

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Suatu perusahaan harus memiliki dan menggunakan faktor-faktor sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, dan teknologi yang unggul agar dapat bertahan dalam persaingan. Setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya bekerja dapat bekerja dengan baik untuk perusahaan. Namun dengan adanya komplain dari pelanggan terhadap perusahaan menunjukkan proses kinerja karyawan di suatu perusahaan belum optimal. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.

Untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satunya melalui motivasi kerja dan peningkatan kompensasi karyawannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan dorongan kepada karyawan agar dapat termotivasi, misalnya diberikan penghargaan seperti pelatihan untuk pengembangan kompensasi karyawan, promosi jabatan, maupun insentif. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari (Yayat Rahmat Hidayat, 2016) diketahui dari hasil indikator insentif bahwa karyawan merasa cukup puas dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa uang atau barang untuk karyawan

yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan beban pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan terhadap karyawan. Dengan pemberian insentif tersebut dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian terdahulu terhadap motivasi kerja karyawan diketahui bahwa dengan adanya penilaian dari atasan terhadap karyawan sudah cukup membuat karyawan termotivasi untuk lebih mengembangkan kemampuan dan potensinya dalam meningkatkan kinerjanya bekerja. Dengan terjalin cukup baik kerja sama antara pimpinan dan bawahan serta sesama rekan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kerjasamanya dengan pimpinan maupun sesama karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu strategi yang harus diimplementasikan oleh pihak manajemen adalah membuat perencanaan dan pengembangan kompensasi bagi karyawan selama mereka bekerja di perusahaan. Untuk sebagian karyawan peningkatan skill atau kompensasi adalah hal yang sangat penting, karena agar mereka dapat memberikan dampak yang baik untuk perusahaan, sehingga mereka dapat terus termotivasi dan terus berusaha meningkatkan kemampuan dan loyalitas terhadap perusahaan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh (Nasrun Yusuf, 2014) mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen sumber daya manusia PT. Columbindo Perdana. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai. Jika kompensasi meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Selain kompensasi, hal penting lainnya untuk mendorong kinerja yang baik bagi karyawan adalah motivasikerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Purwono, dkk., 2012). Menurut Stanford dalam Mangkunegara (2009 : 93) Motivasi kerja sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha.

Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik apabila terdapat motivasi kerja didalam dirinya. Motivasi kerja dapat mempengaruhi seseorang untuk

melakukan sesuatu. Motivasi menjadi faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009 : 109). Dengan adanya motivasi kerja, karyawan akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dan memberikans seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Jika motivasi kerja karyawan tinggi maka akan memberikan dampak yang positif bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Semakin motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Seperti hal nya penelitian yang dilakukan oleh (Tanto Wijaya, Fransisca Andreani, 2015) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Dari hasil analisis penelitiannya diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 0,549 (sig 0,000). Dengan demikian hipotesa ke-1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti.

Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi kerja pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi kerja. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi kerja yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi kerja.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu dari (Ririvega Kasenda, 2013) tentang kompensasi dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

PT Jtekt Indonesia adalah perusahaan asal Jepang yang bergerak dalam bidang usaha manufaktur yang memproduksi sistem Electrical Power Steering (EPS), Hidroulic Power Steering (HPS), dan Stater Clutch (STC). Pada tahun 2010 JTEKT melebarkan sayapnya di Indonesia yang beralamat di Jl. Surya Madya Plot1/27B Kawasan Industri Surya Cipta, Karawang, Jawa Barat. Kesejahteraan para karyawan juga sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen PT. Jtekt Indonesia guna menjaga serta meningkatkan produktivitas mereka. Di perusahaan ini, karyawan seluruhnya diikutsertakan dalam program Jamsostek yang terdiri dari 4 program, diantaranya :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang

merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi kerja para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi kerja yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berikut data produksi bulanan perusahaan khususnya pada departemen NRB pada bagian Visual Stratification.

Table 1.1.
Data Produksi Bulanan Perusahaan Khususnya Pada
Departemen NRB Bagian Visual Stratification

No	Item	Ave '19	February	March	Apr-21	May-21	Jun-21
1	BEKIDO	98,0%	92,90%	92,31%	92,60%	93,36%	93,19%
2	CHOKO	99,30%	99,96%	99,97%	99,94%	99,96%	99,98%
3	PPH	423	836	831	833	840	839
4	PPLH	344	1338	1329	1333	1344	1198
5	Target Choko	99,92%	99,92%	99,92%	99,92%	99,92%	99,92%
6	Target Bekido	97%	97%	97%	97%	97%	97%
7	Target PPH	418	386	386	386	386	386
8	Target PPLH	360	309	309	309	309	309
9	Qty Ok	5737639	978942	1.139.473	1.009.9104	563.424	933.982
10	Qty NG	40508	373	374	569	203	218
11	Work Time	13553,87	1171	1372	1.212	671	1.114
12	Laber Hour Total		732	857	757	419	779
13	Standard Time	13286,63	1087,71	1266,08111	1122,18	626,03	1037,76

Sumber: PT. Jtekt Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 diatas hasil produksi relative lebih rendah pada bulam Februari, Maret, dan April, dan meningkat pada bulan Mei dan Juni. Hal tersebut disebabkan oleh adanya pembagian bonus tahunan di setiap bulan Juni. Pembagian bonus tersebut diadakan dengan sistem penilaian dari atasan kepada

bawahan yang dilakukan dengan seobjektif mungkin. Akan tetapi masih banyak karyawan yang merasa tidak adil dalam pembagian bonus tahunan yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Rendahnya kinerja karyawan PT. Jtekt Indonesia dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan kepada 30 karyawan PT Jtekt Indonesia mengenai kinerja karyawan.

Table 1.2
Hasil Pra Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Kinerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	18	12
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan	19	11
3	Selalu maksimal dalam mengerjakan tugas-tugas kantor	22	8
4	Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam melaksanakan tugas	30	0
5	Selalu terampil dalam bekerja dan memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja	30	0

Sumber: Hasil Survey Pra Penelitian, 2021

Dari tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa karyawan PT Jtekt Indonesia masih ada yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Masih terdapat beberapa karyawan yang belum menghasilkan pekerjaannya sesuai target atau lebih. Masih ada pekerja yang tidak maksimal dalam mengerjakannya tugasnya. Dari hasil pra survey terhadap kinerja karyawan PT Jtekt Indonesia diketahui bahwa masalah ketidak pencapaiannya target disebabkan karna masih terdapat beberapa karyawan yang tidak taat pada peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, dan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bisa menghasilkan sesuai target, Hal ini seharusnya lebih diperhatikan lagi karna untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka perusahaan harus bisa menciptakan kinerja yang baik juga. Meningkatkan kinerja karyawan bisa dilakukan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, salah duanya yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut adalah hasil dari prapenelitian menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh pihak karyawan PT. Jtekt Indonesia.

Table 1.3.
Hasil Pra Penelitian Mengenai Motivasi Kerja

No.	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	30	0
2	Selalu mendapatkan penghargaan berupa bonus, insentif dan lainnya	22	8
3	Diberi kesempatan untuk mendapatkan posisi yang diinginkan	12	18
4	PT. Jtekt Indonesia memberikan jaminan kerja sesuai kebutuhan	30	0

Sumber: Hasil Survey Pra Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil tabel 1.3 diatas mengenai motivasi kerja, hampir seluruh pernyataan dikategorikan baik, tetapi masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya mendapatkan penghargaan seperti diberi bonus atau insentif ketika karyawan mencapai targetnya. Hal ini bisa mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dari hasil wawancara (interview) secara langsung oleh sebagian karyawan PT Jtekt Indonesia, karyawan mengaku bahwa kurangnya motivasi kerja serta dorongan oleh pihak atasan sehingga kurangnya semangat kerja yang dialami oleh beberapa karyawan, dan ketika karyawan merasa jenuh atau bosan dalam pekerjaannya sebelum adanya pandemi seperti saat ini perusahaan jarang mengadakan refreshing (family gathering) ke tempat wisata. Tujuannya agar karyawan tidak merasa stress dan membantu menyegarkan pikirannya saat sedang lelah melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya hal yang berperan penting terhadap kinerja karyawan yaitu kompensasi, berikut adalah hasil observasi menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh pihak karyawan PT. Jtekt Indonesia

Table 1.4.
Hasil Observasi Penelitian Kompensasi

No.	Pernyataan Kompensasi	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Diikut sertakan dalam program bpjs atau semacamnya	30	0
2	Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarga	30	0
3	Pembagian bonus dan insentif sudah adil dan merata	9	21
4	Tunjangan sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan	18	12

Sumber: Hasil Survey Pra Penelitian, 2021

Menurut tabel 1.4 mengenai kompensasi karyawan masih terdapat karyawan yang merasa belum puas terhadap pembagian bonus dan insentif yang diberikan oleh perusahaan, dari hasil wawancara (interview) secara langsung oleh sebagian karyawan PT Jtekt Indonesia, karyawan mengaku bahwa mereka merasa bonus yang diberikan belum adil dan merata dikarenakan proses penilaian yang tidak objektif dari atasan. Serta ada beberapa tunjangan yang dirasa masih kurang memadai, seperti tunjangan transport, makan, dll.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi di PT. Jtekt Indonesia masih terbelang belum cukup baik, motivasi kerja di PT. Jtekt Indonesia juga masih kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Jika hal ini tidak diatasi secepat mungkin maka perusahaan tidak akan cepat untuk mencapai tujuan atau target yang maksimalnya. Dari hasil uraian berikut seharusnya bisa dijadikan suatu evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan oleh kepala bidang untuk mengetahui apa kelebihan dan kekurangan dari kinerja bawahannya. Dengan begitu kepala bidang dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihannya tersebut sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang tepat mengenai hasil evaluasi kinerja serta arahan yang telah dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tersebut.

Setelah mendapatkan informasi adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Rafi Jody Kurnia, 2016), dalam hasil penelitiannya mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur, Yogyakarta” berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X2). Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Roni Binsartua Pasaribu, 2020) “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taruna Jaya

Kerupuk” berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Taruna Jaya Kerupuk. Berdasarkan koefisien determinasi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini”.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diatas serta dari informasi dan data yang tersedia lalu adanya kesempatan yang memadai, maka penulis memilih PT. Jtekt Indonesia sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JTEKT INDONESIA PADA DIVISI PRODUKSI PLANT 2 ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah di sajikan pada latar belakang diatas maka dapat disusun identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang belum mendapatkan *reward* seperti bonus, insentif.
2. Masih terdapat karyawan yang belum diberi kesempatan untuk mendapatkan posisi kerja yang diinginkan.
3. Motivasi kerja karyawan masih rendah
4. Kinerja karyawan belum optimal
5. Komunikasi personal masih belum terjalin baik
6. Konflik organisasi belum teratasi dengan baik.
7. Kesadaran diri akan tugas masih rendah.
8. Komitmen pencapaian kinerja karyawan di PT Jtekt Indonesia masih rendah.
9. Tingkat kepuasan karyawan PT Jtekt Indonesia masih rendah
10. Belum optimalnya penggunaan sarana dan prasarana yang ada di lingkungan PT Jtekt Indonesia.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak melenceng dari apa yang akan diteiti oleh penulis, maka Batasan masalah dala penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemensumberdayamanusia.
2. Kajian penelitian ini tentang Kompensasi (X_1), Motivasi kerja (X_2) dengankinerja (Y).
3. Lokasi penelitian yang digunakan pada PT Jtekt Indonesia.
4. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Jtekt Indonesia khususnya pada divisi produksi plant 2.
5. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Alat analisis menggunakan analisis jalur (*path analisis*) dengan bantuan SPSS Version 26.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompensasi karyawan di PT Jtekt Indonesia
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT Jtekt Indonesia
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Jtekt Indonesia
4. Apakah terdapat hubungan kompensasi dengan motivasi kerja di PT Jtekt Indonesia
5. Apakah terdapat pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Jtekt Indonesia
6. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jtekt Indonesia
7. Apakah terdapat pengaruh simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadapkinerja karyawan di PT Jtekt Indonesia

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah diatas adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kompensasi karyawan di PT Jtekt Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja karyawan di PT Jtekt Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan di PT Jtekt Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan hubungan kompensasi dengan motivasi kerja di PT Jtekt Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Jtekt Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jtekt Indonesia.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh simultan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jtekt Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jtekt Indonesia serta diharapkan juga sebagai sarana pembangunan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari dibangku perkuliahan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi PT Jtekt Indonesia

Sebagai sumber informasi masyarakat untuk mengetahui bagaimana kompensasi pegawai kantor dan untuk mengetahui

bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jtekt Indonesia. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan bahan referensi dan sumbangan pengetahuan bagi pihak lain yang membutuhkan, dan bila ingin mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sumbangan konseptual dalam rangka mengembangkan penelitian tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Lalu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen.



