

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini berfokus pada pengaruh tiga variabel utama pada kinerja karyawan pada PT. Lancar Sejahtera Abadi, yaitu dengan variabel kemauan untuk berubah, kepuasan kinerja, dan relasi antar manusia. Kinerja karyawan adalah faktor yang begitu penting untuk memastikan kelancaran kegiatan operasional perusahaan. Sehingga, dalam rangka mengidentifikasi bagaimana pentingnya beberapa faktor tersebut yang dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan untuk siap berubah, puas dengan hasil perkerjaannya, dan mampu membangun relasi kerja sama yang ideal antar sesama pekerja cenderung mempunyai performa yang lebih baik. Melalui penelitian ini, akan dibahas secara mendalam bagaimana ketiga variabel tersebut berinteraksi dan mempengaruhi hasil kerja karyawan di PT. Lancar Sejahtera Abadi.

Seiring berkembangnya zaman saat ini persaingan dalam dunia usaha sudah menjadi hal yang lumrah, selain itu persaingan usaha adalah satu dari beberapa aspek penting untuk menjalankan roda ekonomi sebuah perusahaan dan negara. Persaingan usaha merupakan hal yang sering dan lumrah terjadi pada dunia usaha, persaingan berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kompetisi merupakan upaya untuk membuktikan keunggulan masing-masing yang dilakukan oleh perseorangan, perusahaan, atau negara di bidang perdagangan, produksi, persenjataan, dan lainnya.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat di artikan persaingan usaha merupakan upaya dari perseorangan, perusahaan, ataupun negara dalam mendapatkan sebuah benefit pada mekanisme pasar yang mana hasil akhirnya dapat dinikmati oleh pelanggan dengan baik contohnya berbentuk harga yang terjangkau, pelayanan, variasi produk, dan lain sebagainya. Persaingan usaha pada kinerja pasar akan mendorong pengusaha dalam melakukan inovasi dalam memperoleh keunggulan ataupun produk yang variatif.

Persaingan usaha di Indonesia saat ini sangat kompetitif karena banyak pengusaha atau pelaku usaha yang ada di Indonesia menyajikan produk yang variatif dan mampu bersaing. Tentu ini menjadi angin segar dimana dengan makin banyaknya pelaku usaha yang tersebar dimana-mana, mampu memberikan dampak positif pada perkembangan ekonomi Indonesia. Persaingan usaha di Indonesia meningkat dan semakin tinggi di setiap tahunnya. Proyeksi Indonesia sebagai ekonomi terbesar keempat di dunia pada tahun 2045 telah memicu persaingan intensif di kalangan pelaku industri untuk mengakselerasi peningkatan mutu korporasi masing-masing. Dinamika pertumbuhan ekonomi yang tengah berlangsung menuntut sinergi dengan kemajuan sektor industri nasional sebagai fondasi penopangnya. Dalam pertumbuhan yang sedang terjadi, Indonesia harus mempersiapkan diri terlebih pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dan berkarakter untuk dapat bersaing dengan sumber daya manusia negara lain.

Dalam dunia persaingan usaha yang semakin kompetitif dan menghadapi hambatan dan rintangan besar dalam mempertahankan dan meningkatkan SDM. Beberapa faktor psikologis dan hubungan interpersonal di tempat kerja juga berperan dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat memberikan performa terbaik mereka. Kinerja karyawan adalah satu dari sejumlah faktor penting pada perusahaan atau organisasi karena kinerja karyawan berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pencapaian visi dan misi sebuah perusahaan. Kualitas hubungan antar rekan kerja dan atasan berperan penting pada kinerja karyawan. Hubungan interpersonal yang baik dapat mengurangi tingkat stres di tempat kerja dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih banyak. Sebaliknya, hubungan kerja yang kurang harmonis dapat menurunkan kinerja karyawan dan menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Dalam konteks dinamika persaingan bisnis yang kian kompetitif, PT. Lancar Sejahtera Abadi yang mulai beroperasi sejak tahun 2008 merupakan usaha yang berfokus pada jasa pengelolaan transportasi, dengan spesialisasi dalam penyediaan layanan pengangkutan dan distribusi barang secara terpadu melalui integrasi moda transportasi darat. PT. Lancar Sejahtera Abadi memiliki tujuan untuk membantu dalam kelancaran usaha para pelaku bisnis dan memberikan layanan yang dapat meningkatkan supply chain. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, PT. Lancar Sejahtera Abadi menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan sumber daya manusia terutama kinerja karyawan untuk

mencapai tujuan strategis perusahaan. Dengan menaikkan tingkat kinerja karyawan, perusahaan dapat meraih tujuan strategis perusahaan dan target pendapatan yang dikehendaki.

Semakin berkembangnya zaman, perusahaan perlu melakukan perubahan dalam penyesuaian dengan perkembangan zaman. Pada era saat ini teknologi digital sudah semakin berkembang, perusahaan harus dapat menyesuaikan dan beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan teknologi digital. Berdasarkan data dari PT. Lancar Sejahtera Abadi, jumlah kendaraan sewa yang terdapat pada PT. Lancar Sejahtera Abadi sejumlah 130 kendaraan. Pada tabel berikut menunjukkan permasalahan pada target dan realisasi pendapatan PT. Lancar Sejahtera Abadi.

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Pendapatan PT. Lancar Sejahtera Abadi Kab.

Pasuruan Tahun 2022-2023

Tahun	2022	2023
Realisasi	38.000.841.538	35.920.772.658
Target	42.230.998.314	48.510.160.298
Persentase Capaian	90%	74%

Sumber: HRD PT. Lancar Sejahtera Abadi

Pada tahun 2022 target pendapatan PT. Lancar Sejahtera Abadi di bidang sewa unit berada pada persentase 90% dari target pendapatan di tahun tersebut. Target pendapatan pada tahun 2023 di bidang jasa penyewaan unit sebesar 74% dari target pendapatan.

Berdasarkan data target pendapatan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat sebuah masalah yang terjadi pada PT. Lancar Sejahtera

Abadi terkait pendapatan selama 2 tahun. Penurunan terjadi pada bidang jasa penyewaan unit sebesar 16% dari persentase capaian tahun 2022. Dengan beradaptasi terhadap teknologi digital karyawan dapat mempermudah dalam melakukan pekerjaan. Teknologi digital dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas pada kinerja perusahaan itu sendiri. Hal tersebut menjadi tantangan bagi karyawan untuk melakukan adaptasi terhadap digitalisasi. Karyawan juga harus siap terhadap perubahan digitalisasi untuk mempermudah melakukan pemberkasan, komunikasi, dan pemanfaatan informasi digital. Perubahan tersebut juga dapat berpengaruh pada mencapai tujuan strategis perusahaan dan kinerja karyawan. Dapat diamati dalam tabel gap penguasaan teknologi yang tertera berikut.

Tabel 1.2

Gap Penguasaan Teknologi Karyawan PT. Lancar Sejahtera Abadi Kab.

Pasuruan Tahun 2023

Divisi	Ya	Tidak
Administrasi	10	16
Accounting	11	15
Marketing	5	19
Operasional	13	17
Maintance	15	30
Driver	9	20
Total	63	117

Sumber: HRD PT. Lancar Sejahtera Abadi

Digitalisasi menjadi sebuah permasalahan pada PT. Lancar Sejahtera Abadi, hal tersebut dapat menghambat terjadinya proses pemberkasan, komunikasi, dan pemanfaatan informasi digital secara lebih cepat. Karyawan yang bisa menyesuaikan dengan digitalisasi serta

melakukan proses-proses tersebut dengan efisien dan efektif dapat meningkatkan kinerja perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Tidak hanya itu karyawan juga dapat lebih mudah dan cepat dalam menyelesaikan tugasnya dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Merujuk pada data tabel di atas mengindikasikan bahwa masih banyaknya pekerja yang kurang menguasai teknologi atau dapat diartikan gagap teknologi. Penggunaan teknologi pada PT. Lancar Sejahtera Abadi sangat dibutuhkan salah satunya seperti pengumpulan data atau laporan pekerjaan. Tidak hanya itu penggunaan teknologi pada PT. Lancar Sejahtera Abadi yang mewajibkan karyawannya untuk dapat menggunakan teknologi yaitu melakukan absensi melalui daring dan melakukan pemesanan jasa melalui daring. Hal tersebut berguna untuk tetap dapat melakukan absensi meskipun karyawan sedang mendapatkan tugas di luar kantor, pemesanan jasa melalui daring juga dapat mempermudah konsumen yang ingin melakukan pemesanan jasa melalui karyawan yang ditemui oleh konsumen, sehingga konsumen tidak perlu untuk datang secara langsung ke perusahaan melainkan dapat dengan menemui karyawan yang sedang mengunjungi perusahaan dari konsumen. Contoh penggunaan teknologi tersebut dapat meningkatkan pendapatan bagi perusahaan dan meningkatkan kinerja dari karyawan. Pengumpulan data dan laporan dari karyawan dapat memudahkan atasan untuk mendapatkan rangkuman dan mempermudah melakukan proses evaluasi. Dari data tersebut mempermudah pemimpin perusahaan untuk melakukan pengambilan keputusan.

Kinerja karyawan menjadi satu dari sejumlah faktor tercapainya target pendapatan perusahaan. Pengertian kinerja karyawan menurut Donnelly, Gibson dan Ivancevich (2021) mengungkapkan bahwasanya pencapaian tujuan yang sudah ditentukan, mengacu pada tingkat kesuksesan penyelesaian tugas. Sama halnya dengan definisi menurut Wibowo (2021) mengungkapkan bahwasanya kinerja karyawan merupakan pencapaian individu akan hasil kerjanya. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil dan pencapaian tujuan yang sudah ditentukan pada pekerjaan.

Kinerja karyawan di PT. Lancar Sejahtera Abadi dapat ditingkatkan dengan menciptakan sinergitas antara kemauan untuk berubah, kepuasan kerja, dan hubungan antar manusia. Ketiga variabel tersebut saling mendukung satu sama lain serta mampu mewujudkan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Karyawan yang siap berubah, merasa puas dengan hasil pekerjaannya, dan mempunyai relasi yang ideal dengan rekan kerja dan atasan akan menunjukkan kinerja yang lebih produktif. Sehingga, perusahaan dapat melakukan pengelolaan tiga faktor tersebut secara ideal untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Stoffers & Mordant-Dols (2023) tekad untuk berubah adalah niat tindakan positif seseorang untuk menerapkan perubahan dalam struktur, budaya, atau metode kerja. Kemauan yang tinggi mendukung dan berkontribusi terhadap perubahan serta mengurangi resistensi terhadap implementasinya, sedangkan kemauan yang rendah membuat sulit untuk

mengadopsi dan mengimplementasikan perubahan yang diusulkan (Zeid et al., 2017).

Kemauan untuk berubah merujuk pada sikap atau kesiapan individu dalam menerima perubahan yang terjadi di tempat kerja. Perubahan dalam perusahaan sering kali mendapati proses adaptasi terhadap perkembangan teknologi, prosedur baru, mekanisme baru, atau bahkan perubahan budaya organisasi. Kemauan untuk berubah ini sangat penting karena perusahaan yang bergerak dalam lingkungan yang dinamis harus mampu beradaptasi dengan cepat. Karyawan yang memiliki adaptasi perubahan yang tinggi lebih mudah dalam penyesuaian pada perubahan yang sudah ada serta akan menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam menghadapi tantangan-tantangan baru.

Kemauan untuk berubah berkaitan erat dengan kemauan individu untuk belajar. Kemauan untuk berubah berperan penting dalam suatu perusahaan. Hal tersebut diperkuat dengan pendapat dari Dayan et al. (2016) bahwa kemauan untuk berubah memegang peranan penting dalam aktivitas bisnis. Hal tersebut menjadi salah satu permasalahan pada PT. Lancar Sejahtera Abadi. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada tabel pra-survei yang telah dilakukan peneliti sebagai berikut.

Tabel 1.3

Kemauan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. Lancar Sejahtera Abadi Kab.
Pasuruan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah anda merasa termotivasi untuk mengubah cara kerja anda agar dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.	8	22
Saya merasa kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan cara kerja yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai target waktu penyelesaian tugas.	27	3
Penting bagi saya untuk mengadopsi perubahan dalam proses kerja untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	11	19

Sumber: Pra-survei Karyawan PT. Lancar Sejahtera Abadi

Kemauan untuk berubah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan-perubahan, misalnya perubahan teknologi atau prosedur cenderung lebih produktif dan efisien dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Hal tersebut dapat terjadi pada karyawan yang tidak merasa terhambat oleh perubahan dan justru memandangnya sebagai kesempatan untuk tumbuh dan berkembang. Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki adaptasi perubahan yang baik mungkin mengalami kendala-kendala dalam menyesuaikan diri dalam perubahan yang dapat menghambat kinerjanya.

Data Tabel di atas menunjukkan masih banyaknya karyawan yang kurang termotivasi untuk mengubah cara kerja yang telah ditentukan oleh Perusahaan. Karyawan juga merasa kesulitan dan kurangnya pemahaman

mengenai pentingnya perubahan cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan pemahaman dan memberikan bantuan kepada karyawan yang merasa kesulitan terhadap perubahan. Perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kesediaan para karyawan untuk berubah.

Selain itu, performa karyawan juga tidak terlepas dari dimensi kepuasan kerja. Kasmir (2022) mengartikan kepuasan kerja sebagai kondisi afektif yang mencerminkan rasa senang atau bahagia, baik sebelum maupun setelah seseorang melaksanakan tugas pekerjaannya. Sementara itu, Wibowo (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai spektrum evaluatif yang menunjukkan seberapa positif atau negatif perasaan individu terhadap berbagai aspek dalam lingkungan kerja, termasuk tanggung jawab, suasana tempat kerja, serta interaksi antarrekan kerja.

Kepuasan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya umumnya bekerja lebih semangat, giat, dan menunjukkan hasil yang lebih meningkat. Karyawan juga lebih berkomitmen terhadap tujuan Perusahaan dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Di sisi lain, ketidakpuasan kerja sering kali berhubungan dengan penurunan kinerja, rendahnya motivasi, demotivasi serta peningkatan tingkat absensi dan turnover. Oleh karena itu perusahaan perlu memprioritaskan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor kinerja. Untuk mengetahui kepuasan kerja pada karyawan PT.

Lancar Sejahtera Abadi peneliti melakukan pra-survei mengenai kepuasan kerja. Berikut hasil pra-survei yang telah dilakukan peneliti.

Tabel 1.4

Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Lancar Sejahtera Abadi Kab.

Pasuruan

Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
Seberapa puas kondisi kerja anda terhadap kemampuan anda untuk memenuhi tenggat waktu.	15	15
Apakah anda merasa puas dengan bantuan yang anda dapatkan dari karyawan ataupun perusahaan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	13	17
Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini dan membuat saya berkomitmen untuk mencapai target yang ditetapkan.	10	20

Sumber: Pra-survei Karyawan PT. Lancar Sejahtera Abadi

Kepuasan kerja merupakan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan yang dirasakan oleh para karyawan terkait dengan hasil kerjanya. Tingkat kepuasan kerja merupakan hasil interaksi kompleks dari beragam elemen, seperti kondisi lingkungan kerja, kualitas relasi antar kolega, sistem remunerasi, serta akses terhadap peluang pengembangan diri. Individu yang mengalami kepuasan dalam perannya umumnya menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, peningkatan kinerja, serta loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi tempat mereka berada. Namun sebaliknya yang terjadi, jika ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan karyawan tidak termotivasi, kurang fokus dan cenderung mengalami penurunan kerjanya.

Berdasarkan data di atas menunjukkan masih banyaknya karyawan yang merasa tidak puas dengan bantuan yang didapatkan baik dari sesama rekan kerja maupun dari perusahaan itu sendiri. Hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen dari karyawan untuk tetap produktif dan temotivasi untuk mencapai target yang telah ditentukan. Berdasarkan uraian Wibowo (2017) pada PT. Lancar Sejahtera Abadi terdapat permasalahan pada tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Selain itu, performa karyawan turut melibatkan dimensi hubungan interpersonal. Dalam kerangka organisasi, hubungan interpersonal mencakup dinamika interaksi yang terjalin antar individu di dalam institusi, mencakup relasi antara pimpinan dan staf, antar kolega sejawat, maupun dengan pihak eksternal. Terbinanya relasi yang positif di antara para karyawan memberi kontribusi pada terciptanya atmosfer kerja yang harmonis serta mendukung, yang secara tidak langsung mendorong peningkatan produktivitas serta efektivitas kinerja. Komunikasi yang efektif, rasa saling percaya, dan empati antar individu, merupakan elemen penting dalam membangun hubungan antar sesama rekan yang baik di tempat kerja.

Effendy (2020) menyatakan bahwa komunikasi persuasif antarindividu merupakan proses interaksi langsung yang terjadi secara tatap muka dalam konteks profesional dan organisasi, yang bertujuan untuk membangkitkan motivasi kerja serta memperkuat kolaborasi demi

tercapainya hasil kerja yang optimal. Pernyataan ini selaras dengan pandangan Davis (2020), yang mengemukakan bahwa relasi antarmanusia merupakan bentuk interaksi sosial yang terjalin antara individu dengan individu lain, baik dalam konteks profesional maupun dalam struktur organisasi. Berikut adalah tabel pra-survei yang dilakukan peneliti terkait hubungan antar manusia pada karyawan PT. Lancar Sejahtera Abadi.

Tabel 1.5

Hubungan Antar Manusia Pada Karyawan PT. Lancar Sejahtera Abadi

Kab. Pasuruan

Pertanyaan	Ya	Tidak
Apakah hubungan baik dengan rekan kerja memiliki pengaruh besar pada kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	22	8
Apakah anda merasa mendapat dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditentukan.	10	20
Apakah anda merasa kinerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai SOP terpengaruh oleh komunikasi antar tim.	13	17

Sumber: Pra-survei Karyawan PT. Lancar Sejahtera Abadi

Hubungan yang baik antar karyawan dalam organisasi berperan penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang positif. Ketika karyawan dapat berkolaborasi dengan baik, saling mendukung, dan memiliki komunikasi yang terbuka, karyawan lebih cenderung lebih produktif dan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efisien. Akan tetapi sebaliknya yang terjadi, ketegangan atau konflik antar karyawan dapat

mengganggu semangat kerja, yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sehingga, perusahaan harus mendorong terciptanya hubungan yang harmonis di tempat kerja sebagai salah satu cara untuk menaikkan tingkat kinerja. Pada PT. Lancar Sejahtera Abadi hubungan dan interaksi antar karyawan harus diperhatikan.

Merujuk pada tabel di atas diketahui terdapat hubungan yang kurang baik antar karyawan. Tabel pra-survei menunjukkan hubungan antar karyawan sangat kurang, contohnya pada pertanyaan pertama 22 dari 30 karyawan merasa hubungan yang baik berpengaruh besar pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal tersebut berbanding terbalik dengan pertanyaan kedua, beberapa karyawan merasa kurang mendapatkan dukungan baik dari sesama karyawan maupun dari atasan ataupun perusahaan itu sendiri. Dari kedua pertanyaan tersebut menggambarkan bahwasannya karyawan merasa hubungan yang baik antar karyawan maupun atasan dapat berpengaruh pada penyelesaian tepat waktu. Tetapi karyawan belum mendapatkan dukungan dari sesama rekan maupun atasan. Beberapa karyawan juga merasa komunikasi antar tim menjadi salah satu pengaruh terhadap kinerja mereka sesuai SOP yang sudah ditentukan. Penting bagi perusahaan untuk menjembatani hubungan antar karyawan maupun atasan. Karena hal tersebut dapat menyebabkan sulitnya untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Kemauan untuk berubah, kepuasan kerja, dan hubungan antar manusia merupakan beberapa faktor penting yang harus diperhatikan oleh

perusahaan. Karyawan yang memiliki kemauan untuk berubah, kepuasan kerja, dan hubungan antar manusia yang baik tentunya dapat menghasilkan performa yang baik pula. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi performa dari seorang karyawan. Dari performa yang baik pula dapat meningkatkan produktivitas dan penghasilan dari sebuah perusahaan.

Ketiga variabel tersebut yaitu kemauan untuk berubah, kepuasan kerja, dan hubungan antar manusia, tidak berdiri sendiri akan tetapi saling berinteraksi satu sama lain. Karyawan yang memiliki kemauan untuk berubah yang tinggi lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaannya karena merasa mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Selain itu hubungan yang baik antar karyawan juga sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karena terjalin komunikasi yang efektif dan dukungan sosial yang diberikan oleh sesama rekan kerja dapat meningkatkan rasa nyaman dan kebahagiaan di tempat kerja. Semua variabel-variabel itu secara bersamaan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kemauan untuk berubah mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lancar Sejahtera Abadi?
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lancar Sejahtera Abadi?

3. Apakah hubungan antar manusia mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Lancar Sejahtera Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemauan untuk berubah terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Sejahtera Abadi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Sejahtera Abadi.
3. Untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Lancar Sejahtera Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

Mengacu pada pada latar belakang, rumusan permasalahan, dan tujuan penelitian yang sudah dijabarkan, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dalam konteks teoritis maupun praktis bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, serta pihak pihak yang terkait. Adapun manfaat penelitian yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi pada literatur di bidang manajemen SDM, terutama terkait dengan hubungan antara kemauan untuk berubah, kepuasan kerja, dan hubungan antar manusia.

- b. Penelitian ini mampu memberikan wawasan lebih lanjut tentang bagaimana faktor internal perusahaan seperti kemauan untuk berubah, kepuasan kerja, dan hubungan antar manusia yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan perubahan organisasi atau perusahaan.
- c. Penelitian ini harapannya mampu memperluas pengetahuan terkait dengan hubungan antara kemauan untuk berubah, kepuasan kerja, dan hubungan antar manusia, serta bagaimana adaptasi perubahan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan dapat merancang program-program pengembangan pelatihan bagi karyawan dalam rangka menaikkan tingkat kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, meningkatkan keterampilan dalam membangun hubungan interpersonal yang lebih positif serta mengembangkan aspek kepuasan kerja yang dapat mendukung motivasi dan kinerja karyawan.
- c. Dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen mengenai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang menimbulkan pengaruh

pada kepuasan kerja seperti hubungan interpersonal yang baik dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan.