

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis pada era globalisasi saat ini semakin meningkat dan kompetitif dalam persaingannya. Perusahaan yang semakin bertambah dan berkembang dapat menjadi salah satu faktor adanya persaingan bisnis. Banyak perusahaan yang mulai meningkatkan performannya untuk mendapatkan keuntungan sebanyak banyaknya dan memenuhi target serta tujuan perusahaan. Dalam mencapai target, suatu perusahaan membutuhkan penggerak, pemikir dan perencana agar dapat mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat didukung oleh keberadaan sumber daya manusia dengan kemampuan kerja yang optimal dan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek pada suatu perusahaan atau organisasi yang berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional sehingga menciptakan kemajuan dan kesuksesan perusahaan.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya agar menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal yang harus diperhatikan salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, perasaan tersebut akan terlihat dari perilaku seorang karyawan terhadap segala hal yang terjadi pada

pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan sendiri meskipun berada di lingkup pekerjaan yang sama, hal ini terjadi sesuai dengan tingkat kebutuhan dan sikap yang diterapkan karyawan. Kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan sumber daya perusahaan, kinerja perusahaan dan keberadaan perusahaan itu sendiri karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan mendorong dirinya untuk bekerja dengan lebih baik, dengan kinerja atau perfoma karyawan yang baik maka akan membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya, (Rahmawati *et al.*, 2021:132).

Kepuasan akan sangat mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga atasan perlu menciptakan kondisi kerja yang dapat mengembangkan kemampuan karyawan. Menurut Pratiwi (2017:8), kepuasan kerja yang berkontribusi secara langsung atau tidak langsung dapat mencapai tujuan perusahaan dan kunci keberhasilan dalam suatu perusahaan dapat dari tingkat kepuasan karyawannya. Apabila perusahaan dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya maka kinerja karyawan dapat terus meningkat sehingga menciptakan karyawan yang loyal pada perusahaan. Sebaliknya, apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kepuasan karyawan maka akan menimbulkan karyawan yang kontraproduktif hingga terjadinya karyawan yang keluar dari perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu pandangan yang bersifat individual bagi setiap karyawannya sehingga tingkat kepuasan karyawan akan berbeda antara satu dengan yang lainnya sehingga kepuasan kerja

hanya dapat diukur oleh masing masing individu, (Pratama *et al.* 2023:2151). Kepuasan kerja hingga saat ini masih menjadi permasalahan dan tantangan bagi setiap perusahaan untuk terus mewujudkan kepuasan yang stabil bagi masing masing karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan adalah *work life balance*.

Work life balance dapat diartikan sebagai keseimbangan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan pekerjaan. Menurut Muda *et al.* (2021:2) *work life balance* merupakan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan jam kerja dengan fleksibel sehingga dapat menjaga keseimbangan pekerjaan dengan kehidupan pribadi seperti keluarga atau hobi tanpa selalu fokus dengan pekerjaan yang dimilikinya. Keseimbangan kehidupan yang baik bagi karyawan dalam bekerja yaitu ketika berkomitmen dan tidak mengabaikan tanggung jawabnya di tempat kerja namun tetap mempertahankan komponen – komponen dalam kehidupan pribadinya. *Work Life Balance* menurut sudut pandang karyawan merupakan cara mengelola kewajiban antara kehidupan pribadi dan kehidupan di dunia pekerjaan, sedangkan dalam sudut pandang perusahaan, *work life balance* merupakan tantangan dalam menciptakan suasana yang mendukung di suatu perusahaan agar karyawan dapat focus dengan pekerjaannya di tempat kerja, (Mauludi *et al.*, 2022:472).

Work life balance sangat berperan penting dalam meningkatkan kepuasan karyawan. *Work life balance* menjadi keinginan setiap pekerja

karena dengan seimbangnya kehidupan maka akan memberikan efek positif seperti lebih produktif, termotivasi dan efisien dalam bekerja sehingga mencapai target perusahaan. *Work life balance* tidak hanya mengenai banyaknya jumlah waktu yang dihabiskan, tetapi juga kemampuan dalam menghadapi tantangan, adanya dukungan dari lingkungan kerja dan faktor lainnya. Terdapat tiga unsur untuk menjaga keseimbangan dalam kehidupan kerja yaitu keseimbangan keterlibatan yang berkaitan dengan komitmen saat bekerja dan saat diluar pekerjaan, keseimbangan waktu yang berkaitan dengan kuantitas bekerja dan keseimbangan kepuasan yang berkaitan dengan psikologis saat bekerja atau saat tidak bekerja. Diterapkannya *work life balance* yang baik maka akan menciptakan kondisi tubuh dan mental yang sehat sehingga karyawan tidak akan merasakan beban atau stress kerja yang berlebihan. Apabila karyawan terlalu dipaksakan untuk bekerja maka pekerjaan tersebut tidak akan mendapatkan hasil yang baik dan kurang maksimal dalam mengerjakannya.

Faktor selain *work life balance* yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah *career development* atau pengembangan karir. Masram *et al.* (2017:180) pengembangan karir merupakan proses karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja untuk meningkatkan prestasi yang berguna untuk mencapai karir yang diinginkan. Apabila keterampilan yang dimiliki karyawan tinggi maka hasil pekerjaannya akan memuaskan bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Setiap karyawan tentunya memiliki keinginan

untuk meningkatkan karirnya menjadi lebih baik sehingga semua karyawan bersaing untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi.

Career development menjadi aspek penting bagi karyawan karena menjadi pendorong semangat untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya. Semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan mendorong karyawan untuk terus maju dan meningkatkan karir sehingga mempengaruhi kehidupannya menjadi lebih baik. *Career development* juga akan membentuk karakteristik dan pola pikir karyawan menjadi lebih terarah. Selain bagi karyawan, *career development* juga sangat penting dan dibutuhkan oleh perusahaan karena dengan adanya program pengembangan karir maka akan mempengaruhi performa dan kesuksesan perusahaan. *Career development* bagi perusahaan berguna untuk meningkatkan reputasi perusahaan, mengurangi tingkat *turnover*, menyelaraskan tujuan karyawan dengan perusahaan, dapat meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan, perusahaan memiliki iklim kerja yang lebih sehat dan lainnya. Setiap perusahaan tentunya memiliki caranya sendiri dalam melakukan proses pengembangan karir para karyawannya yang berada di perusahaan dan setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda beda untuk pengembangan karir tersebut, (Amavisca *et al.*, 2023:10).

Career development memiliki tujuan untuk memperbaiki serta meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan agar memberikan kontribusi terbaik untuk mewujudkan tujuan dan target perusahaan. *Career*

development dapat menjadi pendekatan secara formal untuk meningkatkan kepuasan kerja, pengetahuan atau wawasan dan keterampilan karyawan agar perusahaan dapat mengetahui bahwa terdapat karyawan yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang dibutuhkan oleh perusahaan (Hermayani, 2020:7). Karyawan kerap merasa puas dengan pekerjaannya apabila perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mengeksplorasi, menggunakan keterampilannya dan memberikan kebebasan dalam memberikan umpan balik kepada perusahaan karena karyawan akan merasa bahwa telah berpartisipasi terhadap perkembangan perusahaan dan lebih dihargai oleh perusahaan. Semakin baik kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan karirnya maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan kerja karyawan hingga memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, hal ini pula yang akan dibutuhkan serta menguntungkan perusahaan.

Namun, saat ini permasalahan yang kerap terjadi pada perusahaan adalah memahami dan mengetahui cara untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan terhadap pekerjaannya agar dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dapat dilihat dari keterseimbangannya *work life balance* dan *career development* yang baik karena menjadi faktor meningkatnya kesuksesan dalam menjalankan pekerjaannya. Maka dari itu, kepuasan kerja harus sangat diperhatikan oleh perusahaan karena jika kepuasan karyawan menurun maka akan mempengaruhi tingkat rasa puas terhadap pekerjaan sehingga juga akan mempengaruhi tingkat kesuksesan perusahaan.

Permasalahan kepuasan kerja ini pula terjadi pada perusahaan PT Biro Klasifikasi Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya.

PT Biro Klasifikasi Indonesia merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa. Perusahaan ini diberi wewenang untuk mengklasifikasi kapal niaga berbendera Indonesia dan kapal berbendera asing yang beroperasi di perairan Indonesia. Pengklasifikasian pada kapal berdasarkan konstruksi lambung, mesin dan listrik kapal dengan tujuan memberikan penilaian teknis atas layak atau tidak layaknya kapal tersebut untuk berlayar. Kapal yang dibangun dan didesain sesuai dengan standar PT BKI akan diberikan sertifikat klasifikasi dari PT BKI yang dimana sertifikat tersebut diberikan setelah menyelesaikan serangkaian survey klasifikasi yang telah dipersyaratkan.

PT BKI merupakan perusahaan yang berpusat di kota Jakarta serta memiliki cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Kantor cabang yang tersebar di Indonesia yaitu berada di kota Surabaya, Batam, Jakarta (Tanjung Priok), Samarinda, Banten dan Balikpapan. Perusahaan ini juga memiliki kantor cabang di luar negeri yaitu Singapura. Pada penelitian ini mengambil data dan melaksanakan penelitian di PT BKI cabang Tanjung Perak Surabaya. Pada perusahaan tersebut memiliki karyawan berjumlah 46 orang. Para karyawan dibagi menjadi beberapa bidang yaitu Surveyor, Inspektur, Asisten Inspektur, Staff Admin Umum, Staff Admin Keuangan, dan Staff Admin Operasional.

Karyawan pada PT BKI dituntut untuk memiliki performa atau kinerja yang optimal agar pekerjaan yang dihasilkan akan mendapatkan respon yang baik dan maksimal. Perusahaan berusaha untuk terus melakukan upaya agar kinerja karyawan selalu stabil dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Perusahaan juga harus memastikan karyawannya merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Kepuasan sumber daya manusia pada perusahaan merupakan hal yang penting dan harus diperhatikan, mengingat tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan lancar sehingga perusahaan harus terus melakukan pemeriksaan karyawan dalam hal kepuasan kerja karyawan.

Pada perusahaan PT BKI, kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya terbilang cukup rendah, hal ini di dukung dengan absensi karyawan yang semakin meningkat dan tidak stabil. Bentuk absensi pada perusahaan dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam tingkat kepuasan kerja, apabila karyawan merasa tidak mendapatkan kepuasan kerja maka karyawan cenderung akan sering absen. Pada perusahaan PT BKI cabang Tanjung Perak Surabaya memiliki standar absen pertahun untuk setiap karyawan yaitu sebanyak 12 kali. Daftar kehadiran karyawan pada perusahaan PT BKI cabang Tanjung Perak Surabaya pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini,

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Karyawan Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Tidak Hadir			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
			Ijin	Sakit	Cuti		
Januari	46	21 Hari	6	3	5	14	1,44%
Februari	46	20 Hari	5	4	0	9	0,98%
Maret	46	14 Hari	6	2	2	10	1,55%
April	46	13 Hari	2	1	5	8	1,34%
Mei	46	21 Hari	4	4	0	8	0,82%
Juni	46	18 Hari	3	3	0	6	0,72%
Juli	46	20 Hari	3	4	4	11	1,19%
Agustus	46	23 Hari	5	1	3	9	0,85%
September	46	20 Hari	4	0	4	8	0,87%
Oktober	46	22 Hari	6	4	0	10	0,98%
November	46	22 Hari	8	2	3	13	1,28%
Desember	46	19 Hari	9	2	4	15	1,72%
Jumlah							13,74%
Rata – Rata							1,14%

Sumber: PT Biro Klasifikasi Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 daftar kehadiran karyawan PT BKI cabang Tanjung Perak Surabaya maka dapat dilihat bahwa tingkat absensi yang paling rendah terdapat pada bulan Juni 2023 yaitu 0,72%, hal ini terjadi karena sedikit karyawan yang mengajukan ijin dengan alasan tertentu maupun ijin sakit, sedangkan tingkat absensi tertinggi berada pada bulan Desember 2023 yaitu 1,72%, hal ini terjadi karena banyak karyawan yang tidak masuk terutama dalam mengajukan cuti. Pada bulan Januari hingga Desember 2023 dapat dilihat pula bawa tingkat absensi karyawan tidak stabil atau mengalami penurunan dan peningkatan, misalnya seperti pada

bulan Juni yang merupakan absensi paling rendah kemudian pada bulan Juli, tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan karena semakin banyak karyawan yang mengajukan ijin, pada bulan Agustus mengalami penurunan namun bulan selanjutnya yaitu bulan September terus mengalami kenaikan absensi karyawan hingga bulan Desember yang menghasilkan rata rata sebesar 1.14%.

Pada tingkat kepuasan kerja karyawan PT BKI tidak hanya diukur oleh tingkat absensi, tetapi juga didukung wawancara dengan kepala Human Capital Management (HCM) pada perusahaan PT BKI terdapat 5 faktor yang menimbulkan rendahnya kepuasan kerja di perusahaan tersebut yakni remunerasi, *work life balance*, lingkungan kerja fisik, perbedaan karakteristik karyawan serta *career development*. Pernyataan ini didukung pula dengan pra survey yang telah dilaksanakan dengan 6 responden karyawan dari masing masing divisi pada PT BKI. Karyawan diperkenankan untuk memilih 2 faktor yang diindikasikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil dari pra survey tersebut pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Faktor Kepuasan Kerja

No	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	Jumlah	Persentase
1	Remunerasi (Tunjangan Intensif tunai maupun non Tunai)	2	17%
2	Work Life Balance	4	33%
3	Lingkungan Kerja Fisik	2	17%
4	Karakteristik Karyawan	1	8%
5	Career Development	3	25%
TOTAL		12	

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel 1.2 mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdapat faktor yang paling tinggi yaitu *work life balance* sebesar 33% kemudian faktor terbanyak kedua yaitu *career development* sebesar 25%. Faktor ketiga yaitu remunerasi dan lingkungan kerja fisik yaitu sebesar 17% serta faktor terakhir yaitu karakteristik karyawan memiliki persentase sebesar 8%. Pada pra survey tersebut maka faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tertinggi yaitu *work life balance* dan *career development*.

Perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan perlu memperhatikan *work life balance* karena karyawan tidak hanya memiliki peran dan tanggung jawab di dunia kerja namun juga memiliki peran di kehidupan pribadi individu. Banyak perusahaan yang mencoba untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan, salah

satunya adalah PT Biro Klasifikasi Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya, namun dalam mengimplementasikannya, upaya perusahaan masih kurang cukup bagi karyawan.

Pada PT Biro Klasifikasi Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya masih terdapat rendahnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan yaitu surveyor, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan pada karyawan yaitu tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, tuntutan yang harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan banyak karyawan yang sering bekerja di luar jam kerja atau lembur. Hal tersebut yang memicu tidak mudahnya karyawan mengatur kehidupannya dengan pekerjaan karena pekerjaannya menyita banyak perhatian, waktu dan tenaga dibandingkan dengan urusan diluar pekerjaannya seperti keluarga, teman dan lainnya. Karyawan juga merasa bahwa dirinya kurang waktu dalam beristirahat dari pekerjaannya atau kurang dalam memperhatikan kehidupan pribadinya sehingga menyebabkan ketidakseimbangan kehidupan dan pekerjaan. Pada wawancara tersebut dapat menunjukkan bahwa tingkat *work life balance* karyawan masih sangat perlu diperhatikan, apabila kehidupan karyawan tidak seimbang maka akan sangat mempengaruhi konsentrasi karyawan sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Biro Klasifikasi Indonesia tertinggi kedua adalah *career development*.

Perusahaan dalam memenuhi kepuasan kerja perlu mendukung *career development* atau pengembangan karir karyawan agar tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya serta karyawan dapat memberikan kelayalitan atau kesetiannya kepada perusahaan.

Pada perusahaan PT Biro Klasifikasi Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya, *career development* masih terbilang cukup rendah, hal ini terjadi karena faktor dari perusahaan itu sendiri. Faktor yang berasal dari perusahaan yaitu peningkatan jabatan yang tidak mudah dilakukan karena banyaknya syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan, perusahaan tidak sering memberikan informasi mengenai peningkatan jabatan, perusahaan tidak membuat *career planning* yang jelas serta kelalaian HCM (*Human Capital Management*) dalam menginput data karyawan yang telah menempuh syarat dalam meningkatkan jabatannya sehingga banyak karyawan yang tertunda dalam program peningkatan jabatan dan mempengaruhi pengembangan karirnya di perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi misinya, perlu memperhatikan kepuasan karyawan salah satunya dari faktor *career development*. Apabila perusahaan tidak mendukung pengembangan karir para karyawannya, maka kemampuan dan keterampilan karyawan tidak akan berkembang sehingga mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan.

Pada pelaksanaan wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT Biro Klasifikasi

Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya masih cukup rendah, hal ini terjadi karena terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdapat dua tertinggi yaitu *work life balance* dan *career development*. Perusahaan dalam mengembangkan usahanya tidak dapat luput dari kepuasan karyawan. Apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan senantiasa bekerja dengan maksimal dan setia terhadap perusahaan, sebaliknya, apabila karyawan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya maka karyawan tidak akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik sehingga akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan PT Biro Klasifikasi Indonesia cabang Tanjung Perak Surabaya perlu terus menganalisa tingkat kepuasan karyawan, selain itu permasalahan kepuasan kerja yang dialami oleh perusahaan harus dapat diselesaikan dengan baik terutama dalam keseimbangan kehidupan dan pekerjaan karyawan serta pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka penulis memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan penelitian penelitian sebelumnya. Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis akan melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Work Life Balance dan Career Development Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh *career development* terhadap kepuasan kerja pada PT Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rincian yang dinyatakan pada rumusan masalah, maka dapat diketahui tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada PT Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh *career development* terhadap kepuasan kerja pada PT Biro Klasifikasi Indonesia Cabang Tanjung Perak Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *work life balance*, *career development* serta kepuasan kerja dan aspek aspek lainnya.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian penelitian selanjutnya serta menjadi acuan mengembangkan penelitian berikutnya dalam jangka panjang.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat membantu penulis untuk mengimplementasikan dan mengembangkan ilmu yang telah didapat terutama dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *work life balance* dan *career development* dan menjadi ilmu yang bermanfaat untuk kedepannya.

- b. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan terhadap teori sumber daya manusia.

- c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk memecahkan masalah khususnya pada *work life balance* dan *career development* terhadap kepuasan karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengembangkan dan mengelola karyawannya secara maksimal agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.