

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin meningkat sebanding dengan meningkatnya permintaan masyarakat Indonesia terhadap produk dalam memenuhi kebutuhan. Tingginya kebutuhan masyarakat akan layanan pengiriman barang, menjadi sebuah peluang bisnis tersendiri bagi para pelaku bisnis ekspedisi. Hal ini terlihat dari banyaknya jumlah perusahaan yang melebarkan sayap di bidang pengiriman barang. Pada saat melakukan pengangkutan/ pengiriman barang itu terjadi hubungan hukum antara pengirim dan pengangkut yang sebelumnya kedua belah pihak baik pengirim dan pengangkut sudah melakukan perjanjian terlebih dahulu. Perjanjian adalah peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain dan atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan 3 sesuatu hal, maka dari perjanjian itu timbullah hubungan hukum antara dua orang itu. Perjanjian diatur dalam pasal 1313 KUHP perdata sedangkan perjanjian pengangkutan/pengiriman barang ialah hubungan timbal balik antara kedua belah pihak baik pengangkut yang mengikatkan dirinya untuk menyelenggarakan pengangkutan / pengiriman barang dari dan ketempat tujuan tertentu, dan pengirim barang yang membayar biaya atau ongkos angkutan sebagaimana telah disepakati dan disetujui bersama.

Di Indonesia sendiri, industri layanan pengiriman barang merupakan prospek usaha yang tingkat pertumbuhan ekonominya bertumbuh pesat dari tahun

ke tahun Erwin & Tumpal, (2017). Bukan hanya perusahaan swasta saja, namun perusahaan milik negara juga turut serta bebenah diri dan menerapkan sejumlah kemudahan di dalam layanan pengiriman barang.

Adanya layanan pengiriman barang banyak dimanfaatkan oleh pelaku usaha bisnis online dalam merambah pasar di berbagai daerah, bahkan daerah terpencil. Kondisi tersebut membuat semakin maraknya situs perdagangan online (e-commerce) dan tingginya transaksi yang terjadi, membuat peluang bisnis pengiriman barang menjadi jauh lebih cerah selama beberapa tahun terakhir ini. Ghajagra et al., (2016) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa meningkatnya layanan pengiriman barang disebabkan oleh pertumbuhan e-commerce yang semakin luas, dimana hal ini merupakan tantangan besar bagi penyedia layanan pengiriman barang.

Electronic Commerce (e-commerce) merupakan konsep baru yang bisa digambarkan sebagai proses jual beli barang pada World Wide Web Internet atau proses jual beli atau pertukaran produk, jasa dan informasi melalui jaringan informasi termasuk internet Rahmidani, R., (2016). Penjual dan pembeli hanya bertemu secara online, sehingga mereka membutuhkan perusahaan layanan pengiriman untuk menyampaikan berbagai pesanan yang terjadi di dalam transaksi jual beli online yang mereka lakukan. Peran perusahaan yang berfokus pada layanan pengiriman barang begitu besar dalam hal ini, itulah mengapa peluang bisnis ekspedisi menjadi begitu baik belakangan ini.

Terdapat beberapa perusahaan pengiriman barang yang cukup populer di kalangan masyarakat Indonesia antara lain J&T, JNE, Pos Indonesia, Tiki, First

Logistics, Indah Logistik, Pandu Logistik, RPX, Cahaya Logistik dan Go-Send dari Go-Jek. Semakin maraknya perusahaan-perusahaan layanan pengiriman dapat menimbulkan persaingan terutama untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Layanan yang ditawarkan perusahaan pengiriman bervariasi. Ada yang menawarkan tujuan ke luar kota di Indonesia, tetapi ada juga yang hanya menawarkan pengiriman ke tujuan-tujuan tertentu. Hal ini menjadikan daya saing antar perusahaan semakin ketat, sehingga dibutuhkan strategi untuk mengatasi persaingan tersebut agar menjadi pilihan utama pelanggan Irnandha & Agung, (2016).

Persaingan tersebut disisi lain dapat disebabkan oleh ketepatan waktu barang sampai di tempat tujuan. Pengiriman barang yang tidak tepat waktu dapat menyebabkan terlambatnya penyampaian barang dan hal tersebut yang menyebabkan konsumen kurang puas dalam pelayanan pengiriman paket. Merdiana, (2007) menjelaskan bahwa factor-faktor yang menjadi pertimbangan konsumen dalam menggunakan layanan pengiriman barang yaitu meliputi, ketepatan waktu pengiriman barang, lokasi/kemudahan jangkauan, layanan dan keamanan barang.

Table 1.1 menunjukkan TOP BRSND INDEX Jasa kurir di Indonesia Tahun 2022 dari perusahaan-perusahaan jasa kurir di Indonesia, baik dari perusahaan BUMN maupun swasta:

**Tabel 1.1**  
**TOP BRAND INDEX Jasa Kurir di Indonesia Tahun 2022**

NO	BRAND	TBI	RANKING
1	JNE	27,3%	1
2	J&T	21.3%	2
3	TIKI	10.8%	3
4	POS INDONESIA	7.7%	4
5	DHL	4.1%	5

Sumber: <http://www.topbrand-award.com/2022>

Berdasarkan data Tabel 1.1 dapat dilihat pada tahun 2022 JNE dan J&T berada pada posisi yang memimpin menjadi Top Brand Index, dimana JNE menjadi peringkat ke-1 dengan nilai persentase 27.3% dan J&T menjadi peringkat ke-2 dengan nilai persentase 21.3%, Tiki mendapatkan peringkat ke-3 dengan nilai persentase 10.8%, Pos Indonesia mendapatkan peringkat ke-4 dengan nilai persentase 7.7%, dan DHL mendapatkan peringkat urutan ke 5 dengan nilai persentase 4.1%. dari nilai persentase pada tahun 2022 ini yang didapat oleh jasa kurir diatas dan jasa kurir lainnya untuk mencapai jumlah 100% dari total TBI setiap tahunnya.

Menurut Bapak Ivan Purwanto selaku manajer J&T menyatakan bahwa berdasarkan Top Brand Index J&T menempati posisi urutan kedua dari kelima brand yaitu, JNE, J&T, Tiki, Pos Indonesia, dan DHL. Namun menurut pihak J&T sendiri, J&T ingin menganalisis kembali kekurangan perusahaan mengapa mereka berada pada posisi kedua setelah JNE. Hasil yang didapat, mereka harus meningkatkan kinerja karyawan dengan mengasah soft skill dan hard skill mereka sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat dan hal tersebut akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga hal tersebut akan

memicu J&T menjadi posisi yang pertama dan menjadi kepercayaan tertinggi dimata masyarakat pada bidang jasa pengiriman barang.

Setiap perusahaan harus mampu bersaing untuk memenangkan persaingan, sehingga perusahaan harus memperhatikan dan mempertimbangkan kepuasan konsumen. Kotler dan Amstrong, (2018:46) menandakan bahwa kepuasan konsumen adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja atau hasil yang ia rasakan dibanding dengan harapannya, dimana alternative yang dipilih sekurang-kurangnya memberikan hasil yang sama atau melampaui harapan konsumen, sedangkan ketidak puasan pelanggan timbul apabila hasil yang diperoleh tidak memenuhi harapan konsumen.

Sedangkan menurut Kotler dan Amstrong (2016:81) konsep pemasaran menyatakan bahwa agar berhasil, perusahaan harus menyediakan nilai dan kepuasan pelanggan yang lebih besar dariada pesaingnya.

Persaingan tersebut disisi lain dapat disebabkan oleh ketepatan waktu barang sampai ke tempat tujuan,kesalahan karyawan yang sering terjadi dalam melakukan scanning, sehingga paket tersebut tidak terkirim sesuai dengan seharusnya. Pengiriman barang yang tidak tepat waktu dapat menyebabkan terlambatnya penyampaian barang dan hal tersebut yang menyebabkan konsumen kurang puas dalam pelayanan pengiriman barang. Berikut ini adalah daftar tabel persentase untuk J&T di Jawa Barat.

**Tabel 1.2**  
**Persentase J&T Express Jawa Barat**

NO	REGIONAL MANAGER	DAERAH	PERSENTASE
1	YUSUF	PURWAKARTA	16.0%
2	DIDI	GARUT	15.6%
3	SURYA	TASIK	14.6%

NO	REGIONAL MANAGER	DAERAH	PERSENTASE
4	NANANG	SUKABUMI	11.6%
5	NICK	SOREANG	10.8%
6	ARI TH	CIREBON	10.8%
7	HARPEY	BDO	9.7%
8	FELIX	BANDUNG	8.8%
9	SONNY	KARAWANG	8.5%
10	TOM	CIMAHI	8.3%
11	DEDY	SUMEDANG	7.5%

Sumber: *Data arsip J&T Express Jawa Barat 2022*

Berdasarkan data tabel 1.2 dapat dilihat bahwa tahun 2022 persentase J&T Jawa barat dari yang paling tinggi hingga paling rendah, persentase paling tinggi yaitu daerah purakarta dengan jumlah persentase 16,0%, disusul dengan daerah garut dengan jumlah persentase 15,6%, daerah tasik dengan nilai persentase sebesar 14.6%, selanjutnya daerah sukabumi dengan persentase 11,6% , selanjutnya ada pada posisi lima yaitu kabupaten soreang dengan jumlah nilai persentase 10,8%, selanjutnya yang diposisi enam kabupaten cirebon dengan nilai persentase 10.8%, selanjutnya ada di posisi tujuh yaitu BDO dengan nilai persentasi 9.7%, selanjutnya ada di posisi delapan yaitu kabupaten bandung dengna nilai persentasi 8.8%, selanjutnya yang ada di posisi sembilan yaitu kabupaten karawang dengan nilai persentase 8.5%, selanjutnya yang ada di posisi sepuluh yaitu kabupaten cimahi dengan nilai persentasi 8.3%, selanjutnya berada diposisi terakhir yaitu kabupaten sumedang dengan nilai persentase terkecil yaitu 7.5%.

Ada banyak perusahaan di indonesia yang bergerak di bidang Ekspedisi, salah satunya CV. Kirana First Companies J&T Express Jatinangor, yang terletak di Jl. Raya Jatinangor No. 231, Desa Hegarmanah, Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang 45363. CV. Kirana First Companies J&T Express adalah mitra dari J&T Express Regional Jawa Barat dibawah naungan PT. Semut Merah

Squad sebagai agen terbesar di Jawa Barat. Pada dasarnya J&T Express yang dikenal masyarakat bernama PT. Global Jet Teknologi Express, merupakan perusahaan layanan pengiriman ekspres berdasarkan pengembangan dari sistem IT yang melayani pengiriman keseluruhan pedalaman kota, domestik dan internasional termasuk bisnis e-commerce, yang berfokus di pasar Indonesia dan secara bertahap akan berkembang di negara Asia. PT. Global Jet Teknologi Express (J&T Express), mulai berdiri dan beroperasi sejak 01 November 2015 dan diresmikan pada 20 Agustus 2016, yang didirikan oleh mantan CEO Oppo Indonesia bernama Mr. Jet Lee dan pendiri Oppo Internasional yang bernama Mr. Tony Chen yang berasal dari Tiongkok. Dahulu PT. Global Jet Teknologi Express (J&T Express) hanya melayani pengiriman produk OPPO, seiring berjalannya waktu perusahaan berkembang dan melihat peluang di bisnis pengiriman barang yang berkembang pesat. Saat ini J&T Express telah menjangkau seluruh Indonesia dengan 1.300 Kantor cabang (Drop Point), 55 Gudang Penyimpanan (Gateway) lebih dari 700 armada dan 1.500 SDM berdasarkan data tahun 2017.

Hasil wawancara peneliti dengan bapak Dedy, selaku Manajer dari CV. Kirana First Companies Jatinangor, mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di CV. Kirana First Companies mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di CV. Kirana First Companies Jatinangor. Wawancara dilakukan pada tanggal 14 Juli 2022, diketahui bahwa kinerja karyawan CV. Kirana First Companies masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan jam kerja dan jumlah paket yang tidak menentu, sedangkan resiko karyawan lebih besar dibandingkan pendapatannya, target harian yang tidak tercapai seperti paket yang tidak tercapai

seperti paket yang tidak terkirim saat itu, atau penyebab musim penghujan yang menjadi penghalang untuk kurir mengirimkan paket, sehingga CV. Kirana First Companies mendapatkan teguran dan denda dari pihak pusat.

Kinerja karyawan pada CV. Kirana First Companies masih rendah, hal ini dapat dilihat dari inisiatif kaaryawannya, mereka akan bekerja dengan giat apabila ada atasannya, sehingga tidak sedikit mereka yang tidak dapat menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Kinerja Karyawan Pada CV. Kirana First Companies**

Tahun	Nilai Rata-rata	Bobot
2019	80%	Baik
2020	75%	Baik
2021	60%	Kurang

*Sumber: Data arsip J&T Express Jatinangor*

Dari tabel 1.3 diatas dapat dilihat mengenai rata-rata prestasi kerja karyawan dari tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami penurunan dalam prestasi kerja karyawan hal itu dapat dilihat pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 80% dengan bobot baik, pada tahun 2021 prestasi kerja karyawan mengalami penurunan yaitu menjadi 75% dengan bobot baik, pada tahun berikutnya kinerja karyawan mengalami penurunan yang drastis dengan nilai persentase 60% dengan bobot kurang. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja dari CV. Kirana First Companies masih belum maksimal.

Terdapat bebrapa faktor yang menyebabkan kierja karyawan CV. Kirana First Companies menjadi rendah. Berdasarkan hasil pra-survey kepada 30 orang

karyawan, CV. Kirana First Companies yang kinerjanya menurun, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja CV. Kirana First Companies**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetjuan					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	6	5	6	10	3	91	3,0=
	Tanggung Jawab	3	2	20	5	0	93	3,1
	Kerja Sama	2	3	11	13	1	82	2,7
	Inisiatif	2	8	10	7	3	89	2,9
	<b>Skor Rata-rata Kinerja Karyawan</b>							<b>2,98</b>

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survey oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil Pra-survei tabel 1.4 diatas maka dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survei yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 2,98, yang mana menunjukkan, menurut Kasmir (2016:65) Adapun kondisi yang mempengaruhi kinerja yaitu; motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin kerja. bahwasannya kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari hasil dimensi yang mendapatkan hasil rata-rata skor terendah yaitu dimensi kerja sama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerja sama diharapkan mampu menjadikan karyawan lebih kritis dan lebih peduli dengan apa yang harusnya menjadi tugas dan kewajiban mereka.

Penurunan hasil kinerja karyawan pada CV. Kirana First Companies yaitu ditunjukkan dengan tidak tercapainya target-target yang diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan kepada para karyawan dan hal tersebut berdampak tidak baik pada perusahaan namun dengan adanya program Sistem Manajemen Kinerja (SMK) yang menuntut para karyawan untuk selalu siap sedia berkompetensi dan

memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan. Data tersebut di dukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu pimpinan yang mengatakan bahwa karyawna harus memiliki kemampuan untuk berkopetensi agar target-target yang sudah di tetapkan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu kinerja karyawan pada CV. Kirana First Companies harus benar-benar dikelola dan di bina dengan baik, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Anton Nurcahyo (2011) Variabel-variabel kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja dan kerjasama secara parsial secara signifikan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pra-survei dan wawancara, variabel yang menjadi penyebab dan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan yaitu variabel lingkungan kerja, tempat kerja terdapat tempat untuk bersantai, berkumpul, dan bermain, kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini karena tempat kerja merupakan hal primer yang memberikan efek langsung bagi psikologis masing-masing anggota tim yang nantinya kinerja masing-masing individu akan meningkat akan hal baru menjadikan kinerja karyawan menurun. Hal tersebut di perkuat dengan tabel 1.5 hasil pra- survei awal yang terdiri dari 30 responden mengenai lingkungan kerja di CV. Kirana First Companies sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Hasil Pra-Survei Lingkungan Kerja pada CV. Kirana First Companies**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Lingkungan Kerja	Fisik	2	3	10	13	2	80	2,66
	Non-fisik (sosial)	2	5	12	8	3	85	2,83
<b>Skor Rata-rata Kinerja Karyawan</b>								<b>2,74</b>

Sumber: Hasil olah data kuisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil kuisioner pra-survei pada tabel 1.5 diatas mengenai Lingkungan Kerja yang dilakukan pada CV. Kirana First Companies menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki skor akhir rata-rata sebesar 2,74 hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai nilai dibawah maksimal rata-rata yakni 3.00.

Menurut Luthans diterjemahkan oleh Siagian (2014:59) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja menjadi salah satu acuan para karyawan untuk mampu bekerja secara total dan memberikan pelayanan secara optimal, namun pada kenyataanya lingkungan kerja CV. Kirana First Companies belum berjalan lancar ini dibuktikan dengan adanya karyawan yang masih mendahulukan kepentingan pribadi, bermalasan ketika jam kerja, kurangnya inisiatif dalam pekerjaan, banyak karyawan yang tidak disiplin, serta kurangnya komunikasi dan pembagian pengetahuan antar karyawan. Jika hal ini didiamkan begitu saja maka akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan untuk mencapai target yang telah di rencanakan atau ditetapkan.

Dari penjelasan data yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat dilihat bahwa sudah ada penelitian menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain dikarenakan sudah ada penelitian sebelumnya, disini peneliti juga ingin mengetahui dan meneliti bagaimana tingkat kinerja yang berada di kantor CV. Kirana First Companies Jatinangor yang berada di Sumedang untuk mengkaji ulang tentang kinerja karyawan khususnya di kantor CV. Kirana First Companies Jatinangor.

Selain itu kondisi lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi kerja dari para karyawan CV. Kirana First Companies masih kurang berjalan baik dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang belum mempunyai inisiatif sendiri dalam pekerjaannya, masih belum bisa memberikan dedikasi untuk pekerjaannya, kurangnya semangat kerja, dan belum banyak yang memiliki integritas yang tinggi.

Selain dari hasil kuisisioner prasurvei kondisi yang mempengaruhi motivasi kerja sehingga mendapatkan skor kedua terendah dapat ditunjukkan dengan tabel 1.6 (hasil kuisisioner pra-survei variabel kompensasi kerja) sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Hasil Pra Survei Kompensasi Kerja CV. Kirana First Companies**

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Kompensasi Kerja	Gaji	2	4	12	10	2	84	2,8
	Insentif	3	6	14	6	1	94	3,1
	Tunjangan	4	5	8	11	2	88	2,9
	Fasilitas	2	3	11	13	1	82	2,7
<b>Skor Rata-rata Kinerja Karyawan</b>								<b>2,87</b>

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.6 diatas mengenai variabel kompensasi kerja yang dilakukan di CV. Kirana First Companies dapat dilihat bahwa variabel kompensasi kerja mendapatkan urutan kedua terendah setelah lingkungan kerja dengan skor rata-rata 2,87 hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari lingkungan kerja yaitu kompensasi kerja.

Kompensasi dan lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu

kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja terbaik. Sebaliknya jika lingkungan kerja nyaman kinerja karyawan pun akan baik sehingga tujuan organisasi atau perusahaan tercapai.

Responden adalah 30 karyawan yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberi pertanyaan mengenai faktor apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan data diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi dan rumusan masalah yaitu salah satu proses penting dalam pembuatan sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti ataupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul dari sebuah penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian yaitu pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan latarbelakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan berbagai masalah yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti mengemukakan beberapa gejala masalah yang ditemukan di CV. Kirana First Companies, diantaranya adalah:

1. Tunjangan yang tidak sesuai dengan beban kerja sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja karyawan yang tidak disiplin sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
3. Adanya penurunan kinerja karyawan sehingga produktivitas perusahaan tidak maksimal.
4. Tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Kompensasi pada CV. Kirana First Companies J&T Jatiangor.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pada CV. Kirana First Companies J&T Jatiangor.
3. Bagaimana pengaruh Kinerja Karyawan pada CV. Kirana First Companies J&T Jatiangor.
4. Seberapa pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Kirana First Companies J&T Jatinangor baik secara simultan dan persial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Kompensasi pada CV. Kirana First Companies J&T Jatiangor.
2. Lingkungan Kerja pada CV. Kirana First Companies J&T Jatiangor.
3. Kinerja Karyawan pada CV. Kirana First Companies J&T Jatinangor.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kirana First Companies J&T Jatinangor.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini semoga dapat berguna untuk menambah wawasan tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” serta dapat digunakan sebagai bahan dasar acuan di bidang penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan evaluasi dan saran bagi pihak perusahaan mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.