

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia perbankan yang sangat pesat dan persaingan yang semakin ketat menjadikan setiap organisasi harus menghadapi tantangan yang menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu terus mendapatkan perhatian mengingat peran sumber daya manusia yang sangat besar dalam organisasi. Oleh sebab itulah setiap individu atau orang harus selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif dari karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Dalam persaingan di dunia kerja saat ini sangat membutuhkan individu yang dapat berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuannya masing-masing, dan apabila tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan, maka perusahaan akan tetap eksis di dunia bisnis. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya bergantung pada seberapa canggih teknologi yang digunakan atau sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Aspek sumber daya manusia ini merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan mengingat tingginya persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat. Hal ini membuat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan hanya dapat tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya

manusia yang berkualitas. Salah satu unsur karyawan yang berkualitas yang mampu membantu meningkatkan kinerja karyawan adalah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

Kinerja yang sempurna menjadi senjata ampuh dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini. Afandi (2018) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berlaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik tentunya ada hasil yang diinginkan yaitu berupa kepuasan kerja.

PT. Bank Mandiri Persero (Tbk) adalah salah satu perusahaan perbankan di Indonesia, Bank Mandiri merupakan salah satu perbankan dibawah naungan Kementerian BUMN yang berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk memiliki area dan cabang diseluruh Indonesia. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PT Bank Mandiri Area Bandar Lampung Unit Operation.

Menurut Afandi (2018), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, disiplin, motivasi, kepuasan kerja, stress kerja, kompetensi dan budaya organisasi. Faktor- faktor tersebut akan mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada perusahaan.

Kepuasan Kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan bagi karyawan. Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional seseorang dalam meningkatkan situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang dalam meningkatkan pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan dalam meningkatkan pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaannya. Kepuasan kerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan (Awanti, 2018).

Tingkat Pekerjaan. Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Hal ini disebabkan ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan.

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal Kepuasan Kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Sari (2018) menguraikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang dalam meningkatkan pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya dalam meningkatkan pengalaman masa depan. Jadi dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja reaksi personal dalam melaksanakan tugasnya ditempat kerja. Laksananto (2019) menyebutkan kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki individu tentang pekerjaan yang merupakan hasil persepsinya dalam meningkatkan pekerjaan tersebut.

Sementara itu Kepuasan kerja menurut Suriyana (2020) adalah salah satu alasan meningkatnya kinerja karyawan, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen dalam meningkatkan perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen dalam meningkatkan perusahaan. Seseorang yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawab formalnya yang menciptakan perilaku.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Didalam perusahaan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan harus diperhatikan. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan baik, maka kinerja yang dihasilkan karyawan tentunya akan meningkat, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung Unit Operation variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dalam penelitian ini yang diteliti adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik, yang dinilai tidak nyaman dan kurang memadai, fenomena yang terjadi di sini pada aspek lingkungan kerja yakni polusi udara yang berasal dari lingkungan sekitar yaitu dekat dengan pesisir pantai yang mana mengganggu dan ada juga pasar ikan yang membuat itu jadi ramai dan tidak maksimal sehingga menyebabkan gangguan udara yang bau ikan pada saat siang hari. Selain itu pencahayaan di ruang kerja pun dirasa belum maksimal, dimana desain tata cahaya di dalam ruangan, tidak mempertimbangkan intensitas sinar matahari yang masuk kedalamnya hal tersebut mengakibatkan mata mudah lelah dan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, Hal ini disebabkan ruangan kerja didesain tanpa jendela. Kondisi lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan, karena ini sangat mempengaruhi kinerja karyawannya. Selain itu juga adalah struktur tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk pekerjaannya dimana karyawan yang di bagian pekerjaan umum diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan lain seperti di bagian kepegawaian dikarenakan pada saat profiling pegawai dari tim

kepegawaian kekurangan untuk menghandle pegawai seprovinsi Lampung atau Area Bandar Lampung. Dan hubungan yang kurang baik serta system pengawasan dari atasan juga di rasa kurang baik karena menyebabkan banyak karyawan yang merasa kesulitan dalam bekerja karena kurangnya arahan dari atasan.

Kompensasi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, Suatu organisasi seyogyanya memberikan kompensasi melalui sistem balas jasa yang sesuai dan berkewajiban menciptakan suatu iklim di dalam organisasi yang mampu memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja masing-masing. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada pegawai yang diterima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah bekerja.

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang baik tentunya tidak terlepas dengan adanya aspek aspek penunjang yang ada di dalam perusahaan yang membuat karyawan terinovasi untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya diantaranya agar mendapatkan value berupa Kompensasi.

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu organisasi tidak lepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satu tujuan utama seseorang bekerja pada suatu organisasi adalah adanya kompensasi. Dengan kompensasi yang diterimanya, karyawan ingin memenuhi kebutuhan secara maksimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Dalam menetapkan kompensasi bagi karyawannya setiap organisasi harus mengusahakan sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diberikan dapat terpenuhi, maka karyawan dapat berpindah ke organisasi lain yang memberikan kompensasi yang lebih besar.

Pada era bisnis yang kompetitif, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawan. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk sebagai entitas keuangan yang beroperasi di Area Bandar Lampung, dihadapkan pada tantangan untuk memastikan kinerja optimal karyawannya demi mencapai tujuan perusahaan.

Dalam konteks ini, dua faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, sementara kompensasi yang adil dan memadai memberikan penghargaan yang sebanding dengan upaya yang telah diberikan. Sebagai tambahan, kepuasan kerja dianggap sebagai variabel intervening yang dapat menjembatani pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan dalam menciptakan kepuasan kerja dapat memperkuat motivasi dan komitmen karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Beberapa penelitian empiris sebelumnya telah mengindikasikan hubungan positif antara lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang memadai, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Namun, dalam konteks PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung, masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami secara khusus bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini akan memberikan kontribusi signifikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor keuangan, dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam bekerja. Ismantara & Pranatasari (2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur Kompensasi adalah gaji, upah dan insentif

Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa berupa kompensasi yaitu gaji, bonus, komisi, program perlindungan, tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana karyawan tersebut

Kompensasi yang berwujud finansial kemudian menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih

sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya kompensasi adalah lebih dari sekedar uang dalam jumlah tertentu yang dapat dibelanjakan untuk membeli sejumlah barang atau jasa, melainkan imbalan finansial dapat berarti kehormatan sosial.

Kompensasi atau balas jasa yang akan diterima oleh karyawan ditentukan dan diketahui sebelumnya sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan dan pemenuhan tingkat kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Ismantara & Pranatasari (2019) menyatakan bahwa perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar organisasi, agar perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Pemberian kompensasi yang memadai akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Maka imbalan atau kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu menggerakkan manusia dalam berkarya dan kompensasi yang layak akan mengarahkannya kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Fenomena yang terjadi juga di PT Bank Mandiri Area Bandar Lampung Unit Operation terkait kompensasi adalah lembur karyawan kadang yang tidak di setujui oleh atasan yang mengakibatkan tidak masuknya kompensasi lembur karyawan yang membuat karyawan merasa malas untuk lembur karena alasan tidak di setujui oleh atasan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT Bank Mandiri Area Bandar Lampung Unit Operation didapatkan informasi bahwa PT Bank Mandiri Area Bandar Lampung Unit Operation mempunyai Lingkungan Kerja yang baik sejak didirikan pada tahun 1998 yang mana terletak di Pusat Kota Tanjung Karang pada saat itu, sejak pertama kali didirikan, dibuktikan dengan adanya prestasi yang diraih oleh PT Bank Mandiri Area Bandar Lampung Unit Operation yaitu mendapatkan prestasi kliring dan RTGS terbaik untuk kategori Bank Himbara pada tahun 1999 yang mana hal tersebut tercipta karena lingkungan kerja yang baik. Selain itu juga

Kompensasi yang diterima karyawan tentunya sangat sepadan dengan diterimanya Bonusan setiap tahun, Tunjangan Hari Raya dan Tunjangan Prestasi bagi karyawan yang berprestasi.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT Bank Mandiri Area Bandar Lampung Unit Operation masih belum terciptanya Lingkungan Kerja yang baik dan Kompensasi yang memadai seperti sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik yang dinilai tidak nyaman dan kurang memadai, yakni polusi udara yang berasal dari lingkungan sekitar yaitu dekat dengan pesisir pantai yang mana mengganggu dan ada juga pasar ikan yang membuat itu jadi ramai dan tidak maksimal sehingga menyebabkan gangguan udara yang bau ikan pada saat siang hari.
2. Pencahayaan di ruang kerja pun dirasa belum maksimal, dimana desain tata cahaya di dalam ruangan, tidak mempertimbangkan intensitas sinar matahari yang masuk kedalamnya hal tersebut mengakibatkan mata mudah lelah dan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, Hal ini disebabkan ruangan kerja didesign tanpa jendela.
3. lembur karyawan kadang yang tidak di setujui oleh atasan yang mengakibatkan tidak masuknya kompensasi lembur karyawan yang membuat karyawan merasa malas untuk lembur karena alasan tidak di setujui oleh atasan

Penelitian ini menciptakan kebaruan dengan memfokuskan perhatian pada PT Bank Mandiri Area Bandar Lampung. Melalui penelitian ini, terungkap pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kebaruan kedua terletak pada penekanan terhadap lingkungan kerja dan kompensasi sebagai faktor kunci yang memengaruhi kinerja. Dengan menggali aspek fisik dan non-fisik lingkungan kerja serta dampak lembur yang tidak diizinkan terhadap kompensasi, penelitian ini memberikan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Yang ketiga, penelitian ini memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, menambah dimensi baru dalam memahami hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Dengan merinci peran kepuasan kerja sebagai perantara, penelitian ini

memberikan kontribusi signifikan dalam memahami kompleksitas interaksi antar variabel tersebut.

Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak memadai, termasuk polusi udara dari lingkungan sekitar dan kurangnya pencahayaan yang memadai, dapat berdampak langsung pada kesejahteraan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kondisi lingkungan yang buruk tersebut juga dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Selain itu, kebijakan yang tidak konsisten terkait dengan kompensasi lembur juga dapat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai, karena hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan dan ketidakjelasan di antara karyawan. Dengan memasukkan variabel lingkungan kerja dalam latar belakang, menjadi lebih jelas bagaimana kondisi lingkungan yang buruk dapat memengaruhi kinerja dan kompensasi karyawan. Ini juga menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja dalam merancang kebijakan dan strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di PT Bank Mandiri Area Bandar Lampung. Dengan demikian, penekanan pada lingkungan kerja sebagai bagian integral dari fenomena dan masalah yang dihadapi oleh perusahaan menjadi lebih kuat dan relevan.

Dengan demikian lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja adalah satu kesatuan dalam menunjang kinerja karyawan dan memiliki nilai tersendiri dalam pengaruh kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dan juga fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BANK MANDIRI (PERSERO) TBK AREA BANDAR LAMPUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar

Lampung Unit Operation belum membuat karyawan merasa aman dan nyaman akibat limbah dekat dengan pasar gudang lelang. Faktor-faktor seperti keberadaan limbah yang dekat dengan pasar dan gudang lelang menciptakan kondisi lingkungan yang kurang menyenangkan dan mungkin juga membahayakan kesehatan karyawan.

2. Karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung Unit Operation menerima kompensasi dalam bentuk uang lembur yang belum sesuai dengan upaya yang mereka lakukan. Hal ini disebabkan oleh kebijakan di mana lembur yang tidak disetujui oleh perusahaan tidak dibayarkan, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakadilan di kalangan karyawan.
3. Timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja di antara karyawan disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu lingkungan kerja yang tidak memadai dan kompensasi yang tidak cukup. Kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, bersamaan dengan kebijakan kompensasi yang tidak konsisten, menciptakan atmosfer yang tidak kondusif bagi karyawan untuk merasa termotivasi dan puas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, ada beberapa faktor. Faktor faktor tersebut antara lain adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja. Didalam penelitian ini, penulis membatasi untuk mengungkapkan faktor Kinerja Karyawan (Sumber Daya Manusia). Maka penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung Unit Operation.

1.4 Perumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
5. Apakah Kompensasi berpengaruh Kepuasan Kerja ?

6. Apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?
7. Apakah Kinerja Karyawan Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
5. Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
6. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
7. Untuk mengetahui apakah Kinerja Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

1.5 Kegunaan Penelitian

Beberapa kegunaan dalam penelitian ini berupa kontribusi empiris, teori dan kebijakan yaitu :

1.6.1 Bagi Peneliti

Diharapkan dapat berdampak pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yakni sebagai referensi yang dapat memberikan informasi baik teoritis maupun empiris kepada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang relevan tentang faktor-faktor yang memengaruhi Kebijakan Hutang.

1.6.2. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Bandar Lampung penelitian ini diharapkan menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal baik.

