

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen perusahaan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat menjalankan kegiatan bisnisnya secara optimal guna mencapai tingkat kinerja yang menjadi target perusahaan. Melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif maka satu suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik oleh perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh manajer kepada karyawan dibawahnya. Semua yang merupakan karyawan perusahaan harus dikelola dengan baik oleh manajer dari karyawan yang tingkatannya tinggi sampai karyawan yang paling rendah. Selain agar tidak menciptakan diskriminasi, tetapi juga agar semua karyawan dapat bekerja secara optimal.

Beberapa literatur mengungkapkan bahwa koperasi merupakan lembaga tempat dimana orang-orang yang memiliki kepentingan relative homogeny berhimpun untuk meningkatkan kesejahteraannya Dengan kata lain koperasi merupakan bentuk usaha dimana bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi masyarakat. Saat ini koperasi di Indonesia masih berkembang menuju ke tahap yang lebih baik. Pengertian koperasi menurut Undang-undang Perkoperasian Nomor 17 Tahun 2012 yaitu “Badan hukum yang didirikan orang perseorangan atau badan hukum koperasi dengan pemisahan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama dibidang ekonomi, sosial dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi”. Koperasi adalah sebuah perusahaan yang harus mampu berdiri sendiri menjalankan kegiatan usahanya untuk memperoleh laba. Hanya saja perkoperasian di Indonesia tidak mengenal istilah “laba”, karena tujuan kegiatan koperasi tidak berorientasi pada laba (*non-profit oriented*) melainkan berorientasi pada manfaat (*benefit oriented*).

Pada dasarnya koperasi dikelola dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan para anggotanya dan masyarakat secara keseluruhan. Sekalipun koperasi tidak mengutamakan keuntungan, usaha-usaha yang dikelola oleh koperasi harus memperoleh SHU yang layak sehingga koperasi dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dan meningkatkan kemampuan usahanya. Tujuan utama didirikan koperasi adalah untuk mencegah masyarakat agar tidak terjebak dalam sistem lintah darat atau rentenir. (Mardiyanti et al., 2019)

Sumber Daya Manusia salah satu penentu keberhasilan organisasi karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. (Unud, 2016) Sumber daya manusia harus diperhatikan dalam melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan karena untuk memperoleh keuntungan dan menjaga eksistensi, perusahaan harus mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada konsumen di samping proses produksi. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan, efisiensi, kejujuran, ketekunan dan integritas (Setiawan & Dewi, 2014). Sumber daya manusia, merupakan faktor yang berperan dalam perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam suatu badan usaha atau perusahaan negara maupun swasta.

Menyebutkan bahwa Pentingnya sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan atau instansi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mardina dalam. (Suratman Hadi, 2019).

Berdasarkan pendapat Pabundu (2014:27) dan didukung oleh penelitian Luluk dan Setyaningsih (2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan itu bekerja yaitu kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, produktivitas kerja, stres kerja dan kompensasi. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan peneliti melakukan pebagian kuesioner pendahuluan kepada 30 responden yaitu pegawai di Koperasi Pegawai perum Peruri (Kopetri) Karawang.

Selain itu, pihak manajemen perlu memperhatikan pemberian kompensasi kepada karyawan. kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pemberian kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial kepada karyawan dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan para karyawan. kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebagai individu, karena pemberian kompensasi merupakan nilai ukur suatu pekerjaan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, prestasi, isentif, bayaran diluar jam kerja dan program perlindungan sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan. (Febrianti, 2014)

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam bekerja, meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja juga merupakan pelayanan para tenaga kerja, sebagai salah satu faktor yang penting untuk membentuk lingkungan kerja didalam perusahaan. Dengan pelayanan yang baik oleh perusahaan maka karyawan akan memperoleh kinerja yang baik pula. Bentuk pelayanan para tenaga meliputi pelayanan makanan, pelayanan kesehatan bagi karyawan dan keluarga karyawan, penyediaan ruangan yang nyaman, penyediaan kamar kecil, penyediaan kantin, dan kondisi kerja. Lingkungan kerja juga mencakup kondisi kerja, yang merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para

karyawan yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai akan menyebabkan kinerja karyawan menurun (Nanulaitta, 2018:23).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1992 pasal 1 tentang perkoprasian dinyatakan bahwa, “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorangan atau badan hukum Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”. Koperasi sebagai badan usaha harus tetap berusaha untuk menjalankan kegiatannya secara seimbang dan tetap meningkatkan usahanya dan mendapatkan keuntungan yang diharapkan untuk menjelaskan anggotanya dan berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas pada umumnya salah satu Koperasi yang berada di Karawang adalah Kopetri Karawang.

Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) adalah sebuah perusahaan yang berbentuk koperasi yang merupakan organisasi non struktural dari perum percetakan uang republik Indonesia sangat berharap terhadap keunggulan dari Sumber Daya Manusia yang memilikinya untuk terus tumbuh dan berkembang menjadi koperasi yang berdaya saing tinggi tinggi di Indonesia. Koperasi yang berdiri sejak tahun 1978 dengan moto pelayanan kopetri “Melayani anggota dengan keluarganya sejak calon manusia sampai menjadi bekas manusia”. Bisnis utama kopetri bergerak dibidang general service untuk supporting kebutuhan dari perum percetakan uang republik Indonesia. Diawal berdirinya kopetri mempunyai usaha pelayanan seperti toserba, apotik, pelayanan jasa umum, simpan pinjam, serta perdagangan barang dan jasa. Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang memiliki 60 orang karyawan yang terdiri dari 6 unit kerja, pada setiap unit kerja dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki loyalitas serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan berdasarkan data yang diperoleh mengenai data karyawan dan unit kerja yang terdapat di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.

Sebaliknya berbagai upaya diciptakan untuk memupuk suasana kerja yang harmonis agar pegawai dapat bekerja dengan tenang, sehat jasmani dan rohani. Meskipun secara umum kesejahteraan telah dirasakan sebagian besar pegawai Perum Peruri dibandingkan dengan kesejahteraan pegawai negeri, namun masih

ada beberapa pegawai yang karena ulahnya merasa kekurangan dan hidup dengan cara gali lubang tutup lubang sehingga terperosok kedalam tagan rentenir. Hal ini mengakibatkan semangat dan produktivitas kerja yang bersangkutan menurun.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Untuk mengetahui kinerja karyawan peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan terhadap 30 responden karyawan tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pertanyaan-pertanyaan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja karyawan yang terjadi, dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kinerja Karyawan
Pada Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang

No	Uraian	Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.	10	33%	20	67%	30
2	Saya pernah terlambat menyelesaikan tugas.	19	63%	11	37%	30
3	Saya selalu menjaga kerapihan dalam mengerjakan tugas.	19	63%	11	37%	30
4	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti.	18	60%	12	40%	30
5	Menurut rekan saya, hasil kerja saya sangat baik.	17	57%	13	43%	30
6	Saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	40%	18	60%	30

Sumber : Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang Hasil kuesioner pra survei

diketahui bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat dari persentase pada ketepatan waktu yang menunjukkan 67% karyawan tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, selain itu hasil pra survey menunjukkan 63% karyawan terlambat menyelesaikan tugasnya, serta 60% kurangnya kerja sama terhadap karyawan lainnya.

Kompensasi merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka hal ini akan membuat karyawan tersebut memberikan kinerja yang maksimal. Jika kompensasi yang diterima karyawan adalah tinggi, maka karyawan akan merasa semakin puas. Sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh karyawan sedikit maka karyawan akan merasa tidak puas dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012:18).

Menurut Tohardi (dalam Edy Sutrisno, 2014:182) mengemukakan bahwa kompensasi di hitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi di hitung berdasarkan berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel bebas (variabel independen) yang bermasalah pada Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang yaitu Kompensasi dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4

**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Kompensasi
pada Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang**

No	Uraian	Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Pemberian gaji sesuai dengan jadwalnya dan selalu tepat waktu	12	40%	18	60%	30
2	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan	11	36,6%	19	63%	30

3	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan	13	43,3%	17	56,6%	30
4	Perusahaan selalu memberikan bonus apabila mencapai target yang ditentukan	15	50%	15	50%	30
5	Tunjangan jabatan, uang transportasi, uang makan dari perusahaan sesuai dengan yang diharapkan	13	43,3%	17	56,6%	30
6	Pembagian insentif sesuai dengan jabatan dan beban kerja	12	40%	18	60%	30

Sumber: Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa item pertanyaan tentang Gaji, Tunjangan, dan insentif hampir seluruhnya memiliki persentase tertinggi pada jawaban tidak. Hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam hal gaji, tunjangan, dan insentif yang diterima karyawan koperasi kopetri karawang. Maka dari data di atas penulis berpendapat bahwa Kompensasi merupakan hal yang penting sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan karyawan dalam bekerja. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin kinerja karyawannya meningkat maka perusahaan haruslah memberikan kompensasi yang layak.

Selain variabel Kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja yang kondusif dan aman dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukannya namun jika lingkungan kerja yang membuat bosan maka akan dapat memberatkan setiap tugas yang diberikan oleh atasan. Apabila lingkungan kerja yang bersih dan sehat maka pekerjaan yang dilakukan akan terasa lebih ringan karena kenyamanan yang ditimbulkan dari lingkungan kerja itu sendiri. Selain itu sebagai makhluk sosial, manusia membutuhkan bantuan orang lain untuk melakukan sesuatu agar berjalan dengan baik. Rasa empati seorang individu kepada orang lain dapat menambah nilai lebih dilingkungannya, bukan hanya untuk mendapatkan imbalan melainkan rasa empati terhadap orang lain dapat menjadikan pribadi seseorang menjadi terlatih

untuk peduli kepada sesama. Dengan nilai-nilai yang dimiliki dilingkungkannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik.

Selain dari wawancara dan observasi untuk memperkuat penelitian penulis melakukan pra survei untuk mengetahui tanggapan responden tentang lingkungan kerja dengan menggunakan kuesioner mengenai lingkungan kerja yang dibagikan kepada 30 orang responden yaitu karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja
pada Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang

No	Uraian	Jawaban				Jumlah
		Ya	%	Tidak	%	
1	Bangunan koperasi masih layak dipakai sebagai kegiatan perkoperasian	20	66,7%	10	33,3%	30
2	Peralatan yang tersedia masih bisa digunakan	13	43,3%	17	56,7%	30
3	Fasilitas sarana dan prasarana masih layak untuk menunjang kegiatan koperasi	22	73,3%	8	26,7%	30
4	Hubungan sesama rekan kerja terjalin dengan baik	12	40%	18	60%	30
5	Hubungan sesama atasan dengan karyawan terjalin dengan baik	19	63,3%	11	36,7%	30
6	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik	15	50%	15	50%	30

Sumber: Pra Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel diatas dari, menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia masih bisa digunakan pada Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang. Rata-rata responden menjawab tidak sebesar 56,7% atau 17 responden dan 43,3% atau 13 responden menjawab ya pada soal kuesioner nomor 2, maka kondisi ini menunjukkan bahwa peralatan yang tersedia masih kurang untuk menunjang pekerjaan karyawannya. Kemudian pada soal kuesioner nomor 4 diperoleh responden yang menjawab tidak 60% atau 18 responden dan 40% atau

12 responden menjawab ya, maka dapat dilihat bahwa hubungan sesama rekan kerja pada kopetri Karawang masih belum baik.

Berdasarkan penelitian awal (Kuesioner Pra-Survey) yang dilakukan peneliti pada 30 orang karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang maka didapati beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan seperti tanggung jawab yaitu masih ada karyawan yang tidak cepat dan tepat dalam mengambil keputusan pekerjaannya, sehingga dapat merugikan perusahaan. Adanya kondisi dimana kompensasi tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan seperti gaji, tunjangan, dan bonus. Kemudian ditemukan permasalahan pada lingkungan kerja yaitu peralatan untuk menunjang pekerjaan masih kurang dan hubungan serta kerjasama sesama karyawan masih belum baik. Apabila karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja dengan maksimal maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini akan menguji tentang kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kopetri. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan koperasi, maka dianggap cukup penting untuk dilakukan sebuah penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Perum Peruri (Kopetri) Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya sarana dan prasarana dalam menunjang kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja yang belum sepenuhnya memadai.
3. Kompensasi yang diharapkan karyawan kurang memenuhi ekspektasi karyawan.
4. Kurangnya pemberian kompensasi membuat kinerja karyawan semakin menurun.
5. Kinerja yang dihasilkan karyawan belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang ingin diteliti, maka pembatasan penelitian ini adalah:

1. Bidang ilmu yang diteliti adalah Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Kajian penelitian yang diangkat adalah Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.
3. Metode yang digunakan berupa metode kuantitatif (Regresi) yang mana perhitungannya dilakukan dengan bantuan SPSS.
4. Responden yang akan diambil yaitu adalah karyawan Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di Koperasi Pegawai Perum Peruri (kopetri) Karawang sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian kompensasi di koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang?
2. Bagaimana lingkungan kerja di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang?
6. Bagaimana pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, berikut tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis, dan menjelaskan kompensasi di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.
2. Untuk menganalisis, dan menjelaskan lingkungan kerja di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.
3. Untuk menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.
4. Untuk menganalisis, dan menjelaskan pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.
5. Untuk menganalisis, dan menjelaskan pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.
6. Untuk menganalisis, dan menjelaskan pengaruh secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Perum Peruri (Kopetri) Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian yaitu:

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjtnya yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

1.3.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang. Penelitian ini bisa dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan khususnya tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan perusahaan sebagai bahan masukan dan menambah informasi tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan informasi untuk karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja dan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya.

