

BAB II

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Deskripsi Perusahaan

PT Energi Indonesia Berkarya merupakan anak perusahaan dari SUN Group yang memiliki beberapa unit bisnis, salah satunya adalah SUNterra. SUNterra utamanya bergerak dalam penyediaan solar panel untuk berbagai kebutuhan residensial dan komersil di Indonesia. Logo SUN Group bisa dilihat pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Logo SUN Group

Sumber: Aset Perusahaan, 2023

SUN Group pada umumnya bergerak di bidang energi terbarukan, lebih spesifiknya adalah energi surya. SUN Group merealisasikan kontribusi mereka dalam bidang ini melalui tiga unit bisnis dari PT Energi Indonesia Berkarya, yaitu SUN Energy, SUNterra, dan SUN Mobility. Ketiga unit bisnis tersebut berada dalam satu naungan kepemilikan SUN Group yang berbasis di Singapura, yaitu Solar United Network PTE. Ltd. SUN Group itu sendiri merupakan pengembang tenaga surya No. 1 di Indonesia dengan portofolio proyek internasional yang ekstensif di wilayah Asia Pasifik.

2.1.1 SUN Energy

SUN Energy merupakan unit bisnis dari SUN Group yang berfokus untuk menyediakan pengadaan tenaga surya untuk sektor industrial. SUN Energy itu sendiri telah berdiri sejak tahun 2016 dan berambisi untuk meningkatkan penggunaan tenaga surya di sektor industrial Indonesia dengan solusi terintegrasi yang dihadapkannya, mulai dari: konsepsi untuk konstruksi, penentuan lokasi proyek, perizinan,

pembiayaan, pengembangan pasar, & *solar leasing*. Logo SUN Energy bisa dilihat pada Gambar 2.2 berikut.



Gambar 2.2 Logo SUN Energy

Sumber: Aset Perusahaan, 2023

Setelah kurang lebih beroperasi selama 7 tahun di Indonesia, SUN Energy telah berhasil menjadi salah satu pengembang tenaga surya terbesar di Indonesia dengan lebih dari 280 MWp dalam proyek tenaga surya yang telah direalisasikannya dalam proyek-proyek berikut dalam Gambar 2.3.



Gambar 2.3 Proyek-proyek Domestik SUN Energy

Sumber: Dokumentasi Perusahaan, 2023

SUN Energy tidak hanya berkecimpung dalam proyek-proyek domestik di wilayah Indonesia. Melainkan, SUN Energy juga berkecimpung dalam proyek-proyek berskala internasional berikut & memiliki rencana ekspansi ke berbagai negara lainnya di Asia Pasifik seperti pada Gambar 2.4 berikut.



Gambar 2.4 Proyek-proyek Internasional SUN Energy

Sumber: Dokumentasi Perusahaan, 2023

2.1.2 SUNterra

SUNterra merupakan unit bisnis kedua dari SUN Group yang berfokus untuk menyediakan solusi yang terintegrasi dalam pengadaan tenaga surya untuk lingkup komersil dan residensial. SUNterra berkomitmen untuk menjadikan penggunaan energi terbarukan, yaitu tenaga surya menjadi aksesibel dan terjangkau untuk pelanggannya. Logo SUNterra bisa dilihat pada Gambar 2.5 berikut.



Gambar 2.5 Logo SUNterra

Sumber: Aset Perusahaan, 2023

Sejak mulai beroperasi, SUNterra telah berhasil untuk menginstalasi sistem tenaga surya untuk lebih dari 212 rumah di lebih dari 28 kota di Indonesia. SUNterra memiliki portofolio proyek yang juga ekstensif seperti yang dapat dilihat dalam Gambar 2.6 berikut.



Gambar 2.6 Portofolio Proyek SUNterra

Sumber: Dokumentasi Perusahaan, 2023

2.1.3 SUN Mobility

SUN Mobility itu sendiri merupakan unit bisnis terbaru dari SUN Group yang bergerak dalam menyediakan infrastruktur penunjang bagi pengguna mobil listrik, seperti: *charging station* dan aplikasi universal yang dinamakan 'Otopods'. Otopods itu sendiri mengacu kepada EV

charging stations milik SUN Mobility dan juga aplikasi universal yang menyediakan informasi mengenai *EV charging stations* untuk para pengguna mobil listrik. Logo SUN Mobility dan Otopods bisa dilihat pada Gambar 2.7 berikut.



Gambar 2.7 Logo SUN Mobility dan Otopods

Sumber: Aset Perusahaan, 2023

SUN Mobility juga memiliki portofolio proyek untuk *EV charging station* miliknya yang telah diinstalasi di beberapa daerah ternama di Jakarta, seperti ASHTA District 8 dan di daerah SCBD Jakarta seperti yang terlampir dalam Gambar 2.8 berikut.



Gambar 2.8 Electric Vehicle Charging Station SUN Mobility

Sumber: Dokumentasi Perusahaan, 2023

Selain bergerak di bidang penyediaan *EV charging stations*, SUN Mobility juga berkecimpung dalam lingkup *multi-finance & insurance* yang berada dalam naungan Asuransi Sinarmas dan Multifinance Sinarmas.

2.2 Visi Misi Perusahaan

2.2.1 Visi Perusahaan

SUNterra memiliki visi untuk mendorong perwujudan energi mandiri rendah emisi dan transisi energi baru terbarukan melalui pemanfaatan ‘Sistem Solar Panel Atap’ untuk hunian dalam rangka mendukung program pemerintah untuk mencapai target bauran energi nasional.

2.2.2 Misi Perusahaan

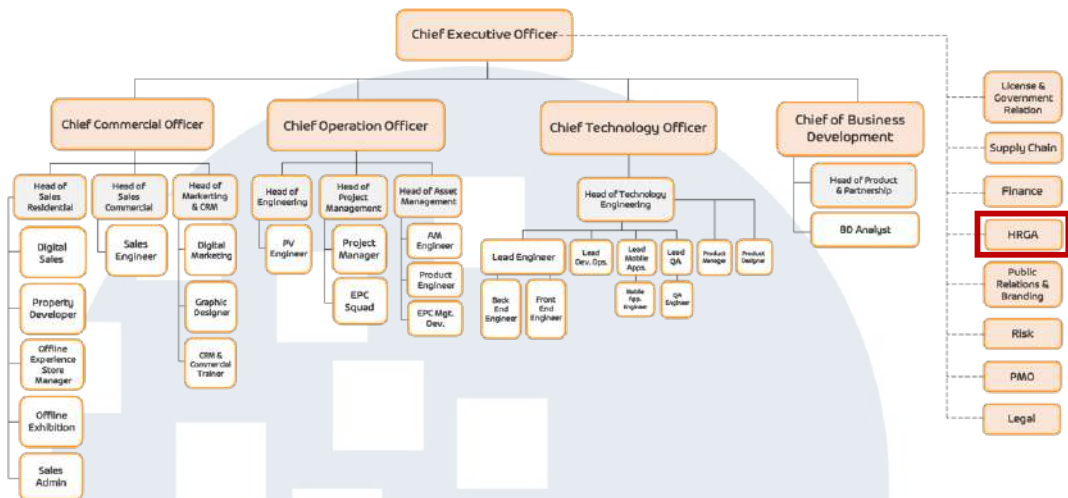
Guna mencapai visi tersebut, SUNterra memiliki beberapa misi, sebagai berikut:

1. Membangun ekosistem sistem solar panel atap yang terintegrasi untuk memberikan layanan menyeluruh yang terjangkau dan bisa diakses pemilik hunian.
2. Menjadi bagian dari gaya hidup dan solusi energi ramah lingkungan bagi setiap hunian.
3. Mendukung gerakan transisi menuju energi terbarukan di Indonesia melalui program *Green Ambassador*.

2.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Berdasarkan informasi yang dimiliki oleh SUNterra, perusahaan memiliki struktur organisasi berikut yang menjelaskan urutan serta divisi apa saja yang dimiliki oleh perusahaan serta yang dijalankan oleh sumber daya manusia yang dimiliki. Struktur organisasi SUNterra adalah sebagai berikut:

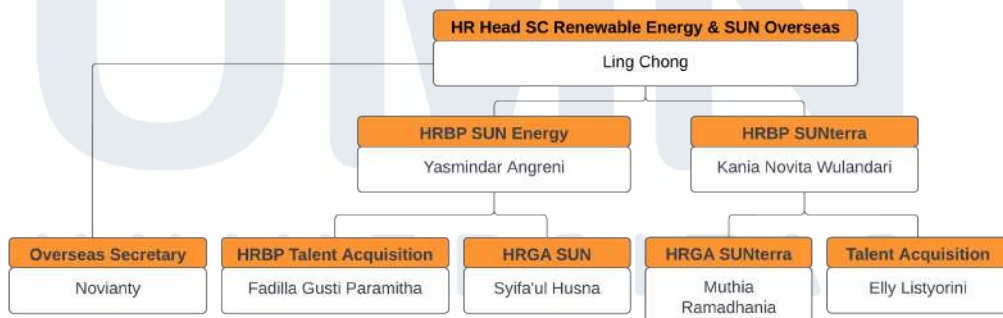
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A



Gambar 2.9 Struktur Organisasi SUNterra

Sumber: Data Perusahaan, 2023

Mengacu pada Gambar 2.9 di atas, divisi *Human Resource & General Affairs* di SUNterra masuk ke dalam kategori *shared services* yang direpresentasikan dengan garis putus-putus dalam bagan organisasi terkait. Dimana, personil dalam divisi *Human Resource & General Affairs* yang dimiliki oleh SUNterra merupakan gabungan personil *Human Resource* yang ada di beberapa unit bisnis lainnya dari SUN Group (SUN Energy, SUN Mobility). Sifat *shared services* ini juga direpresentasikan dengan garis putus-putus yang menghubungkan divisi *Human Resource & General Affairs* serta beberapa divisi lainnya dengan divisi inti/terspesialisasi dari SUNterra.



Gambar 2.10 Struktur Departemen Human Resources SUN Group

Sumber: Data Perusahaan, 2023

Dalam Gambar 2.10 dijabarkan struktur departemen *Human Resources* dari SUN Group yang bersifat *shared services* ke dalam berbagai unit bisnis yang dinaungi oleh SUN Group (SUN Energy, SUNterra, dan SUN Mobility). Dalam struktur tersebut, seluruh departemen HR dikepalai oleh seorang HR *Head* yang berasal dari Singapura. Lalu, terdapat 3 (tiga) *Human Resources Business Partner* (HRBP) yang berkecimpung dalam lingkungannya tersendiri. Mulai dari SUN Energy, SUNterra, dan juga terkhusus untuk *Talent Acquisition*. Selain HRBP, terdapat 2 personil *Human Resource & General Affairs* yang befokus untuk SUNterra dan untuk SUN pada umumnya. Terdapat juga seorang *Overseas Secretary* yang bertanggung jawab untuk mengelola segala relasi dengan *holding* internasional SUN Group.

2.4 Tinjauan Pustaka

2.4.1 Manajemen

Menurut Robbins & Coulter (2020), manajemen merupakan sebuah proses yang bertujuan untuk menuntaskan sesuatu dengan efektif dan efisien secara bersama-sama maupun melalui orang lain. Efektif berkaitan dengan mengeksekusikan sesuatu dengan benar dan membantu mencapai tujuan organisasi. Efisien berhubungan dengan melaksanakan sesuatu dengan benar dan mencapai hasil yang maksimal dengan input yang minimal.

Menurut Griffin (2016), manajemen dapat diartikan sebagai serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin dan mengelola sumber daya organisasi (fisik, manusia, keuangan, informasi) guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Menurut Daft & Marcic (2016), manajemen merupakan sebuah pencapaian tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien melalui sebuah alur perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan

pengendalian sumber daya organisasi. Terdapat penggunaan gaya kepemimpinan yang *empowering*, memicu kolaborasi, penggerak perubahan, dan inovasi yang berkelanjutan.

2.4.2 Proses Manajemen

Menurut DeCenzo et. al. (2015), terdapat empat fungsi manajemen yang meliputi:

1. *Planning*

Planning berkaitan dengan penentuan tujuan organisasi dan memutuskan tindakan yang diperlukan untuk menggapai tujuan terkait. Pada umumnya, tujuan organisasi dipresentasikan dalam bentuk tugas dan menjadi basis untuk pengembangan semua rencana. Perencanaan strategis (*strategic planning*) adalah bagian dari fungsi perencanaan.

2. *Organizing*

Organizing merupakan fungsi pengaturan tentang aktivitas yang dilakukan di dalam suatu organisasi untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan. Baik itu pengaturan ke dalam kelompok kerja/departemen, pengembangan pekerjaan, dan lain sebagainya. Pembagian dilakukan guna membantu pembagian kerja dan mendukung adanya kerjasama guna mencapai kesuksesan yang maksimum.

3. *Leading*

Leading merupakan fungsi yang berupa aktivitas untuk mendorong karyawan untuk dapat berkinerja tinggi dan bertanggung jawab untuk menjalankan tugasnya. Termasuk juga, aktivitas seperti memotivasi/menginspirasi karyawan dan mempertahankan karyawan juga termasuk ke dalam fungsi *leading*.

4. *Controlling*

Controlling merupakan fungsi aktivitas yang bertujuan untuk memantau kinerja guna memastikan tujuan yang ingin dicapai terpenuhi serta menerapkan tindakan korektif sesuai kebutuhan.

2.4.3 **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Afandi (2018), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu serta seni dalam mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki perusahaan dengan efektif guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Griffin (2016), manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas perusahaan yang bertujuan menarik, mengembangkan, & mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Dessler (2017), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses dari akuisisi, pelatihan, penilaian, pemberian kompensasi, dengan memperhatikan berbagai faktor kesejahteraan karyawan.

Menurut Beardwell & Thompson (2017), manajemen sumber daya manusia dapat diacukan sebagai seperangkat kebijakan yang ditujukan guna mengatur pekerjaan karyawan dalam hubungan kerja, hal-hal seperti: *recruitment & selection, learning & development, compensation*, dan masih banyak lagi.

2.4.4 **Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sinambela (2016), terdapat empat prinsip dasar terhadap manajemen sumber daya manusia:

1. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling bernilai yang dimiliki perusahaan, dimana pengelolaan yang efektif atas aset tersebut merupakan kunci bagi keberhasilan perusahaan.

2. Keberhasilan bagi perusahaan dapat tercapai apabila ketentuan dan kebijakan yang berkaitan dengan manusia saling terkoneksi serta memiliki kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan dan *strategic planning* yang dimiliki.
3. Budaya dan nilai organisasi serta perilaku manajerial yang berlandaskan pada budaya tersebut akan memiliki pengaruh terhadap hasil yang dicapai.
4. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan integrasi antara semua bagian perusahaan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan bersama-sama.

2.4.5 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Griffin (2016), terdapat 7 proses dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. *Human Resource Planning*

Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses berkelanjutan yang sistematis guna membantu perusahaan untuk mencapai potensi terbaik dari talenta yang dimiliki perusahaan. Hal-hal yang termasuk dalam tahap *human resource planning* berupa: *job analysis, job specification, & job description*.

2. *Recruiting*

Recruiting itu sendiri merupakan proses untuk memikat dan menarik individu dengan kualifikasi yang sesuai bagi pekerjaan yang dibutuhkan untuk melamar pekerjaan tersebut. *Recruiting* dapat dilakukan secara internal (dari internal karyawan perusahaan) maupun secara eksternal (dari individu di luar perusahaan).

3. *Selecting*

Merupakan aktivitas pemilihan kandidat terbaik untuk mengisi lowongan pekerjaan yang dilakukan dengan basis informasi pelamar yang kuat.

4. *Training & Development*

Training itu sendiri aktivitas pemberian materi kepada karyawan mengenai seperti apa melakukan pekerjaan mereka. Sedangkan, *development* dapat diartikan sebagai aktivitas pembekalan untuk keterampilan yang akan diperlukan untuk melakukan kerja di masa kini atau masa yang akan datang.

5. *Performance Appraisal*

Merupakan aktivitas yang berupa penilaian tentang performa atau kinerja seseorang dalam menjalankan dan memenuhi pekerjaannya.

6. *Compensation*

Compensation merupakan imbalan finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Hal ini dapat digunakan untuk memotivasi dan mempertahankan karyawan.

7. *Benefit*

Benefit merupakan imbalan lain selain kompensasi yang diberikan perusahaan dalam berbagai macam rupa, seperti: *paid leave*, asuransi jiwa & kesehatan, dan masih banyak lagi.

2.4.6 **Recruitment and Selection**

2.4.6.1 *Recruitment*

Menurut Marwansyah (2016), rekrutmen dapat didefinisikan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menarik sumber daya manusia dengan keterampilan maupun perilaku yang diperlukan perusahaan dalam membantunya mencapai tujuan.

Menurut Kasmir (2017), rekrutmen merupakan kegiatan yang ditujukan untuk menarik sumber daya manusia dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan agar tertarik dan bergabung ke perusahaan. Terdapat beberapa tujuan perusahaan melakukan rekrutmen yang dikemukakan oleh Kasmir (2017), sebagai berikut:

1. Mendapatkan sumber daya manusia berpotensi
2. Mendapatkan pelamar yang sesuai kualifikasi
3. Menetapkan kriteria untuk pelamar
4. Memenuhi kebutuhan proses seleksi

Terdapat tiga tahapan dalam proses rekrutmen yang dikemukakan oleh Mardianto (2014: 10), yaitu:

1. *Sourcing Process*

Proses untuk mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dapat dilakukan melalui *internal/external sourcing*.

2. *Selection Process*

Proses yang bertujuan untuk memilih pelamar yang didapatkan berdasarkan dengan kriteria seleksi yang ditentukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. *User Process*

Proses yang ditujukan untuk menentukan individu yang tepat sesuai dengan posisi yang dimiliki perusahaan.

2.4.6.2 *Selection*

Menurut Kasmir (2017), seleksi dapat diartikan sebagai suatu proses pemilihan karyawan dengan memastikan kesesuaian antara kandidat dengan kualifikasi yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Bangun (2012: 159), seleksi merupakan proses pemilihan karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Terdapat beberapa tujuan dari dilakukannya proses seleksi menurut Kasmir (2017:102), sebagai berikut:

1. Memeroleh karyawan yang jujur dan bermoral baik.
2. Memeroleh karyawan yang mau dan mampu untuk menjalankan pekerjaannya.
3. Memeroleh karyawan yang mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan.
4. Memeroleh karyawan dengan loyalitas dan integritas yang tinggi terhadap perusahaan.
5. Memeroleh karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi untuk berkontribusi terhadap perusahaan.

2.4.7 Onboarding

Menurut Sunyoto (2012: 127), orientasi kerja dapat diartikan sebagai sebuah program yang bertujuan untuk mengenalkan karyawan baru terhadap peran, organisasi, kebijakan, nilai, keyakinan, dan rekan kerja mereka dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2012), orientasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu aktivitas yang melibatkan adanya pengenalan karyawan baru terhadap perusahaan dan unit kerja mereka.

Terdapat beberapa tujuan dari dilaksanakannya orientasi bagi karyawan dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2012), sebagai berikut:

1. Mengenalkan karyawan baru terhadap lingkungan dan kegiatan kerja dalam perusahaan.

2. Menginformasikan kepada pegawai baru terkait kebijakan yang berlaku dalam perusahaan.
3. Mencegah kemungkinan terjadinya kebingungan dalam diri karyawan baru saat menjalankan pekerjaan.
4. Membuka kesempatan bagi karyawan baru untuk bertanya mengenai informasi yang berkaitan dengan pekerjaannya.

2.4.8 *Employee Engagement*

Menurut Allen (2013), *employee engagement* dapat didefinisikan sebagai perasaan emosional yang dimiliki karyawan kepada perusahaan serta perilaku yang mereka lakukan demi keberhasilan perusahaan. Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang baik akan cenderung memiliki perilaku yang lebih positif dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan.

Saxena (2015) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan aktivitas yang krusial guna mencapai tujuan yang dimiliki perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki *employee engagement* yang baik akan cenderung untuk memiliki keterikatan emosional yang lebih untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya dengan pekerjaan yang dilakukan.

2.4.9 *Organization Structure*

Menurut Robbins & Judge (2014), struktur organisasi bertujuan untuk menampilkan secara resmi pembagian, pengelompokkan, maupun koordinasi tugas dalam perusahaan. Menurut Robbins & Coulter (2020), struktur organisasi dapat diartikan sebagai pengaturan pekerjaan yang ada dalam perusahaan secara formal. Dimana, struktur ini pada umumnya divisualisasikan dalam bentuk bagan organisasi.

Griffin & Moorhead (2014) menyatakan bahwa, struktur organisasi merupakan sistem yang menunjukkan relasi antara tugas, pelaporan, dan otoritas yang diimplementasikan oleh perusahaan.

2.4.10 Human Resource Information System

Menurut Bohlander & Snell (2010), *human resource information system* yang biasa disingkat dengan HRIS dapat diartikan sebagai sistem komputer yang menampilkan data perusahaan yang terkini dan tepat. Dimana data tersebut dapat digunakan untuk fungsi kontrol maupun pengambilan keputusan dalam perusahaan.

Gulati (2012) menyatakan bahwa HRIS dapat diartikan sebagai suatu perangkat lunak dengan *database* dan dapat dimanfaatkan untuk *input*, menyimpan, dan manipulasi data karyawan yang dimiliki dalam perusahaan. Penggunaan HRIS yang optimal membuat perusahaan dapat mengakses informasi maupun membuat visualisasi data karyawan dengan mudah.

2.4.11 Training and Development

2.4.11.1 Training

Menurut Dessler (2017), *training* merupakan suatu proses pengajaran mengenai keterampilan yang diperlukan oleh karyawan dalam perusahaan untuk mengeksekusi pekerjaan mereka. Terdapat beberapa tahapan dalam menjalankan suatu *training* sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Mathis and Jackson (2003) dan dikutip oleh (Zainal et. al., 2015:171), yaitu:

1. *Assessment*

Proses penilaian kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki dengan tujuan untuk mengidentifikasi tingkat maupun kebutuhan dalam hal kompetensi karyawan.

2. *Design*

Proses perancangan program pelatihan agar program yang dirancang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan melalui pelatihan terkait.

3. *Delivery*

Proses penyampaian materi pelatihan yang telah dirancang oleh *trainer* kepada *trainee*.

4. *Evaluation*

Proses penilaian untuk mengukur kemajuan ataupun hasil dari pelaksanaan suatu program pelatihan dengan berorientasi pada tujuan awal yang ingin dicapai.

2.4.11.2 *Development*

Menurut Krismiyati (2017: 44), *development* itu sendiri dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian aktivitas sistematis dan juga terencana yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan dengan tujuan untuk membekali karyawan dengan kecakapan yang diperlukan dalam mencapai tujuan dan tuntutan pekerjaan.

Menurut Tarigan et. al (2014), *development* dapat diartikan sebagai sebuah proses yang bertujuan untuk menyiapkan individu agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang lebih dari sebelumnya.

2.4.12 *Performance*

Menurut Moehariono (2009), kinerja dapat diartikan sebagai suatu tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan mampu mencapai sasaran yang ingin dicapai dengan berdasarkan perencanaan strategis yang dimiliki suatu perusahaan.

Menurut Mahsun (2006), kinerja itu sendiri merupakan penggambaran terhadap tingkat pencapaian dari eksekusi suatu kegiatan yang bertujuan untuk merealisasikan target, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang tercantum dalam perencanaan strategis yang dimiliki suatu perusahaan.

2.4.13 *Performance Management and Appraisal*

2.4.13.1 *Performance Management*

Menurut Wibowo (2011), manajemen kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses komunikasi antara karyawan dengan atasannya yang dimana terjadi adanya kegiatan dalam membangun harapan dan pemahaman yang jelas mengenai pekerjaan yang akan dilakukan.

Menurut Armstrong (2010), manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah proses yang bertujuan untuk mendorong terjadinya semacam dialog reflektif maupun evaluatif mengenai kinerja dan pengembangan karyawan antara karyawan dengan atasannya.

2.4.13.2 *Performance Appraisal*

Menurut Aguinis (2009), penilaian kinerja adalah suatu komponen yang penting dalam manajemen kinerja dikarenakan penilaian kinerja membantu mendeskripsikan kekuatan dan kelemahan karyawan dalam melakukan kerja secara sistematis.

Menurut Dessler (2017), penilaian kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses evaluasi kinerja karyawan pada masa kini maupun masa lampau. Evaluasi kinerja ini membandingkan hasil kinerja yang didapat dengan standar kinerja yang telah ditentukan untuk karyawan tersebut.

Terdapat tiga hal yang terlibat dalam proses penilaian kinerja seperti yang dinyatakan oleh Dessler (2017):

1. Menentukan standar kinerja yang diinginkan.
2. Menilai kinerja karyawan terhadap standar kinerja yang telah ditetapkan.
3. Menyampaikan saran kepada karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

