Kujang Cikampek telah menetapkan peraturan notmatif perihal kompensasi dan kesejahteraan karyawan yang tertuang dalam perjanjian kerja bersama (PKB) periode 2016-2018. Bahwa pada bab penggajian terdapat pada pasal 33- 45, dan pada bab kesejahteraan terdapat pada pasal 46-57. Masing – masing pasal menjelaskan perihal kewajiban perusahaan dalam pemberian gaji dan kesejahteraan juga menjelaskan perihal hak karyawan dalam menerima gaji dan kesejahteraan yang sesuai dengan bobot tugas, tanggung jawab yang dipangku karyawan serta pengabdian dan loyalitas karyawan dari waktu ke waktu.

PT. Pupuk Kujang Cikampek merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Mengolah bahan-bahan mentah tertentu menjadi bahan-bahan pokok yang diperlukan dalam pembuatan pupuk, terutama pupuk urea dan bahan kimia lainnya, serta mengolah bahan pokok tersebut menjadi berbagai jenis pupuk dan hasil bahan kimia lainnya. PT. Pupuk Kujang berdiri pada tanggal 9

Juni 1975. PT. Pupuk Kujang merupakan anak perusahaan dari BUMN Pupuk di Indonesia yaitu PT. Pupuk Indonesia Holding Company.

Fenomena yang sering terjadi pada perusahaan adalah perusahaan selalu menuntut karyawan agar meningkatkan kinerja yang berkualitas tanpa memikirkan faktor- faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja itu sendiri. Karena pada kenyataannya perusahaan kurang memperhatikan apa saja faktor yang dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja, padahal karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena pada dasarnya karyawanlah yang setiap hari menjalankan perusahaan, perusahaan akan memiliki kinerja yang baik bila karyawan bekerja dengan baik. maka dari itu perusahaan harus memperhatikan faktor yang akan meningkatkan kinerja untuk memotivasi karyawan, faktor- faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan antara lain adalah pengembangan karir dan pemberian kompensasi yang sesuai, karena pengukuran kinerja membantu perusahaan untuk mengukur hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, sedangkan kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan atas kerja karyawan tersebut. Karena secara umum kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh kurangnya faktor motivasi kerja yang diberikan perusahaan sehingga karyawan merasa tidak memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberikan dampak pada kinerja yang menurun dan kurang maksimal.

Melihat pentingnya aspek motivasi maka perusahaan harus memperhatikan apa saja faktor yang menumbuhkan motivasi tinggi kepada karyawan. Dari hasil wawancara dengan Ibu Wila selaku penanggung jawab bagian pengembangan karir di PT. Pupuk Kujang Cikampek didapatkan data pengukuran kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan setiap tahun untuk meninjau kinerja karyawan dalam berbagai aspek, dan juga dengan adanya pengukuran penilaian kinerja dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.

Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek periode tahun 2016-2018 menggunakan penilaian KPI dan PPK :

Tabel 1.1

Penilaian KPI dan PPK Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek periode tahun 2016

Direktorat	Jumlah karyawan (2016)	KPI	PPK
Komersil	123	601.41	604.68
Sdm & umum	576	323.27	305.71476
Tek & bang	121	468.24	444.74
Produksi	164	2268.30	2218.82
Utama	83	468.24	444.74222

Sumber : Divisi SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek

Tabel 1.2

Penilaian KPI dan PPK Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek periode tahun 2017

Direktorat	Jumlah karyawan (2017)	KPI	PPK
Utama	101	376.98	366.51
Sdm & pemasaran	218	816.32	804.24
Tek & bang	134	518.43	493.83
Produksi	611	2415.69	2362.65
Keuangan	49	187.24	178.94

Sumber : Divisi SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek

Tabel 1.3

Penilaian KPI dan PPK Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek periode tahun 2018

Direktorat	Jumlah karyawan (2018)	KPI	PPK
Utama	65	294.61	241.50
Sdm & umum	72	278.24	263.56
Tek & bang	105	410.16	388.52
Produksi	644	2547.50	2518.68
Komersil	216	814.01	813.1

Sumber : Divisi SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek

Menurut tabel diatas dapat dilihat dari pencapaian penilaian kinerja karyawan menggunakan penilaian KPI (*Key Performance Indicators*) Dan juga menggunakan penilaian PPK (Penilaian Prestasi Kerja). Pada tahun 2016 terdapat nilai rata-rata KPI 3.6897282 dan nilai rata-rata PPK 3.7666354, penilaian kpi dan ppk pada tahun 2017 terdapat nilai rata-rata KPI 3.8760108 dan nilai rata-rata PPK 3.7789757, penilaian kpi dan ppk pada tahun 2018 terdapat nilai rata-rata KPI 3.9010889 dan nilai rata-rata PPK 3.8339383. Berdasarkan pengukuran penilaian kinerja maka didapatkan jumlah karyawan yang mendapatkan pomosi untuk memotivasi karyawan, pada tahun 2016 terdapat 200 karyawan, pada tahun 2017 terdapat 168 karyawan dan pada tahun 2018 terdapat 266 karyawan.

Pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua perusahaan pasti memiliki aturan pemberian kompensasi kepada karyawan selain memang sudah ada dalam peraturan normatif pemerintah, juga kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan atas imbalan balas jasa kepada karyawan yang telah turut andil berkontribusi dalam aktivitas perusahaan. Berikut jenis kompensasi langsung dan tidak langsung yang diberikan PT. Pupuk Kujang Cikampek :

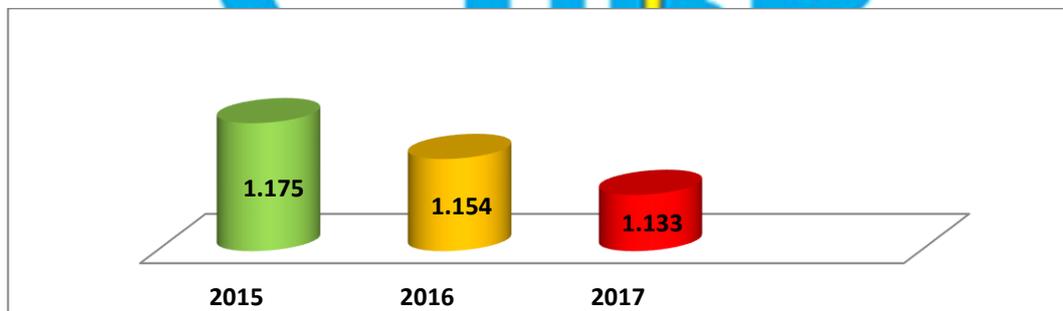
Tabel 1.4
Jenis Kompensasi PT. Pupuk Kujang Cikampek

No	Kompensasi	Jenis Kompensasi
1	Kompensasi langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus
2	Kompensasi tidak langsung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tunjangan : Tunjangan jabatan Tunjangan sarana Tunjangan kesehatan Tunjangan hari raya Tunjangan hari tua 2. Fasilitas : Rumah dinas Transportasi Olahraga 3. Program rekreasi 4. Beasiswa pendidikan karyawan 5. Penghargaan per windu

Sumber : Divisi SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa PT. Pupuk Kujang telah memenuhi kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung tetapi terdapat masalah dalam pemberian kompensasi. Dari wawancara yang dilakukan dengan Bapak. Soni selaku Manajer *Human Resource Development* (HRD), diketahui bahwa perusahaan mengalami *turnover* yang cukup tinggi pada tahun 2017, Manajer HRD menyatakan bahwa karyawan mengundurkan diri dikarenakan karyawan merasakan kompensasi finansial yang diterima diperusahaan tidak sesuai dengan harapan, diketahui terdapat 14 karyawan mutasi atas keinginan karyawan ke PT. Pupuk Indonesia Holding Company dan 5 karyawan *resign*, dengan alasan lebih memilih berpindah pada perusahaan induk PT. Pupuk Kujang Cikampek yaitu PT. Pupuk Indonesia Holding Company, jumlah pegawai perusahaan terus mengalami penurunan dalam 3 tahun terakhir. Perusahaan lebih menekankan pada peningkatan kualitas pegawai dibandingkan pada kuantitas pegawai.

Berikut grafik perkembangan jumlah pegawai pupuk kujang dalam tiga tahun terakhir dapat dilihat dibawah ini :



Gambar 1.1: Jumlah pegawai PT. Pupuk Kujang Cikampek 2015-2017

Sumber : Laporan tahunan 2017 PT.Pupuk Kujang Cikampek

Berdasarkan tabel diatas pada akhir tahun 2017, jumlah karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek sebanyak 1.133 karyawan, terdiri atas karyawan tetap 1.122 karyawan, karyawan trainee sebanyak 9 orang dan karyawan honorer sebanyak 2 orang dibandingkan dengan tahun 2016 dikarenakan banyaknya karyawan yang keluar pada tahun 2017 sebanyak 41 orang dengan karyawan pensiun sebanyak 22 orang, mengundurkan diri sebanyak 5 orang dan mutasi ke pupuk indonesia sebanyak 14 orang. Melihat perpindahan karyawan yang terjadi

pada PT. Pupuk Kujang Cikampek ini akibat dari menurunnya tingkat motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi akan mengganggu jalannya aktifitas kerja, sebab di dalam suatu perusahaan setiap karyawan menempati posisinya dan mengerjakan pekerjaannya masing- masing sehingga posisi yang kosong akan memperlambat jalannya pelaksanaan pekerjaan.

Motivasi kerja yang tinggi tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan faktor yang menumbuhkan motivasi karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana motivasi kerja karyawan rendah dan kinerja karyawan menurun, sudah sewajarnya jika perusahaan mencari akar permasalahan mengenai faktor- faktor yang menjadi penyebab permasalahan itu muncul pada karyawan, seperti dengan melihat bagaimana kesejahteraan karyawan karena pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah.

Dari fenomena yang terjadi dapat disimpulkan bahwa perlunya perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan guna meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Dalam mengukur kesejahteraan karyawan salah satunya dengan pemberian kompensasi yang sesuai, apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa finansial maupun nonfinansial tidak terpenuhi secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan karyawan juga akan merasa tidak puas terhadap perusahaan sehingga kualitas kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang sesuai sangat berpengaruh besar terhadap kualitas kerja karyawan, dimana ukuran sesuai yang dimaksud adalah kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para karyawan, mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan, memperoleh personil yang bermutu, mencegah

keluarnya karyawan yang ada, menjamin keadilan dan penghargaan terhadap karyawan.

Setiap karyawan belum tentu bersedia untuk mengerahkan semua kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja yang insentif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar semua karyawan dibutuhkan suatu komunikasi agar menciptakan suasana kerja yang kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan, sehingga karyawan akan merasa nyaman dan mampu bekerja dengan baik dan bermanfaat bagi perusahaan.

Perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan faktor- faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, perusahaan perlu mengidentifikasi masalah apa saja yang menimbulkan penurunan motivasi kerja sehingga berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan karena dengan permasalahan yang terus saja di sepelekan karyawan akan merasa tidak di perhatikan dan akan timbul dalam diri karyawan untuk tidak meningkatkan kinerja dengan optimal dan karyawan tidak akan loyal terhadap perusahaan. Sedangkan karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai visi misi perusahaan. Kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik jika kinerja karyawan lebih optimal dan profesional, guna meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Apabila terjadi penurunan dalam potensi karyawan atau terdapat penyimpangan pada karyawan maka perusahaan harus lebih selektif dalam menilai kinerja karyawan sehingga kinerja yang diharapkan oleh perusahaan bertambah baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan lebih maksimal lagi. Masalah- masalah yang terjadi diatas bisa disebabkan oleh beberapa faktor ada banyak sekali faktor- faktor yang menyebabkan penurunan motivasi pada karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan kurang stabil diantaranya yaitu kebutuhan- kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi, masalah pada kompensasi, masalah pada kenyamanan bekerja, masalah pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan, masalah kepuasan kerja karyawan dan masih banyak lagi.

Berdasarkan latar belakang diatas dengan fenomena dan permasalahan yang ada pada perusahaan mengenai kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek, penulis tertarik untuk meneliti mengenai variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek karena melihat fenomena di sekitarnya dimana terdapat permasalahan- permasalahan terkait dengan variabel yang penulis teliti. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dan diolah dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul “ **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan harapan karyawan.
2. Kompensasi yang belum mencukupi berpengaruh pada motivasi karyawan.
3. Meningkatnya *Turn Over* karena karyawan merasa Financial kurang mencukupi.
4. Motivasi kerja yang masih rendah dalam melakukan pekerjaan diluar harapan perusahaan.
5. Kinerja karyawan yang masih terpengaruh dengan penurunan motivasi.
6. Kinerja karyawan yang tidak stabil.
7. Kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

1.3 Batasan Masalah

1. Penelitian ini berdasarkan dengan bidang ilmu sumber daya manusia.
2. Tema yang peneliti ambil “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Objek penelitian adalah karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.
4. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif.
5. Metode analisis yang digunakan dengan metode Path Analysis dengan menggunakan alat bantu SPSS.

1.4 Perumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi di PT. Pupuk Kujang Cikampek?
2. Bagaimana motivasi kerja di PT. Pupuk Kujang Cikampek?
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek?
4. Seberapa besar hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek?
5. Seberapa besar pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek?
6. Seberapa besar pengaruh simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kompensasi di PT. Pupuk Kujang Cikampek.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji kinerja karyawan di PT. Pupuk Kujang Cikampek.
4. Untuk mengetahui menganalisis dan mengkaji besaran hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.
5. Untuk mengetahui menganalisis dan mengkaji besaran pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.
6. Untuk mengetahui menganalisis dan mengkaji besaran simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Kujang Cikampek.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menjadi media penerapan pengetahuan yang selama ini diperoleh penulis sejak duduk dibangku perkuliahan dan untuk mengetahui bagaimana fakta di lapangan tentang kinerja karyawan di perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi yang dapat membantu pihak perusahaan dalam memberikan keputusan. menyangkut kinerja karyawan.

