

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor – faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor – faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik – baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadai bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa pun bagusnya tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia – sia jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan dilerantarkan.

Matahari Department Store adalah bisnis komersial yaitu kegiatan usaha yang menjual barang dan jasa kepada konsumennya untuk kegunaan pribadi dan keluarga. Matahari Department Store adalah salah satu perusahaan terkemuka di

Indonesia yang menyediakan perlengkapan pakaian, aksesoris, produk-produk kecantikan dan rumah tangga dengan harga terjangkau. Matahari bermitra dengan pemasok - pemasok terpercaya di Indonesia dan luar negeri untuk menyediakan kombinasi barang-barang berkualitas tinggi yang dapat diterima oleh semua konsumen. Gerai-gerai Matahari yang modern dan luas menyajikan pengalaman berbelanja yang membuat konsumen datang kembali dan membantu menjadikan Matahari sebagai department store pilihan di kalangan kelas menengah Indonesia yang tumbuh pesat.

Gerai pertama Matahari yang merupakan toko pakaian anak-anak dibuka di daerah Pasar Baru Jakarta pada tanggal 24 Oktober 1958. Sejak itu, Matahari berekspansi melebarkan jejaknya dengan membuka department store modern pertama di Indonesia pada tahun 1972 dan selanjutnya mewujudkan keberadaannya di seluruh tanah air. Matahari adalah sebenar-benarnya Indonesia: jejak kami tersebar di 131 toko yang terletak di 62 kota, didukung oleh tim beranggotakan 50,000 orang dan lebih dari 1,200 pemasok lokal serta lebih dari 90% pembelian langsung dari sumber-sumber di seluruh Indonesia. Merek eksklusif Matahari yang telah memenangkan penghargaan hanya dijual di gerai-gerai milik sendiri dan secara konsisten berada pada peringkat atas di kelasnya dalam hal gaya fashion, keterjangkauan dan bernilai istimewa sehingga membantu mewujudkan posisi Matahari sebagai department store terpilih di Indonesia.

Khusus di Bandung, Matahari Department Store terdapat pada empat cabang. Keempat cabang tersebut berada di lokasi favorit bagi warga Bandung maupun luar Bandung untuk berbelanja. Tak heran keempat lokasi yang memiliki Matahari Department Store ini sering ramai dikunjungi oleh banyak orang

mengingat Matahari Department Store terkenal dengan harga barang yang cukup terjangkau. Hal inilah yang menjadi daya tarik orang untuk berbelanja.

Matahari Department Store yang pertama berlokasi di King's Plaza. di tempat ini merupakan salah satu tempat Matahari Department Store yang terkenal dengan harga yang murah sehingga menjadi sasaran para pembeli. Tak heran, Matahari Department Store yang beralamat di Jalan Kepatihan No. 11-17 ini sangat ramai dikunjungi. Lokasi King's Plaza yang berada di alun-alun kota Bandung membuat Matahari Department Store ini menjadi destinasi banyak warga Bandung untuk berbelanja di kawasan ini. Akan tetapi Matahari Department Store di tempat ini tutup sejak tanggal 24 juni 2014 dikarenakan gedung King's Plaza mengalami kebakaran.

Matahari Department Store yang kedua berlokasi di Istana Plaza. Mall yang terletak di kawasan Pasir Kaliki ini memiliki Matahari Department Store dengan suasana yang tidak kalah ramai dengan Matahari Department Store King's Plaza. Matahari Department Store di mall ini pun memiliki suasana yang cukup nyaman. Berada di kawasan Mall yang lebih elite serta akses yang paling dekat dengan gerbang tol membuat Matahari Department Store ini lebih banyak dikunjungi kalangan menengah ke atas.

Matahari Department Store yang ketiga terletak di Mall Festival City Link yang beralamat di Jalan Peta. Matahari Department Store ini merupakan usia termuda bila dibandingkan dengan MDS Bandung lainnya.

Matahari Department Store yang keempat yaitu terletak di Bandung Indah Plaza, Matahari Department Store Bandung Indah Plaza yang beralamat Jalan Merdeka No. 56 ini merupakan induk dari semua Matahari Department Store

yang ada di Bandung. Sehingga aktivitas organisasi sebagian besar dikendalikan di Matahari Department Store Bandung Indah Plaza.

Sebagai bagian dari masyarakat luas dan pelaku bisnis yang baik dalam menjalankan usahanya, Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza senantiasa berpedoman dan patuh pada peraturan dan hukum yang berlaku. Seiring dengan berjalannya waktu dan tuntutan pengetahuan semakin meningkat, keahlian yang dimiliki karyawan tentunya akan berkurang, dilihat dari minimnya kreatifitas dan keterampilan yang dimiliki, dengan tingkat keterampilan yang rendah, sehingga berdampak kurang baik bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza memiliki standarisasi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu kemampuan karyawan untuk memahami etika dalam menjalankan tugasnya, bersikap dan berperilaku sesuai dengan tuntutan sebagai karyawan Matahari Department Store. Karyawan harus memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik, kemudian berpenampilan dengan menggunakan pakaian kerja dan atribut yang telah disepakati oleh karyawan dan perusahaan.

Kinerja yang efektif merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi, cenderung senang menghadapi tantangan, kreatif, inovatif, bertanggung jawab, tidak mudah putus asa, serta selalu membutuhkan motivasi dan mengembangkan keahlian dalam rangka menyesuaikan diri agar mengalami perubahan lebih baik dalam karirnya.

Berikut merupakan data pencapaian target penjualan pramuniaga periode Januari – Desember 2017 :

Tabel 1.1
Pencapaian target penjualan Matahari Departemen Store BIP
Periode Januari – Desember 2017

Bulan	Persentase pencapaian target penjualan	Standar pencapaian	Penjelasan
Januari 2017	75.67%	100%	Kurang dari standar
Februari 2017	80.55%	100%	Kurang dari standar
Maret 2017	83.16%	100%	Kurang dari standar
April 2017	85.47%	100%	Kurang dari standar
Mei 2017	96.64%	100%	Kurang dari standar
Juni 2017	104.72%	100%	Melebihi standar
Juli 2017	87.26%	100%	Kurang dari standar
Agustus 2017	91.78%	100%	Kurang dari standar
September 2017	88.93%	100%	Kurang dari standar
Oktober 2017	81.87%	100%	Kurang dari standar
November 2017	74.45%	100%	Kurang dari standar
Desember 2017	76.80%	100%	Kurang dari standar

Sumber : Administrasi Matahari Departemen Store BIP Periode Januari – Desember 2017

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza pada setahun belakangan tidak stabil. Hal ini bisa dilihat dari tabel di atas bahwa target penjualan mengalami fluktuasi mulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember 2017. Hal ini tentu saja tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan yaitu 100%.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza, penulis melakukan pra-survey dan wawancara dengan manajer HRD dan sejumlah karyawan, berdasarkan hasil

wawancara sebagian besar karyawan berpendapat bahwa tidak tercapainya target dikarenakan berkurang atau berpindahnya pelanggan pada perusahaan lain.

Menurunnya kinerja perusahaan tidak lain disebabkan oleh kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2013:312), Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dalam hal ini penulis melakukan pra-survey mengenai kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 karyawan (pramuniaga) dengan dimensi sifat, perilaku, kompetensi dan pencapaian tujuan. (R. Wayne Mondy 2013:260). Adapun data yang didapatkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kinerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza

VARIABEL Y (KINERJA)								
NO	DIMENSI	Jawaban					TOTAL	RATA-RATA
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Sifat	6	9	10	4	1	105	3.5
2	Perilaku	4	11	10	6	0	106	3.53
3	Kompetensi	0	6	20	3	1	91	3.03
4	Pencapaian tujuan	6	10	12	1	0	108	3.6
Jumlah Skor Rata-rata								3.41

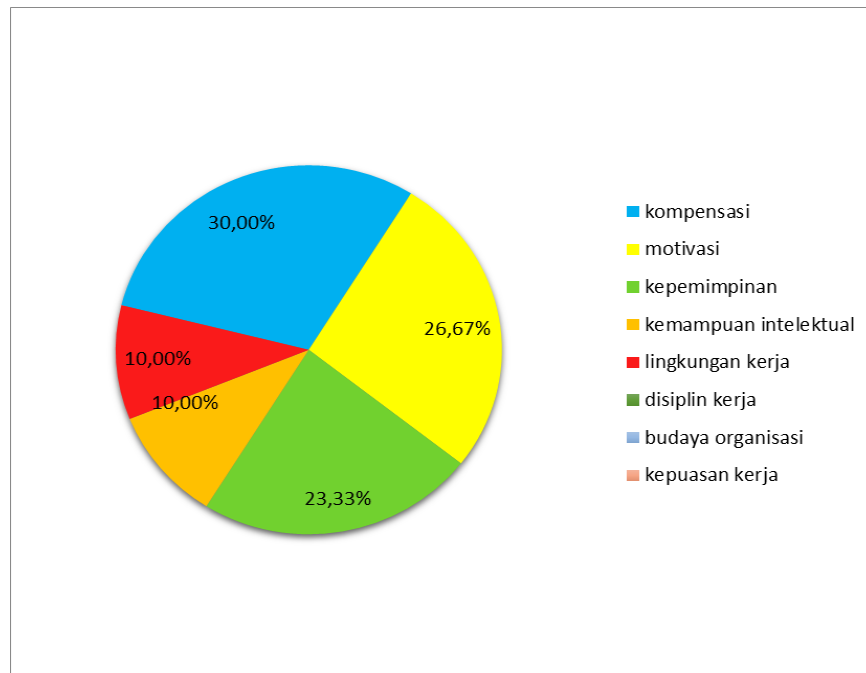
Sumber : hasil olah data kuesioner pra-survey (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan mengenai kinerja karyawan di Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza sebesar 3.41. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan di Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza tergolong masih kurang maksimal. Bahkan

untuk indikator tingkat kompetensi berada di angka 3,03 yang artinya masih belum sesuai dengan dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza belum optimal ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang tidak maksimal pada saat menjalankan tugasnya, yaitu berbincang - bincang dengan sesama karyawan lain pada saat jam kerja, masih terdapat karyawan yang terlambat memasuki area toko dan tidak berkonsentrasi dalam menjalankan tugasnya. Sehingga keterampilan pramuniaga dalam melayani pelanggan juga belum maksimal seperti keramahan dan kesigapan dalam melayani pelanggan masih kurang baik. Sebagai tenaga kerja hendaknya mendapatkan perhatian yang cukup tentang kebutuhan sebagai makhluk sosial, maka mereka akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin yang pada akhirnya dapat mencapai daya dan hasil guna yang sebesar – besarnya.

Gibson (2014:124) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantara nya faktor Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal. Setelah melakukan pra-survey kepada 30 pramuniaga Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar kepada kinerja pramuniaga di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1
Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar pada kinerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza adalah kompensasi yaitu sebesar 30.00%, hal ini menunjukkan bahwa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pramuniaga adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tempat dia bekerja. Hal ini juga dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2013:419) bahwa salah satu cara manajemen meningkatkan prestasi, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Faktor kedua yang memberikan kontribusi terbesar yaitu motivasi sebesar 26.67%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberi kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Winardi (2013:238) menyatakan adanya hubungan motivasi kerja terhadap kinerja yaitu “ bahwa seorang karyawan akan

bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar, kenaikan gaji, serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya.

Untuk meningkatkan kinerja pramuniaga, Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza melakukan berbagai upaya salah satunya dengan memberikan kompensasi. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaannya. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pekerja – pekerja unggul serta produktif.

Kompensasi yang adil dan jelas sangat diharapkan bagi karyawan sebagai penghasilan bagi penghidupan mereka dan keluarganya, karena kompensasi merupakan cerminan status sosial dan sebagai alat ukur kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada manajer HRD Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza, beliau mengatakan bahwa terdapat anggapan pramuniaga junior cenderung kinerjanya belum banyak pengalaman dan minimnya keterampilan serta kecakapan yang dimiliki dibandingkan dengan pramuniaga senior, namun itu tidak selalu benar karena belum tentu banyak pengalaman membuat kinerja yang ditunjukkan baik.

Oleh karena itu perusahaan harus hati – hati dalam melakukan penilaian tenaga kerja, agar pemberian kompensasi yang adil dan jelas dapat terlaksana

seefisien dan seefektif mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Pelaksanaan kompensasi yang adil dan jelas akan menghasilkan kinerja yang baik, oleh karena itu kompensasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan agar kinerja karyawan menjadi tinggi, sebaliknya apabila kompensasi tidak diberikan dengan adil dan jelas maka kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan rendah, yaitu seperti adanya tanggung jawab yang kurang maksimal atas tugas yang diberikan sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi terhambat. Untuk melihat bagaimana kompensasi yang diberikan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza maka penulis melakukan pra-survey dan wawancara kepada pramuniaga sebanyak 30 orang. Data yang didapatkan penulis adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kompensasi karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza

VARIABEL X1 (KOMPENSASI)								
NO	DIMENSI	Jawaban					TOTAL	RATA-RATA
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Kompensasi langsung	3	8	13	4	2	96	3.2
2	Kompensasi tidak langsung	0	8	13	7	2	89	2.96
Jumlah Skor Rata-rata								3.08

Sumber : hasil oleh data kuesioner pra-survey (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan mengenai kompensasi Matahari Department Store Cabang Bandung Indah Plaza sebesar 3.08. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi di Matahari department store cabang Bandung Indah Plaza terbilang kurang dari apa yang di harapkan karyawan. Sehingga masih perlu adanya perbaikan, ada beberapa dimensi yang

masih terbilang masih di bawah standar, diantaranya mengenai tingkat ketersediaan fasilitas serta pemberian gaji yang masih dianggap belum sesuai dengan harapan karyawan yang ada di Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza.

Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan para karyawan perlu diperhatikan mengingat kedua indikator ini juga sangat menunjang performa para karyawan. Fasilitas dimaksud disini yaitu fasilitas kamar mandi khusus karyawan, ruang ganti dan ruang make up, mengingat dari karakteristik responden terlihat bahwa mayoritas karyawan merupakan perempuan yang notabene memerlukan ruang khusus untuk berganti baju dan berdandan agar penampilan setiap karyawan memenuhi standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Selain masalah kompensasi, masalah lain yang terlihat di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza yaitu motivasi kerja pramuniaga. Untuk itu penulis melakukan pra-survey mengenai motivasi kerja pramuniaga di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza. Adapun hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Motivasi kerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza

VARIABEL X2 (MOTIVASI)								
NO	DIMENSI	Jawaban					TOTAL	RATA-RATA
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Prestasi	2	7	17	4	0	97	3.23
2	Afiliasi	0	7	13	9	1	85	2.83
3	Kekuasaan	3	10	15	2	0	104	3.46

Jumlah Skor Rata-rata	3.17
-----------------------	------

Sumber : hasil olah data kuesioner pra-survey (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai rata-rata keseluruhan mengenai motivasi kerja karyawan Matahari department store cabang Bandung Indah Plaza sebesar 3.17. Hal ini menunjukkan motivasi kerja karyawan Matahari Department Store cabang Bandung Indah Plaza tergolong masih kurang maksimal. Dilihat beberapa indikator yang menunjukkan kurang maksimalnya motivasi kerja karyawan di Matahari department store cabang Bandung Indah Plaza diantaranya mengenai tingkat kekuatan pengendalian serta tingkat pencapaian kekuasaan. Kedua indikator ini termasuk kedalam dimensi kebutuhan akan kekuasaan. Setelah penulis melakukan wawancara dengan beberapa responden, mereka mengatakan bahwa kurangnya motivasi untuk memiliki kekuasaan yang lebih dikarenakan mereka merasa tidak memiliki potensi untuk sampai kearah sana. Hal ini mengingat karakteristik responden mengenai tingkat pendidikan yang mayoritas merupakan lulusan SMA, sehingga mereka merasa tidak mampu untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

Dari hasil wawancara dan pra-survey di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza maka terlihat beberapa masalah yang menarik perhatian penulis yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi yang akan berdampak terhadap kinerja pramuniaga. Hal ini tentu menjadi dasar bagi penulis untuk memilih Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza sebagai objek penelitian serta tentunya dibutuhkan sebuah penelitian untuk memecahkan masalah. Sasaran penelitian ini adalah karyawan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, diduga adanya kekurangan dalam hal kinerja, kinerja karyawan rendah akan menyebabkan turunnya kinerja organisasi dan tujuan perusahaan pun tidak tercapai. Oleh karena, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MATAHARI DEPARTEMEN STORE CABANG BANDUNG INDAH PLAZA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, penulis akan mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya target penjualan masih belum sesuai dengan harapan perusahaan
2. Rendahnya kompetensi kerja karyawan dalam bekerja
3. Adanya ketidak puasan akan gaji yang di berikan
4. Fasilitas yang di berikan masih belum sesuai harapan
5. Kurangnya motivasi kerja karyawan dilihat dari tingkat dorongan untuk menjalin hubungan antar karyawan
6. Rendahnya motivasi terhadap karyawan agar lebih berprestasi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat merumukan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi yang diberikan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza.

2. Bagaimana Motivasi kerja di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza.
3. Bagaimana Kinerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza, baik secara simultan maupun parsial

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan atau mengumpulkan data untuk diolah menjadi informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi yang merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai :

1. Kompensasi di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza
2. Motivasi kerja di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza
3. Kinerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza
4. Besarnya Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Matahari Departemen Store cabang Bandung Indah Plaza, baik secara simultan maupun parsial.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian ini dapat berguna baik secara akademik maupun praktis.

1. Kegunaan bagi penulis

- a. Dapat mengetahui secara langsung kompensasi yang diberikan di Matahari Departement Store cabang Bandung Indah Plaza.
- b. Dapat menerapkan ilmu yang diperoleh di akademis mengenai motivasi dan mengetahui metode yang cocok dalam melakukan pemberian motivasi.
- c. Mengetahui keadaan dan suasana kinerja secara langsung di Matahari Departement Store cabang Bandung Indah Plaza sehingga menjadikan pengalaman bagi penulis.

2. Kegunaan bagi Matahari Departement Store cabang Bandung Indah Plaza

- a. Membantu mengungkap masalah mengenai kompensasi yang terjadi serta memberikan saran untuk memecahkannya.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran serta informasi dalam menangani masalah yang dihadapi berkaitan dengan motivasi yang terjadi perusahaan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan.

3. Kegunaan bagi rekan sealmamater

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi rekan-rekan sealmamater yang akan melakukan penelitian, khususnya dalam ilmu

manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya kompensasi dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.