

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekarang ini kita sedang menghadapi beberapa dampak era globalisasi dimana perkembangan pada berbagai sektor ditantang untuk menjadi semakin maju dan berkembang. Perkembangan dan kemunculan berbagai inovasi baru ini menuntut sumber daya manusia Indonesia untuk dapat bersaing dalam kancah internasional sekalipun. Apabila sumber daya manusia sebuah negara rendah, maka dapat berakibat negatif juga pada berbagai aspek kehidupan lain karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama suatu organisasi (Soemarsono, 2018).

Institut Européen d'Administration des Affaires (INSEAD) menerbitkan sebuah pemeringkatan global guna mengukur daya saing tiap negara pada bidang talenta dan kualitas sumber daya manusianya. Pemeringkatan tersebut dikenal dengan nama *GTCI (Global Talent Competitiveness Index)* dan telah mencakup 133 negara dengan evaluasi konstruktif secara berkala oleh *European Commission Joint Research Centre (JRC)*. Berikut tabel skor dan grafik perkembangan peringkat Indonesia beserta beberapa negara tetangga pada 5 tahun terakhir dalam *GTCI* (semakin tinggi skor yang didapat maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia pada negara tersebut, sedangkan pada aspek peringkat menunjukkan semakin rendah peringkatnya maka penilaian terhadap sumber daya manusia pada negara tersebut semakin baik).

Tabel 1. 1 Perkembangan GTCI Indonesia Tahun 2018-2022

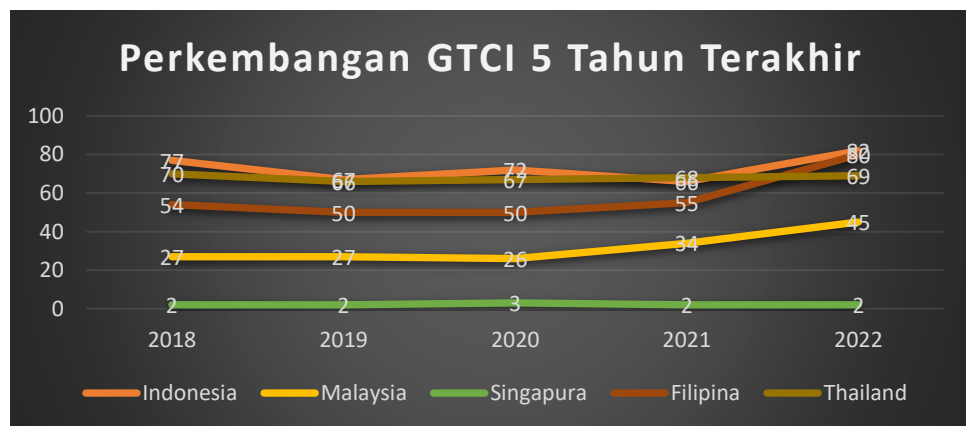
Tahun GTCI	Jumlah Skor	Peringkat
2018	36,81%	77/119
2019	40,81%	67/125
2020	49,90%	72/132
2021	41,44%	66/132
2022	39,63%	82/133

Sumber data: *GTCI Books* 2018 - 2022

Dapat kita lihat bahwa di tahun 2018 Indonesia berada di peringkat ke-77 dari 119 negara pada GTCI dengan skor 36,81 dari 100. Pada masa ini Indonesia menjadi negara dengan kinerja terbaik ke-12 di Asia-Pasifik setelah Singapura, Australia, Selandia Baru, Jepang, Malaysia, Korea Selatan, Tiongkok, Thailand, Mongolia, Vietnam, dan Filipina. Satu tahun berikutnya Indonesia berada di peringkat ke-67 dari 125 negara pada GTCI 2019, dengan skor 40,81 dari 100 dimana pada saat itu Indonesia memiliki peningkatan kualitas dan berada pada urutan negara dengan kinerja terbaik kesembilan di Asia-Pasifik setelah Singapura, Australia, Selandia Baru, Jepang, Korea Selatan, Malaysia, Tiongkok, dan Thailand. Pada masa ini Indonesia meningkatkan kinerjanya pada sub-pilar Keterampilan Kejuruan dan Teknik, dengan menduduki peringkat ke-64 dunia dan mengungguli Thailand dan Vietnam.

Mengacu pada data yang penulis temukan, Indonesia berada di peringkat ke-77 dari 132 negara pada GTCI 2020 dengan skor rata-rata 49,9. Peringkat tersebut lebih tinggi dari tahun 2019, ketika Indonesia berada di peringkat ke-67 dari 125 negara. Pada tahun berikutnya, yakni tahun 2021 Indonesia berada di peringkat 66 dari 132 negara dengan skor 41,44 dari 100. Pada tahun tersebut Indonesia mendapat nilai bagus dan mendapatkan peringkat ke-38 dunia mengungguli Jepang dan Korea Selatan dalam pilar *Global Talent Attraction*. Penurunan peringkat terjadi pada tahun 2022 dimana Indonesia mengalami kemerosotan dengan berada pada urutan ke-82 dari 133 negara.

Gambar 1.1 Grafik Perkembangan GTCI 5 Tahun Terakhir



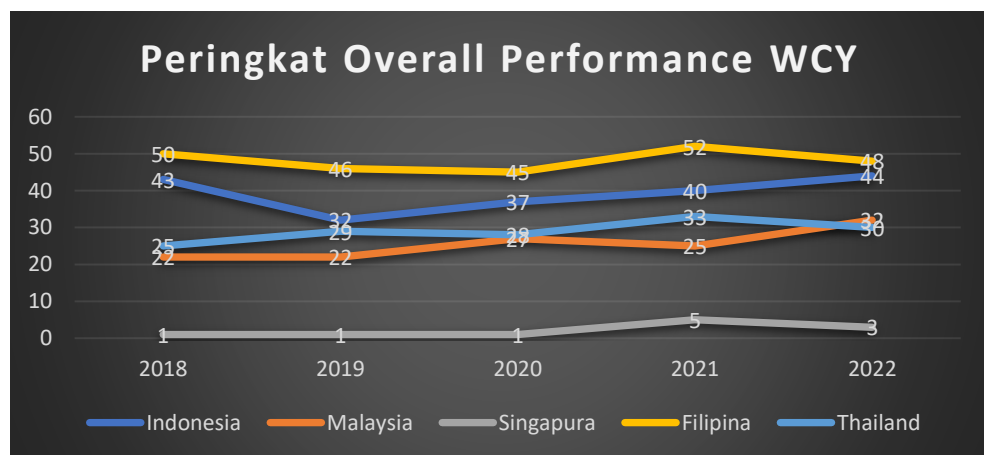
Sumber data: Sumber data: *GTCI Books 2018 - 2022*

Dengan mengacu pada grafik di atas dapat kita telusuri bahwa Indonesia memiliki skor penilaian yang cukup rendah sehingga mendapatkan angka peringkat yang relatif lebih tinggi dibandingkan negara tetangganya. Dapat dilihat pula pada grafik bahwa Singapura mampu mempertahankan peringkatnya secara stabil dan mengalami peningkatan pada tahun 2020. Berbeda dengan Singapura, Indonesia masih menunjukkan nilai peringkat yang

fluktuatif pada periode 5 tahun terakhir sehingga dapat dinilai bahwa sumber daya manusia Indonesia perlu ditingkatkan dan distabilkan kembali.

Adapun pemeringkatan daya saing talenta secara global yang dilakukan oleh INSEAD ini sejalan dengan penilaian yang diberikan oleh *Institute for Management Development* (IMD) pada pemeringkatan faktor kinerja ekonomi secara global bernama *World Competitiveness Yearbook* (WCY). WCY adalah sebuah persaingan yang bertujuan untuk menganalisis dan memberi peringkat pada sebuah negara tersebut mengelola keseluruhan kompetensi mereka, khususnya pada sektor ekonominya. WCY juga sering dikenal sebagai laporan tahunan paling menyeluruh dan komprehensif mengenai daya saing suatu negara, yang diterbitkan tanpa henti sejak tahun 1989. Apabila pada GTCI terdapat 133 negara yang bergabung dalam persaingan, maka pada WCY hanya ada 64 negara yang tercatat dalam list. Berikut data terkait nilai dan peringkat Indonesia beserta keempat negara tetangga yang tercantum pada WCY dalam periode kurun waktu 5 tahun terakhir.

Gambar 1.2 Grafik Peringkat Overall Performance WCY



Sumber data: *Competitive Yearbook IMD 2018 – 2022*

Gambar 1.3 Grafik Komparasi Peringkat GTCI dan WCY



Sumber data: *GTCI dan WCY 2018 – 2022*

Berdasarkan grafik komparasi kedua data pemeringkatan pada lima tahun terakhir tersebut, dapat diartikan bahwa kualitas sumber daya manusia dari sebuah negara atau organisasi sangat berpengaruh pada berbagai sektor sehingga perlu untuk diperhatikan. Dimana sumber daya manusia ikut serta berpengaruh pada aspek ekonomi dan kesehatan yang dijadikan sebagai indikator penghargaan pada *Word Competitiveness Yearbook* yang diadakan oleh *Institute for Management Development*. Apabila ditinjau dalam sektor bisnis, penulis merasa sebuah perusahaan wajib untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala serta memikirkan solusi alternatif yang sesuai agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga tidak kalah saing dengan kompetitor karena sumber daya manusia merupakan komponen yang mempengaruhi berbagai aspek perusahaan.

Adapun dampak lain yang ditimbulkan oleh globalisasi dan adanya persaingan talenta sumber daya manusia secara global adalah kemunculan satu

era baru yang dikenal sebagai era disrupsi. Dicantumkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disrupsi memiliki pengertian berupa “hal tercabut dari akarnya” yang bilamana disinggungkan pada fenomena masa kini berarti sebuah situasi yang memiliki perubahan besar dimana dapat berdampak signifikan bagi kehidupan masyarakat.

Menurut Ikhsan (2023) era disrupsi merupakan periode waktu dimana banyak perubahan tercipta akibat inovasi yang cukup pesat sehingga dapat memodifikasi sistem maupun kualitas hidup masyarakat luas. Disamping memberikan dampak yang cukup besar bagi kehidupan bermasyarakat, peralihan era disrupsi ini juga berefek pada sektor bisnis di Indonesia. Dampak yang paling dapat kita tinjau adalah peralihan media informasi bisnis, strategi pemasaran bisnis, dan transformasi digital yang sangat pesat. Banyak sekali muncul inovasi dan strategi baru yang mengharuskan pemilik bisnis dan struktural organisasi perusahaan untuk segera beradaptasi, serta menjalankan sebuah strategi agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan pada era disrupsi ini. Hal tersebut diperlukan untuk perusahaan karena apabila tidak segera melakukan analisis dan adaptasi, kemungkinan perusahaan akan digantikan perannya oleh perusahaan-perusahaan baru yang lebih relevan, tidak dapat terelakkan.

Penulis beranggapan, pada dasarnya transformasi itu tidak hanya dapat diselesaikan oleh beberapa pihak kantor saja, melainkan membutuhkan kerja sama tim yang baik agar visi sebuah perusahaan dapat tetap berjalan sekalipun sedang berhadapan dengan era disrupsi dan persaingan global. Demi

mendukung adanya kerja sama tim yang baik dan menghasilkan hasil yang positif pula, peningkatan sumber daya manusia perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan. Pada permasalahan ini sumber daya manusia sebuah perusahaan diharapkan dapat mampu berpikir kritis, bersikap tanggap, dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga dapat merancang maupun menjalankan solusi terbaik untuk mempertahankan atau meningkatkan nilai perusahaan.

Agustian (2019) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong utama dari berkembangnya berbagai kegiatan sebuah perusahaan yang dimana menurun atau meningkatnya kondisi perusahaan dapat ditentukan oleh besar kualitas dari sumber daya manusia perusahaan itu sendiri. Sehingga dapat diartikan sumber daya manusia atau yang biasa dikenal dengan istilah karyawan ini merupakan komponen utama yang harus diberikan perhatian lebih demi menggapai sebuah keberhasilan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia berkualitas baik dan memiliki nilai loyalitas tinggi pada perusahaan maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan bisnis perusahaan, dibandingkan memiliki sumber daya manusia dengan kualitas dan tingkat loyalitas yang rendah.

Aswar (2022) menyatakan pendapat serupa bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Perusahaan

dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya. Kinerja karyawan atau employee performance adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut maka seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Karyawan juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi. Kinerja karyawan dirasa sangat penting bagi perusahaan karena dengan kinerja kualitas tinggi maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dengan hasil yang baik. Melalui kinerja yang tinggi

pihak perusahaan juga dapat memperoleh keuntungan dari kecilnya angka kelalaian kerja (Tohardi, 2022).

Selain dengan memikirkan bagaimana solusi peningkatan sumber dayanya, perusahaan juga perlu memilah dan memilih karyawan berkriteria baik agar kedepannya dapat lebih mudah untuk melakukan pengembangan *soft skills* maupun *hard skills* karyawannya. Raharja, et al., (2013) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa seseorang memiliki kecenderungan untuk memilih sesuatu dengan citra yang baik daripada suatu hal yang belum dikenal luas oleh masyarakat dan mempunyai nilai yang masih abu-abu. Dalam jurnal yang diterbitkan pada tahun 2013 ini, Raharja dan rekannya mengungkapkan bahwa suatu perusahaan perlu menjaga citra baik agar dapat meningkatkan nilai kepercayaan dari pihak eksternal maupun internal perusahaan. Pada jurnal yang ia tulis, Raharja lebih menekankan pentingnya menjaga nama baik perusahaan tersebut pada objek keputusan pembelian konsumen sehingga penelitian ditujukan pada pihak eksternal perusahaan, sedangkan untuk penelitian kali ini, penulis ingin mengukur pengaruh yang diberikan oleh citra perusahaan pada pihak internal atau karyawan perusahaan sehingga dapat dijadikan acuan apakah fenomena tersebut dapat berpengaruh juga pada tingkat kinerja karyawan suatu perusahaan.

Kembali meninjau pernyataan tentang seseorang mempunyai kecondongan memilih sesuatu dengan citra baik, penulis merasa hal itu dapat sejalan juga dengan satu fenomena yang ada pada lingkungan terdekat penulis. Dimana seseorang yang merasa kualitas dirinya baik cenderung memilih dan

mendaftar pada perusahaan ternama dengan citra yang cukup baik. Dan berdasarkan observasi sekilas yang penulis lakukan beberapa minggu ini, penulis merasa bahwa seseorang yang diterima pada perusahaan dengan citra yang baik cenderung bekerja lebih giat dan aktif. Oleh karena itu penulis merasa bahwa *Perceived External Prestige* memiliki pengaruh secara parsial bagi *Employee Performance* suatu perusahaan. Untuk mendukung asumsi tersebut maka penulis melakukan penelitian ini sehingga dapat dinilai tingkat besaran pengaruhnya secara ilmiah, dengan melakukan studi kasus pada PT Pelindo Daya Sejahtera.

Selain faktor pandangan eksternal, menurut hasil penelitian yang dilakukan Liem & Sutanto (2019) kepuasan pembayaran atau *pay satisfaction* memiliki pengaruh yang cukup signifikan pada hasil kinerja dan loyalitas karyawan. Hal itu telah dibuktikan dengan penelitiannya pada studi kasus kinerja karyawan PT Remaja *Service* di Kupang. Selain itu, Komara & Kusumo (2020) juga mengungkapkan hal serupa pada penelitiannya bahwa *pay satisfaction* memiliki dampak positif terhadap *employee performance* pada pramugari dan pramugara *Low Cost Carrier* di Indonesia.

Sistem pembayaran upah yang terstruktur dengan baik dapat dijadikan sebagai suatu langkah penting yang dapat memotivasi karyawan bekerja dengan baik (Zheng, et al., 2014). Sebuah tingkat gaji yang tinggi juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dimana hal tersebut bisa dijadikan sebagai jaminan masa depan cemerlang bagi hasil pekerjaannya dan mutu kualitas organisasi (Arshad, et al., 2012). Melalui observasi dan beberapa

pengungkapan dari penelitian terdahulu tersebut, penulis memprediksi bahwa *pay satisfaction* memiliki hubungan positif dengan variabel *employee performance*.

Sejalan oleh adanya kepuasan gaji yang baik, hal tersebut biasanya diimbangi dengan tingginya *work pressure* atau tekanan kerja yang diberikan perusahaan pada karyawannya. *Work pressure* ini dinilai juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan dirasa dapat mengembangkan potensinya lebih maksimal karena adanya dorongan dari perusahaan (Aswar, 2022). Pada dasarnya persoalan tentang beban kerja perusahaan dan pengaruhnya bagi kualitas kinerja karyawan ini telah menjadi topik yang cukup sering dibahas oleh para peneliti maupun praktisi, namun pada beberapa penelitian terdahulu. Mayoritas pembahasan masih condong pada kesehatan mental yang didapat pada dampak psikologis setelah mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan dimana indikator pembahasannya adalah seputar *job stress* dan *work stress* karyawan, sedangkan pada penelitian kali ini penulis tertarik untuk menganalisis tekanan kerja karyawan yang diakibatkan oleh adanya peraturan umum dan target yang harus dipenuhi karyawan. Penulis merasa bahwa tekanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan, serta masih dalam batasan yang wajar sehingga tidak berdampak negatif pada tingkat produktivitas karyawannya.

Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Usnawati (2019) mengemukakan bahwa tekanan berlebih yang diberikan perusahaan pada

karyawannya dapat menimbulkan rasa frustrasi sehingga menyebabkan penurunan kinerja, sebaliknya tekanan yang terlalu rendah juga bisa mengakibatkan karyawan kurang memiliki motivasi sehingga kinerja yang dihasilkan ikut menurun. Adapun tekanan yang diterima karyawan penulis rasa harus dikaitkan dan disesuaikan apakah tekanan tersebut masih tergolong pada batasan wajar dan tidak malah menjadi boomerang bagi perusahaan. Selain itu, tekanan yang ada perlu dievaluasi dan dikembangkan dengan menganalisis perkembangan kinerja karyawan secara berkala. Meninjau pemaparan tersebut, penulis berencana melakukan analisis perihal tekanan yang ada pada PT Pelindo Daya Sejahtera dan mencermati pengaruh yang diberikan pada tingkat kinerja karyawannya, serta dapat dinilai pula apakah tekanan yang diberikan perusahaan pada karyawan sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Alasan penulis memilih untuk menjadikan PT Pelindo Daya Sejahtera sebagai objek penelitian dikarenakan pada lingkungan terdekat penulis, PT Pelindo (Persero) merupakan suatu perusahaan yang cukup diagungkan akibat memiliki citra positif dengan reputasi gaji yang tergolong baik. Pemilihan objek penelitian ini juga didasari oleh perolehan prestasi PT Pelindo (Persero) pada *Corporate Reputation Awards* tahun 2022 dimana pada penghargaan ini penilaiannya bersumber pada riset online yang melibatkan ribuan responden dari berbagai kalangan usia maupun asal lokasi kota. Parameter penilaian pun meliputi *business and commercial reputation*, *people and leadership reputation*, dan *social and citizen reputation*.

Dengan memperoleh penghargaan tersebut dapat dibuktikan bahwa PT Pelindo (Persero) memiliki citra yang cukup baik di mata publik. Tak hanya penghargaan itu saja, PT Pelindo (Persero) juga telah meraih penghargaan dari Anugerah Perhumas 2022 pada kategori Humas Koperasi. Perolehan prestasi tersebut penulis rasa sangat cocok dengan topik yang akan dibahas oleh penulis, dimana penghargaan yang didapat PT Pelindo (Persero) penulis rasa bisa meningkatkan citra perusahaannya. PT Pelindo Daya Sejahtera sendiri merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Pelindo (Persero) yang bergerak pada bidang alih sumber daya manusia dan borongan, asesmen, pelatihan serta konsultasi. Area kerja PT Pelindo Daya Sejahtera sudah tersebar lebih dari 20 provinsi dengan jumlah karyawan melebihi 10.000 orang.

Pada triwulan pertama tahun 2023 ini PT Pelindo Daya Sejahtera kembali menorehkan sebuah prestasi dengan memenangkan penghargaan *Gold Winner* pada PR Indonesia Awards 2023 yang dilaksanakan di Bali, pada Jumat (17/3/2023). Prestasi ini digapai oleh PT Pelindo Daya Sejahtera setelah perolehan penghargaan *Zero Accident Award* yang diadakan oleh Gubernur Jawa Timur pada bulan Februari 2023. Tak hanya itu, pada bulan Maret 2022 PT Pelindo Daya Sejahtera juga telah mengharumkan nama perusahaan dengan memperoleh *Gold Winner* pada kategori *Annual Report*. Perolehan prestasi ini telah memberikan semangat baru pada kinerja PT Pelindo Daya Sejahtera pada segmen *Good Corporate Governance* (GCG), khususnya pada bagian keterbukaan informasi publik. Berbagai penghargaan dan event prestisius yang didapatkan oleh PT Pelindo Daya Sejahtera ini penulis rasa sangat sesuai

dengan topik kepenulisan pada variabel pertama mengenai bagaimana pandangan seseorang atau prestise dapat mempengaruhi semangat dan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Selain faktor alasan bahwa PT Pelindo Daya Sejahtera memiliki citra yang baik di mata publik, alasan penulis menjadikan PT Pelindo Daya Sejahtera sebagai objek penelitian adalah karena dalam wawancara singkat yang dilakukan penulis pada tanggal 29 Agustus 2023 kemarin, Pak Hery (2023) selaku pimpinan PT Pelindo Daya Sejahtera Kantor Surabaya mengatakan bahwa *employee performance* perusahaan pada masa sebelumnya memiliki grafik yang fluktuatif sehingga perlu dikaji ulang. Pak Hery juga mengungkapkan bahwa penurunan kinerja hanya terjadi pada beberapa karyawan saja dengan faktor personal karyawan sebagai indikator penyebabnya, walaupun beberapa faktor tersebut masih perlu untuk diteliti lebih lanjut lagi. Dalam penelitian ini penulis juga memiliki akses maupun izin untuk melakukan penelitian pada perusahaan sehingga proses penelitian akan lebih terstruktur dan memberikan hasil yang dapat dijadikan sebagai jawaban dari latar belakang penulis menganalisis **“Pengaruh *Perceived External Prestige, Pay Satisfaction, dan Work Pressure* terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum *Perceived External Prestige*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Pressure* terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh *Perceived External Prestige*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Pressure* secara simultan terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh *Perceived External Prestige* secara parsial terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh *Pay Satisfaction* secara parsial terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh *Work Pressure* secara parsial terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera?

1.3 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan penelitian yang akan dicapai penulis adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran umum *Perceived External Prestige*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Pressure* terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Perceived External Prestige*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Pressure* secara simultan terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Perceived External Prestige* secara parsial terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Pay Satisfaction* secara parsial terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Work Pressure* secara parsial terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera

1.4 Manfaat

Manfaat yang diharapkan penulis dengan disusunnya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan disusunnya penelitian ini, penulis berharap bisa memberikan suatu kontribusi dalam segi pemikiran, ide, maupun gagasan mengenai penerapan *Perceived External Prestige*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Pressure* terhadap *Employee Performance* PT Pelindo Daya Sejahtera. Adapun penelitian ini dilaksanakan sebagai bentuk aplikasi dari ilmu-ilmu yang telah dipelajari selama penulis melakukan kegiatan pembelajaran dan mendapatkan keilmuan di program studi Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adanya susunan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya adalah :

1.4.2.1 Manfaat Bagi Penulis

Dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai *Perceived External Prestige*, *Pay Satisfaction*, dan *Work Pressure* secara simultan terhadap *Employee Performance*.

1.4.2.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan sebagai sumber informasi, gagasan baru, alternatif solusi, ataupun masukan positif bagi perusahaan agar bisa berkembang menjadi lebih baik lagi dan mampu memaksimalkan peranan sumber daya manusianya sehingga performa karyawan dalam bekerja dapat meningkat.

1.4.2.3 Manfaat Bagi Pihak Lain

Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi ide maupun referensi bagi pembaca sehingga dapat menambah wawasan pengetahuannya. Penulis juga berharap agar pihak-pihak lain seperti mahasiswa, tenaga pendidik, perguruan tinggi, peneliti lain, maupun masyarakat umum dapat terbantu apabila ingin melakukan penelitian serupa.