

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini, menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan salah satunya pertumbuhan industri logistik, terutama pelaku jasa kurir dan layanan ekspedisi. Pertumbuhan yang sangat cepat ini karena masyarakat sudah menempatkan *e-commerce* sebagai gaya hidup. Bahkan transaksi *e-commerce* ini telah mencakup hampir semua perdagangan barang konsumen (*consumer goods*), seperti pakaian, peralatan rumah tangga, buku, aksesoris, boneka dan mainan, kosmetik, produk kesehatan dan lain-lain.

Adanya peningkatan dan pertumbuhan jasa kurir ini mendorong pemain usaha jasa kurir baru untuk memasuki bisnis ini, hal ini membuat persaingan yang semakin ketat. Di Indonesia saja, terdapat beragam jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi yang memiliki kualitas yang mumpuni dengan pelayanan prima, sehingga banyak masyarakat yang memilihnya. Beragam pilihan ini juga memudahkan pengguna untuk menentukan jasa ekspedisi sesuai kebutuhan, mungkin dari segi harga, kecepatan pengiriman, kemudahan, maupun faktor lainnya.

Setiap perusahaan memiliki cara agar tetap bertahan untuk menghadapi kompetitor yang lebih unggul, salah satu cara agar perusahaan dapat bertahan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dalam upaya mencapai tujuan yang

ditetapkan sumber daya manusia merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Di era saat ini, banyak perusahaan yang melakukan hal tersebut baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara (BUMN). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2003, Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang seluruhnya atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Negara yang BUMN berasal dari kontribusi dalam perekonomian Indonesia yang berperan menghasilkan barang dan jasa guna mewujudkan kesejahteraan rakyat.

Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Berdiri pada tahun 1746, Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, properti yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Meskipun PT. Pos Indonesia merupakan perusahaan BUMN dan sudah berdiri cukup lama akan tetapi eksistensi dalam jasa pengiriman terbilang cukup

rendah dibandingkan para pesaingnya seperti JNE, J&T, TIKI, dan lain-lain. Banyak faktor yang menyebabkan PT. Pos Indonesia kalah bersaing diantaranya pengiriman barang belum menjadi produk unggulan, pelayanan kurang canggih dan cekatan serta kurangnya promosi dan pengiklanan. Berbeda halnya dengan J&T yang terus memaksimalkan kualitas layanan dan memanfaatkan digitalisasi sistem untuk dapat menghadirkan layanan pengiriman dengan kualitas dan kecepatan terbaik secara *end-to-end*.

Berikut ini data *top brand index* pada perusahaan jasa logistik. Empat perusahaan ini memiliki reputasi yang baik dan sudah dikenal luas diseluruh Indonesia.

Tabel 1.1
***Top Brand Index* Jasa Kurir di Indonesia**

Jasa Kurir Indonesia	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
JNE	49.4%	45.0%	26.4%	27.3%	39.3%
J&T	-	13.9%	20.3%	21.3%	23.1%
TIKI	34.7%	13.6%	12.6%	10.8%	11.1%
PT. POS	8.4%	11.6%	5.4%	7.7%	8.5%

Sumber : www.topbrand-award.com

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2017-2021 *Top Brand Index* tertinggi dikuasai oleh JNE, diikuti oleh jasa kurir lainnya seperti J&T yang berada di peringkat ke dua dan TIKI di peringkat ketiga, sedangkan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung di tahun 2017-2021 tetap menjadi peringkat ke empat. Pada tahun 2018 pencapaian *Brand Index* pada PT.

Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung sebesar 11,6% dan malah turun menjadi 5,4% di tahun 2019. Pada tahun 2021 PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung hanya menguasai 8,5% yang mana sangat rendah dibandingkan dengan JNE, J&T dan TIKI. Berikut data perbandingan kualitas kerja karyawan antar PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Bandung, dalam persen (%):

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Bandung

No	Daftar PT. Pos di Kota Bandung	Hasil Penilaian Kinerja 2020 (%)	Hasil Penilaian Kinerja 2021 (%)
1	Sarijadi	73	71
2	Cicaheum	72	70
3	Cihampelas	72	70
4	Cipaganti	71	69
5	Antapani	71	67
6	Cicendo	70	68
7	Dago	70	68
8	Pasteur	70	67
9	Cikutra	69	66
10	Asia Afrika	66	64

Sumber: Bagian SDM Kantor Pos Asia Afrika Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Bandung, kantor Pos Asia Afrika Bandung yang memiliki persentase terendah dibandingkan kantor cabang lainnya. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero)

Kantor Asia Afrika Bandung belum dapat mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran karyawan sebagai individu atau belum memperlihatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang profesional, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap kinerja karyawan yang di pekerjakannya. Kinerja memiliki hubungan dengan penilaian kerja yang dilakukan seseorang. Penilaian kinerja digunakan untuk memberitahukan pada karyawan sejauh mana kinerja mereka dan imbalan yang akan mereka dapatkan. Penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengevaluasi dan memberikan umpan balik pada karyawan yang akan mengembangkan karyawan dan juga keefektifan organisasi.

Berikut data skala penilaian kinerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung:

Tabel 1.3
Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung

Kategori	Nilai	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	81 – 90	Baik
C	61 - 80	Cukup
D	41 - 60	Kurang
E	<40	Kurang Sekali

Sumber: Bagian SDM Kantor Pos Asia Afrika Bandung

Tabel 1.3 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui seberapa baik karyawan dalam melakukan tugasnya, dari hasil evaluasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung pada tahun 2020-2021, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor
Cabang Asia Afrika Kota Bandung

Tahun	Triwulan	Angka	Predikat
2020	Triwulan I	86	B
	Triwulan II	71	C
	Triwulan III	90	B
	Triwulan IV	73	C
2021	Triwulan I	85	B
	Triwulan II	72	C
	Triwulan III	71	C
	Triwulan IV	70	C

Sumber: Bagian SDM Kantor Pos Asia Afrika Bandung

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung pada tahun 2020-2021 mengalami fluktuasi. Penurunan dapat dilihat pada setiap Triwulan di tahun 2021, angkat pencapaian tertinggi di tahun 2021 ada pada Triwulan I yaitu sebesar 85 (baik) turun menjadi 70 pada Triwulan IV dengan predikat C (cukup).

Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan beberap staf yang ada di perusahaan bahwa faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja antara lain tidak tercapainya target kerja perusahaan, tidak mencapai hasil kerja yang memuaskan, dan beberapa karyawan sering melakukan kesalahan saat bekerja serta tidak datang tepat waktu dalam bekerja.

Kinerja pada suatu organisasi dapat ditingkatkan dengan menempuh beberapa cara, misalnya dengan pemberian pemberian motivasi, disiplin kerja, pemberian kompensasi, budaya organisasi, promosi jabatan, kepemimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Sedarmayanti, 2017:299). Maka dari itu, peneliti juga melakukan pra survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Asia Afrika Bandung. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1.5
Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

No	Variabel	Rata-Rata Keseluruhan
1.	Kompetensi	80.6%
2.	Kepuasan Kerja	75.8%
3.	Kompensasi	71.0%
4.	Budaya Organisasi	84.4%
5.	Motivasi Kerja	79.0%
6.	Lingkungan Kerja	74.0%
7.	Kepemimpinan Situasional	82.0%

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2022.

Berdasarkan tabel 1.5, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 5 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Asia Afrika Bandung yang mendapatkan skor rata-rata rendah yaitu variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil pra survey di atas, dapat terlihat secara garis besar bahwa dampak adanya penurunan kinerja salah satunya dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Untuk menguatkan dugaan peneliti terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra survey mengenai variabel kompensasi. Berikut merupakan hasil pra survey kepada 30 responden mengenai kompensasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Asia Afrika Bandung:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Kompensasi Pada PT. Pos Indonesia (Persero)
Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Skor Ideal	Presentase
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	4	24	2	0	0	122	150	81,3%
2	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan upah minimum regional	0	30	0	0	0	120	150	80,0%
3	Pembayaran gaji yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu	2	28	0	0	0	122	150	81,3%

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Skor Ideal	Presentase
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
4	Saya merasa puas dengan adanya program program perlindungan seperti asuransi jiwa, kesehatan, asuransi tenaga kerja, dana pensiun sesuai dengan ketentuan dari perusahaan	0	6	20	4	0	92	150	61,3%
5	Saya merasa puas menerima uang operasional dari perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	0	8	15	7	0	91	150	60,7%
6	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	0	7	18	5	0	92	150	61,3%
Skor Rata-Rata									71,0%
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2022.

Berdasarkan Tabel 1.6, dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memperoleh skor rata-rata 71%. Adapun pernyataan terendah yaitu terdapat pada

pernyataan nomor 5 dengan memperoleh rata-rata 60,7% yang menunjukkan kurang puas nya karyawan terhadap penerimaan uang operasional dari perusahaan. Pernyataan terendah lainnya terdapat pada nomor 4 dan 6 dengan memperoleh rata-rata 61,3% yang menunjukkan kurang puasnya karyawan terhadap program perlindungan dan apresiasi yang diberikan perusahaan.

Selain hasil yang ditemukan pada pra survey di atas, terdapat pula hasil peneliti ketika melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Pos Indonesia yang sudah bekerja dengan baik dan cukup lama mengabdikan pada perusahaan tersebut, peneliti dalam menyimpulkan adanya hal yang dirasakan oleh karyawan mengenai perasaan belum puas karena tidak adanya program rekreasi, tunjangan dan asuransi kerja yang belum sesuai dengan yang diharapkan, uang lembur serta pembagian penghargaan yang diberikan oleh perusahaan masih kurang dan tidak merata.

Dari hasil pra survey dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan di PT. Pos Indonesia mengenai permasalahan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, menguatkan dugaan peneliti bahwa adanya permasalahan terhadap kompensasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung. Di mana kompensasi itu sendiri memiliki peran penting sebagai pendorong karyawan untuk lebih baik dan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya (Martoyo, 1994 dalam Akbar et.al, 2021).

Faktor selanjutnya yang dirasakan oleh karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung, ada pada lingkungan kerja yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menguatkan dugaan peneliti terhadap permasalahan lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan tersebut hingga dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, peneliti melakukan pra survey kepada 30 responden mengenai lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung:

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra-Survei Lingkungan Kerja Pada PT. Pos Indonesia
(Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Skor Ideal	Presentase
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan karyawan	0	13	13	4	0	99	150	66,0%
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama saya bekerja	0	13	12	5	0	98	150	65,3%
3	Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor membuat saya bekerja sangat baik	7	20	3	0	0	124	150	82,7%
4	Saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja	0	20	10	0	0	110	150	73,3%

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total	Skor Ideal	Presentase
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
5	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja	4	14	12	0	0	112	150	74,7%
6	Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis	3	27	0	0	0	123	150	82,0%
Skor Rata-Rata									74,0%
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30) Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei 2022.

Berdasarkan Tabel 1.7, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh skor rata-rata 74%. Adapun pernyataan terendah yaitu terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan memperoleh rata-rata 65,3% yang menunjukkan kondisi sirkulasi udara di ruang kerja tidak memberikan kenyamanan selama karyawan bekerja. Pernyataan terendah lainnya terdapat pada nomor 1 dan 4 masing-masing memperoleh rata-rata 66% dan 73,3% yang menunjukkan kondisi penerangan di ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan serta karyawan tidak ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja.

Peneliti juga melakukan observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Kota Bandung, beberapa karyawan tersebut rata-rata mengatakan bahwa peralatan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Asia Afrika Bandung kurang memadai, ruang

kerja yang kurang bersih sehingga karyawan kurang nyaman untuk bekerja, kurangnya loker atau lemari untuk menyimpan berkas, dan adanya suara bising yang cukup mengganggu ketika bekerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Kompensasi
 - a. Karyawan merasa kurang puas menerima uang operasional dari perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.
 - b. Karyawan merasa kurang puas dengan adanya program program perlindungan seperti asuransi jiwa, kesehatan, asuransi tenaga kerja, dana pensiun sesuai dengan ketentuan dari perusahaan.
 - c. Karyawan kurang mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.

2. Lingkungan Kerja

- a. Kondisi udara di ruang kerja kurang memberikan kenyamanan selama karyawan bekerja.
- b. Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja kurang sesuai dengan kebutuhan karyawan.
- c. Karyawan kurang ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja.
- d. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja.

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan belum mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran karyawan sebagai individu
- b. Karyawan belum memperlihatkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Belum tercapainya target kerja perusahaan.
- d. Belum mencapai hasil kerja yang memuaskan.
- e. Karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.
- f. Karyawan kurang tepat waktu dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
2. Bagaimana lingkungan kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kompensasi pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
2. Lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
3. Kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian berisi penjelasan mengenai pengungkapan secara spesifik, kegunaan yang hendak dicapai baik dalam aspek teoritis maupun pada aspek praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah:

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang akan memperkaya ilmu pengetahuan tentang penelitian ini.
2. Sebagai bahan masukan atau kajian lebih lanjut dan bahan perbandingan penelitian lain yang mempunyai kepentingan yang berbeda untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan bagi pihak-pihak yang membutuhkan sumber-sumber informasi dari hasil penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi pihak yang sedang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Secara rinci kegunaan penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai kompensasi kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

- b. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- c. Dapat mengetahui permasalahan yang terjadi mengenai kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.