

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hingga saat ini Indonesia terus berupaya memajukan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakatnya. Upaya nyata yang terlihat saat ini banyak sekali perusahaan-perusahaan asing yang berinvestasi. Kebijakan ini tentu saja semakin mendorong maju nya suatu kawasan di mana perusahaan tersebut berada.

Salah satu wilayah yang terus berkembang pesat adalah kota Batam, wilayah ini banyak memiliki perusahaan asing dengan bidang industri yang sangat beragam. Keberadaan industri-industri ini tentu saja membuka peluang bagi tenaga kerja. Setelah pekerja bekerja dengan baik dalam perusahaan, maka kemudian tugas perusahaan untuk memelihara agar karyawan tersebut berada dalam perusahaan yang nyaman, perusahaan pun terus berupaya agar karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Semakin berkembangnya persaingan bisnis saat ini, sangat lah di butuhkan perubahan dalam sebuah perusahaan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan mempertahankan kualitas sumber daya manusia. Salah satu masalah nasional yang di hadapi bangsa Indonesia ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan perusahaan yang berkelanjutan. Sumber daya manusia yang handal perlukan adanya pelatihan yang terus di perbaruhi dan

penyediaan berbagai fasilitas namun, tantangan utama bagi perusahaan adalah dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Umumnya setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama yaitu mempertahankan kehidupan dan kinerja perusahaan. Keberhasilan itu tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas dan menjalankan semua sistem yang ada di dalam perusahaan. Salah satu kunci utama untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi di lingkungan perusahaan. Sebelum sampai kepada pengertian budaya organisasi, penulis menjelaskan terlebih dahulu pengertian budaya dan organisasi.

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Unsur-unsur yang terdapat dalam budaya terdiri dari ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi-asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, masalah adaptasi eksternal dan internal serta cara mengatasinya. Organisasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab. Menurut Philip Selznick dalam Tika, (2010: 4) Hal-hal yang tercakup dalam organisasi terdiri dari kumpulan dua orang atau lebih, kerja

sama, tujuan bersama, sistem koordinasi kegiatan, pembagian tugas dan tanggung jawab personil.

Budaya dalam sebuah organisasi tidak terbentuk begitu saja, namun perlu ada nya sebuah proses yang harus dilalui budaya itu hingga akhirnya menjadi budaya organisasi. Prosesnya mengikuti alur berikut: para pendirian pemimpin lainnya membawa serta satu set asumsi dasar. nilai-nilai, prespektif, artefak ke dalam organisasi dan menanamkannya kepada para karyawan. Budaya muncul ketika para anggota berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi yakni masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal. Secara perorangan, masing-masing anggota organisasi boleh menjadi seorang pencipta budaya baru (*culture creator*) dengan mengembangkan berbagai cara untuk menyelesaikan persoalan-persoalan individu seperti persoalan identitas diri, control, dan pemenuhan kebutuhan serta bagaimana bisa di terima oleh lingkungan organisasi yang diajarkan kepada generasi penerus.

Menurut Yunita Sari Mustikaningsi,(2014: 45) Budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut. Oleh sebab itu budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertindak laku.

Masalah budaya organisasi di PT Chimasindo Agri Baloi Batam adalah kurangnya interaksi sesama pegawai di luar formal pekerjaan seperti halnya

hanya berbicara sebatas keperluan pekerjaan saja mulai dari jam 08.00 pagi sampai dengan jam 17.00 sore dan di waktu istirahat pun karyawan hanya sibuk dengan sendiri seperti keluar untuk makan siang atau membentuk kelompok dan hanya kelompok itu terus setiap hari nya. Adanya rasis di lingkungan pekerjaan sehingga minoritas merasa kurang nyaman di lingkungan pekerjaan. Rasis membawa budaya organisasi mayoritas menjadi lebih unggul sehingga untuk beberapa karyawan merasa tidak merasa nyaman dan akhirnya memilih untuk berhenti bekerja.

Dalam penelitian Tobing, (2015: 166) bahwa pengaruh secara langsung yang diberikan faktor budaya organisasi terhadap perilaku bekerja karyawan PTPN XII Surabaya terbukti signifikan. Hal itu berarti bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku bekerja, terbukti. Berdasarkan hasil penilaian responden menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dipersepsikan secara baik oleh karyawan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku bekerja karyawan.

Sebagaimana di terangkan diatas, pada intinya budaya organisasi setiap perusahaan berbeda dan budaya organisasi pada dasarnya merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan dimana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Budaya organisasi penting sekali untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatan sehari-hari, akan tetapi juga sangat

mempengaruhi bagaimana kinerja yang ingin di capai sebuah organisasi perusahaan.

Selain sumber daya manusia berbasis budaya organisasi dan sumber daya manusia berbasis kompetensi juga perlu perusahaan miliki. Biasanya untuk menunjang karir dari seorang karyawan beberapa perusahaan menerapkan sistem penilaian melalui yang namanya kompetensi. kompetensi ini biasanya ada yang bersifat terang-terangan sehingga karyawan dapat menjaga tingkah laku dan ada juga yang bersifat rahasia sehingga karyawan tidak mengetahui kapan tingkah laku mereka di nilai oleh atasan.

Menurut Spencer dalam Moehariono, (2010: 4) kompetensi terletak pada bagaian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas padasemua situasi dan tugas pekerjaan. Kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkat kinerjanya. Selain itu, kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu. Pendapat ahli lainnya mengatakan bahwa kompetensi berhubungan dengan sikap, watak kepribadian, dan pengetahuan yang diperolehnya. Itulah awal munculnya pendapat dan ide dari sejarah kompetensi secara luas, tetapi dalam praktik sehari-hari selanjutnya kita akan melihat bahwa ternyata sistem kompetensi bisa diaplikasikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk banyak hal, termaksud

rekrutmen, pengukuran kinerja, kompensasi (*rewards*), dan kebutuhan untuk pelatihan-pelatihan.

Masalah kompetensi di PT Chimasindo Agri Baloi Batam adalah adanya sistem kekerabatan yang menjadi prioritas promosi, bukan diukur dari kompetensi seseorang, sehingga mengakibatkan kesenjangan sosial di antara karyawan lain.

Dalam penelitian Anwar, (2016: 113) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada PTS di medan sumatera utara. Besaran pengaruh variabel kompetensi terhadap budaya organisasi memberikan kontribusi terendah. Para expert di lingkungan kompetis di wilayah I medan menyatakan bahwa penyebab kompetensi dosen sangat lemah adalah karena para dosen masih didominasi oleh yang berusia mudah sehingga identik dengan minimnya pengalaman maupun profesionalisme.

Sebagaimana di terangkan diatas, pada intinya menilai suatu kompetensi untuk karyawan harus lah dilihat dan nilai berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut, namun untuk beberapa perusahaan kompetensi saja tidak lah cukup untuk bekal seorang karyawan bekerja secara giat perlu adanya dorongan moral dari rekan kerja juga atasan. Dorongan moral biasanya dalam bentuk memotivasi karyawan dilingkungan pekerjaan misalnya memotivasi di lakukan setiap hari sebelum mulai bekerja atau sepulang kerja untuk kemudian nilai dari motivasi itu menjadi perbekalan atau semangat karyawan untuk memulai pekerjaannya.

Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Perusahaan yang sedang

membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan, dan keinginan para karyawan sehingga karyawan akan melakukan sesuatu yang menjadi keinginan dan tujuan perusahaan.

Menurut Subagio, (2015: 102) motivasi kerja adalah agar setiap karyawan mempunyai dorongan melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan dan manfaat motivasi menciptakan gairah kerja untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi di PT Chimasindo Agri Baloi Batam sudah cukup baik hanya saja butuh peningkatan perhatian dari atasan khususnya bagian perekrutan karyawan kepada karyawan, Bagian perekrutan karyawan seharusnya bidang yang paling dekat dan mengerti masalah dari karyawan itu sendiri dengan adanya peningkatan kepedulian dalam hal ini memotivasi karyawan dengan cara mengadakan semacam wajib (*meeting*) atau pengarahan sebelum memulai bekerja, meliburkan pekerja dan mengadakan suatu acara rutin 1 tahun sekali, memberi penghargaan serta memberi kesempatan bagi karyawan untuk berkarya.

Dalam penelitian Indriyaningrum & Rijanti, (2017: 254) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional sebagai variable memediasi tidak mampu menjelaskan pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan kota Semarang.

Sebagaimana di terangkan diatas, bahwa motivasi dapat mempengaruhi cara kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karena adanya suatu

keyakinan bahwa nilai motivasi yang di ambil dari orang lain akan menambah energi seseorang sehingga baik bagi karyawan.

Adanya nilai budaya organisasi, kompetensi dan motivasi di suatu perusahaan tentunya menjadi sebuah tolok ukur pencapaian kesuksesan suatu perusahaan menjaga kenyamanan karyawannya. Di dukung dengan adanya aspek budaya organisasi, kompetensi dan motivasi sangat berkaitan langsung dengan adanya kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Ibrahim Bali Pamungkas, (2017: 22) Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Pada PT Chimasindo Agri Baloi Batam adanya penurunan kinerja karyawan di 4 tahun terakhir di tandai dengan menurun nya kualitas suatu produk yang menyebabkan permintaan akan barang juga menurun.

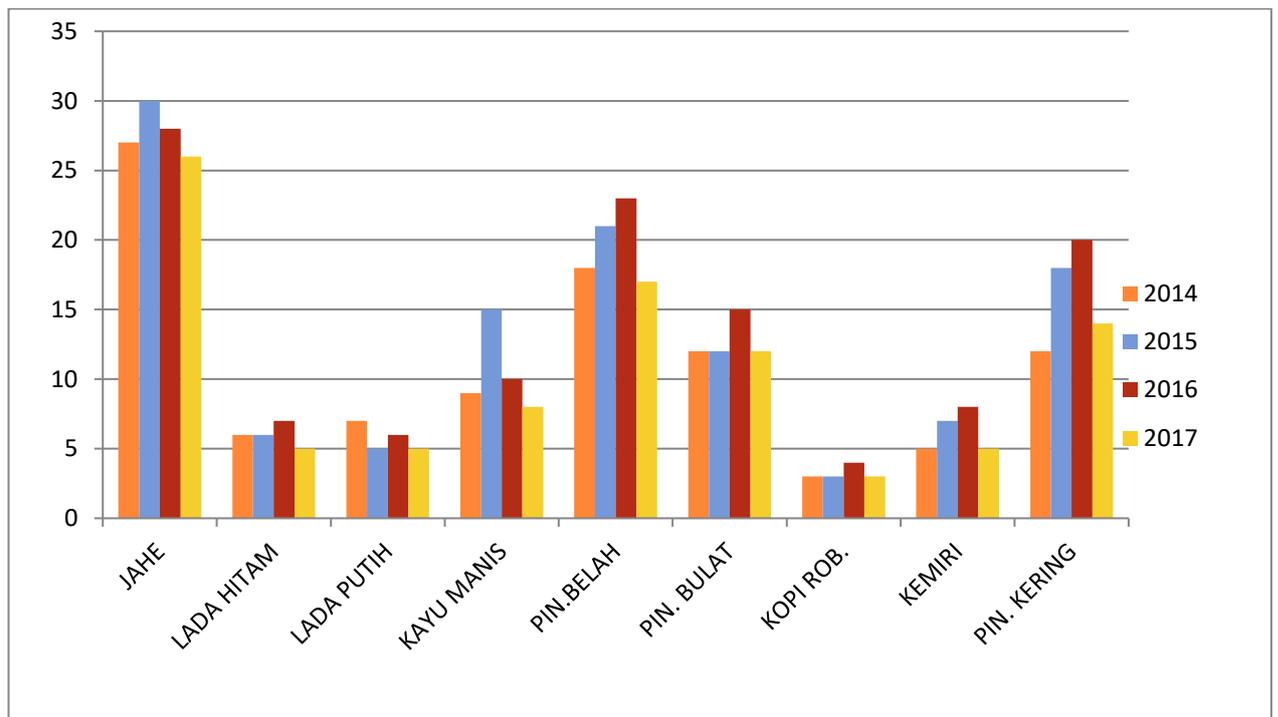
DATA PENJUALAN PT. CHIMASINDO AGRI BALOI BATAM

PERIODE 2014-201

Tabel 1.1 Data Penjualan

NO	NAMA PRODUK	PENJUALAN TAHUN			
		2014	2015	2016	2017
1	ELEPPHANT GINGER/JAHE GAJAH	27	30	28	26
2	BLACK PEPPER/LADA HITAM	6	6	7	5
3	WHITE PEPPER/LADA PUTIH	7	5	6	5
4	CINNAMON/KAYU MANIS	9	15	10	8
5	BETEL NUT SPLIT/PINANG BELAH	18	21	23	17
6	BETEL NUT WHOLE/PINANG BULAT	12	12	15	12
7	COFFEE ROBUSTA/KOPI ROBUSTA	3	3	4	3
8	CANDLE NUTS/KEMIRI	5	7	8	5
9	BOILED DRIED BETEL NUTS/ PINANG KERING	12	18	20	14
TOTAL PENJUALAN		99	117	121	95

Sumber: Data oleh PT Chimasindo Agri Baloi Batam



Sumber : Data oleh PT Chimasindo Agri Baloi Batam

Gambar 1.1 Data Penjualan PT Chimasindo Agri Baloi Batam

Keterangan:

Berdasarkan gambar diatas, terdapat sembilan jenis produk yang dipasarkan oleh perusahaan beberapa diantaranya mengalami penurunan penjualan dan sebagian mengalami peningkatan atau bahkan tetap disetiap tahunnya. Penjualan produk pada tahun 2014 dengan nama produk *Elephant Ginger*/Jahe Gajah sebanyak 27 ton, *Black Pepper*/Lada Hitam sebanyak 6 ton, *White Pepper*/Lada Putih sebanyak 7 ton, *Cinnamon*/Kayu Manis sebanyak 9 ton, *Betel Nut Split*/Pinang Belah sebanyak 18 ton, *Betel Nut Whole*/Pinang Bulat sebanyak 12 ton, *Coffee Robusta*/Kopi Robusta sebanyak 3 ton, *Candle Nuts*/Kemiri

sebanyak 5 ton, *Boiled Dried Betel Nuts*/Pinang Kering sebanyak 12 ton, sehingga total seluruh produk adalah 99 ton.

Berdasarkan gambar diatas, terdapat sembilan jenis produk yang dipasarkan oleh perusahaan beberapa diantaranya mengalami penurunan penjualan dan sebagian mengalami peningkatan atau bahkan tetap disetiap tahunnya. Penjualan produk pada tahun 2015 dengan nama produk *Elephant Ginger*/Jahe Gajah sebanyak 30 ton, *Black Pepper*/Lada Hitam sebanyak 6 ton, *White Pepper*/Lada Putih sebanyak 5 ton, *Cinnamon*/Kayu Manis sebanyak 15 ton, *Betel Nut Split*/Pinang Belah sebanyak 21 ton, *Betel Nut Whole*/Pinang Bulat sebanyak 12 ton, *Coffee Robusta*/Kopi Robusta sebanyak 3 on, *Candle Nuts*/Kemiri sebanyak 7 ton, *Boiled Dried Betel Nuts*/ Pinang Kering sebanyak 18 ton, sehingga total seluruh produk adalah 117 ton.

Berdasarkan gambar diatas, terdapat sembilan jenis produk yang dipasarkan oleh perusahaan beberapa diantaranya mengalami penurunan penjualan dan sebagian mengalami peningkatan atau bahkan tetap disetiap tahunnya. Penjualan produk pada tahun 2016 dengan nama produk *Elephant Ginger*/Jahe Gajah sebanyak 28 ton, *Black Pepper*/Lada Hitam sebanyak 7 ton, *White Pepper*/Lada Putih sebanyak 6 ton, *Cinnamon*/Kayu Manis sebanyak 10 ton, *Betel Nut Split*/Pinang Belah sebanyak 23 ton, *Betel Nut Whole*/Pinang Bulat sebanyak 15 ton, *Coffee Robusta*/Kopi Robusta sebanyak 4 ton, *Candle Nuts*/Kemiri sebanyak 8 ton, *Boiled Dried Betel Nuts*/ Pinang Kering sebanyak 20 ton, sehingga total seluruh produk adalah 121 ton.

Berdasarkan gambar diatas, terdapat sembilan jenis produk yang dipasarkan oleh perusahaan beberapa diantaranya mengalami penurunan penjualan dan sebagian mengalami peningkatan atau bahkan tetap di setiap tahunnya. Penjualan produk pada tahun 2017 dengan nama produk *Elepphant Ginger*/Jahe Gajah sebanyak 26 ton, *Black Pepper*/Lada Hitam sebanyak 5 ton, *White Pepper*/Lada Putih sebanyak 5 ton, *Cinnamon*/Kayu Manis sebanyak 8 ton, *Betel Nut Split*/Pinang Belah sebanyak 17 ton, *Betel Nut Whole*/Pinang Bulat sebanyak 12 ton, *Coffee Robusta*/Kopi Robusta sebanyak 3 ton, *Candle Nuts*/Kemiri sebanyak 5 ton, *Boiled Dried Betel Nuts*/ Pinang Kering sebanyak 14 ton, sehingga total seluruh produk adalah 95 ton.

Terlihat jelas pada gambar diagram penjualan sehingga dapat disimpulkan PT Chimasindo Agri Baloi Batam pada priode empat tahun terakhir yaitu 2014-2017 mengalami kenaikan dan penurunan. Pada tahun 2014 total penjualan sebanyak 99 ton kemudian pada tahun 2015 total penjualan sebanyak 117 ton ini membuktikan bahwa penjualan produk mengalami kenaikan, Kemudian pada tahun 2015 dengan total penjualan 117 ton kembali mengalami kenaikan di tahun 2016 dengan total penjualan sebanyak 121 ton namun di tahun berikutnya 2017 penjualan produk mengalami penurunan yang cukup jauh yaitu total penjualan produk sebanyak 95 ton. Dengan jenis produk yang paling berpengaruh menyebabkan penurunan yaitu *Elepphant Ginger*/Jahe Gajah, *Betel Nut Split*/Pinang Belah, *Betel Nut Whole*/Pinang Bulat, *Boiled Dried Betel Nuts*/Pinang Kering.

Dalam penelitian Hadian, (2015: 26) kinerja dinas cukup baik menuju baik pelayanan publik cukup baik menuju baik, terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan dari variable kepemimpinan, struktur organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dinas dan terdapat pengaruh yang kuat dari kinerja dinas terhadap pelayanan publik.

Kinerja pegawai di kategorikan tinggi yang di ukur melalui dimensi kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan dan kreativitas. Hanya saja, dari beberapa dimensi tersebut, ternyata dimensi kreativitas mempunyai skor penilaian relatif lebih rendah dari yang lainnya terutama pada aspek kemampuan pegawai untuk menciptakan cara baru dalam bekerja sehingga menghasilkan produk yang baik untuk di pasarkan sebagaimana di terangkan diatas , bahwa dalam penelitian ini, kinerja diukur dari 5 dimensi yaitu kuantitas, kualitas, kerjasama, ketepatan dan kreativitas.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Chimasindo Agri Baloi Batam”**.

Chimasindo Agri Baloi adalah distributor dan pengeksport produk Pertanian. Perusahaan yang telah lama terlibat dalam bisnis dengan pelanggan di beberapa negara dunia dalam produk umum dan produk komoditas. Dengan pengalaman bertahun-tahun perusahaan yang memasok bahan pangan baik dalam negeri maupun luar negeri dengan cara di ekspor memiliki produk antara lain: *Jahe/ginger*, *kayu manis/cinnamon*, *pinang/betel nuts*, *merica hitam dan putih/black and white pepper*, *kopi robusta/coffee robusta*. Sudah memiliki

pelanggan tetap dari luar negeri seperti dari negara China, India, Singapore, Malaysia, Arab Saudi, Brunai Darussalam dan Vietnam.

1.2. Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah-masalah yang dapat teridentifikasi adalah sebagai berikut.

1. Kurang nya interaksi sesama pegawai di luar formal pekerjaan.
2. Adanya rasis di lingkungan pekerjaan sehingga minoritas merasa kurang nyaman di lingkungan pekerjaan.
3. Adanya sistem kekerabatan yang menjadi prioritas promosi, bukan diukur dari kompetensi seseorang, sehingga mengakibatkan kesenjangan sosial di antara karyawan lain.
4. Butuh peningkatan perhatian dari atasan khususnya bagian perekrutan karyawan kepada karyawan.
5. Adanya penurunan kinerja karyawan di 4 tahun terakhir.
6. Dengan turun nya kualitas suatu produk yang menyebabkan permintaan akan barang juga turun.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan urutan latar belakang di atas, maka batasannya adalah mengenai variabel yang di teliti dan periode tahun 2014-2017.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chimasindo Agri Baloi Batam?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chimasindo Agri Baloi Batam?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chimasindo Agri Baloi Batam?
4. Apakah Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Chimasindo Agri Baloi Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Chimasindo Agri Baloi Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Chimasindo Agri Baloi Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT Chimasindo Agri Baloi Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompetensi, Kerja terhadap kinerja karyawan PT Chimasindo Agri Baloi Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan informasi guna melengkapi teori-teori yang sudah ada dan berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja dan juga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian untuk kedepannya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagi Objek Penelitian
 - a. Terciptanya interaksi sesama pegawai di luar formal pekerjaan
 - b. Tidak adanya rasis di lingkungan pekerjaan sehingga minoritas merasa nyaman di lingkungan pekerjaan.
 - c. Tidak adanya sistem kekerabatan yang menjadi prioritas promosi, sehingga promosi diukur dari kompetensi seseorang, sehingga tidak mengakibatkan kesenjangan sosial di antara karyawan lain.
 - d. Meningkatnya perhatian dari atasan khususnya bagian perekrutan karyawan kepada karyawan.
 - e. Meningkatnya kinerja karyawan di empat tahun terakhir.

- f. Meningkat nya kualitas suatu produk yang menyebabkan permintaan akan barang menjadi naik.
2. Bagi Universitas Putera Batam
- a. Penulis diwajibkan menerapkan teori-teori dan pengetahuan penulis yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.
 - b. Menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang penelitian yang berkaitan.