BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis kuantitatif kausal. Adapun subjek dalam penelitian ini ada karyawan PT. Wjes Frozen Food dan yang menjadi objek pada penelitian ini yaitu 46 orang dan untuk sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling jenuh atau keseluruhan dari jumlah populasi. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (Y). metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 25.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wjes Frozen Food.

Menurut Flippo (1994) Manajemen Sumber Daya Manusia di sebut personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integritas, pemeliharaan dan

pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan keluaran yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawannya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pemberian kompensasi dan kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung.

Kinerja dapat dinilai dari semangat kerja karyawannya. Salah satu pendorong optimalnya kinerja adalah pemberian kompensasi yang sesuai dari

kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan tugas karyawan tersebut. Menurut Simamora, (2004:86) Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam organisasi modern penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu berikutnya. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari kompensasi sering menjadi kendala dalam sebuah organisasi, rendahnya kompensasi menjadi persoalan yang berulang-ulang terjadi, dan jelas hal tersebut jika dibiarkan akan menjadi persoalan yang rumit yang akan memiliki dampak pada integritas dan kinerja secara organisasi secara keseluruhan.

Mangkunegara (2017:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari hasil prariset yang penulis lakukan, berikut ini ketimpangan yang terjadi disaat perusahaan sedang menggalakkan program kinerja yang berdaya guna namun justru pada perusahaan ini kompensasi kerja menunjukkan trend yang kurang baik, kinerja yang optimal yang dapat memenuhi akseptasi perusahaan belum dijalankan sebagaimana mestinya, misalnya datang terlambat, sering meninggalkan pekerjaan sebelum pada waktunya dan lain-lain. Sumber daya manusia juga memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan. Untuk itulah maka eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi

sangat kuat. Guna mencapai kondisi yang lebih baik, maka dituntut adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya menjadi pertaruhan yang juga sangat penting dalam sebuah organisasi. Dorongan atau keinginan dalam diri pribadi karyawan menggambarkan adanya kemauan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Apabila seseorang terlingkungan kerja, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arahan seorang pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Efendi (2002) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif, berinovasi dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun. Setiap anggota dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut

Menurut Indriyo dan Sukanto (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”. Sedangkan Nitisemito (2002: 25) mengemukakan lingkungan kerja adalah “Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebaskan”.

Bagi sebagian karyawan harapan untuk mendapatkan uang adalah satusatunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya,

dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sutrisno (2009: 89) menegaskan bahwa “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja”. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi

yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi

Agar menjamin kelancaran dan keharmonisan dalam proses produksi peningkatan kuantitas dan kualitas sangat diperlukan, menghindari kesalahpahaman dan pertentangan antara pemimpin selaku pengelola perusahaan dengan karyawan, kurang tanggapnya perusahaan terhadap kepentingan dan kebutuhan karyawan terkadang dapat terjadi produktifitas yang menurun. Perusahaan didalam mencapai keunggulan sinambung tidak lagi bergantung pada teknologi, hak paten ataupun posisi strategi tetapi lebih menekankan pada bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya agar tercapai keunggulan dalam bersaing (competitive advantage). Perusahaan memiliki salah satu cara dalam mempertahankan sumber daya manusia adalah pemberian kompensasi, baik itu secara langsung maupun kompensasi tidak langsung agar produktifitas karyawan sesuai dengan apa yg diinginkan perusahaan

PT. Wjes Frozen Food adalah perusahaan yang bergerak dibidang pendistribusian barang atau bisa disebut Distributor. Barang-barang yang didistribusikan salah satunya adalah makanan instant/siap saji (frozen food) diantaranya Olahan ayam, olahan ikan, olahan daging sapi, olahan vegetable, kentang yang sudah dikemas dengan bentuk nugget, sosis, baso, daging burger, kornet, rolade dan masih banyak lagi. Lokasi PT. Wjes Frozen Food berada di Kabupaten Buleleng Provini Bali. Area pemasaran mencakup seluruh area Provinsi Bali, dengan program Kemitraan/Agen yang menyebar disemua wilayah Provinsi Bali yang meliputi 9 Kabupaten diantaranya Buleleng, Negara, Tabanan, Badung, Denpasar, Gianyar, Klungkung, Bangli dan Karangasem

Dilihat dari segi kegiatan operasional di PT. Wjes Frozen Food, saat ini masih terjadi beberapa kendala dalam operasionalnya yang berakibatkan oleh kinerja para karyawan PT. Wjes Frozen Food yang belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD di PT tersebut jika dilihat dari segi kualitas kinerja karyawan di PT Wjes Frozen Food belum mencapai tingkat optimal. Terdapat beberapa karyawan terjadi kesalahan dalam menjalankan tugas mereka. Contohnya ada karyawan yang kurang teliti dalam menghitung jumlah barang yang di kirim dalam pekerjaannya, dimana hal tersebut akan berpotensi menyebabkan kesalahan dalam mendata barang yang di terima oleh konsumen. Dampak dari ketidaktelitian tersebut ini mungkin tidak hanya terbatas pada keuangan perusahaan, tetapi juga dapat mengganggu kepuasan pelanggan. Ketidaktelitian dalam menyediakan barang yang diharapkan dapat mengurangi kepercayaan konsumen terhadap perusahaan tersebut. Selain itu masalah kualitas kinerja karyawan juga dapat berpotensi mempengaruhi reputasi PT. Wjes Frozen Food dimata konsumen dan pelanggan.

Di sisi lain, terjadi penurunan kuantitas target pada setiap karyawan, dimana setiap karyawan diberikan angka target yang harus di peroleh dalam sebulan. Hal itu menjadi fokus utama dalam keberlangsungan operasional. Penurunan kuantitas target memiliki akar masalah yang ditetapkan. Kurangnya optimalitas kinerja karyawan berdampak langsung pada distribusi barang yang menurun 25% dari bulan sebelumnya. Dampak negatif dari penurunan kuantitas yang diberikan oleh PT Wjes Frozen Food juga mempengaruhi keberlangsungan operasional perusahaan. Kondisi ini mengakibatkan ketidakstabilan pasokan

barang yang dapat mempersulit operasional PT. Wjes Frozen Food dalam memenuhi kebutuhan barang bagi pelanggannya.

Berdasarkan hasil wawancara juga dikatakan bahwa jika dilihat dari segi ketepatan waktu juga menjadi fokus permasalahan PT. Wjes Frozen Food, dimana karyawan PT. Wjes Frozen Food saat ini menghadapi tantangan yang cukup signifikan terkait dengan menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan, khususnya pada aspek administrasi dan pengelolaan laporan keuangan. Salah satu permasalahan utama yang sering muncul adalah keterlambatan dalam proses penyusunan laporan keuangan, di mana laporan yang idealnya harus selesai dan disampaikan pada awal bulan sering kali baru dapat diselesaikan di pertengahan bulan. Hal ini tentu berdampak pada efektivitas operasional perusahaan, mengingat laporan keuangan merupakan dokumen penting yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis, evaluasi kinerja, serta penyusunan rencana ke depan. Faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan ini dapat mencakup kurangnya efisiensi dalam koordinasi antar bagian, volume pekerjaan yang tinggi, keterbatasan sumber daya manusia, atau kurang optimalnya penggunaan teknologi untuk mendukung proses pengelolaan data keuangan. Keterlambatan yang berulang ini tidak hanya memengaruhi produktivitas tim, tetapi juga dapat mengurangi kepercayaan pihak-pihak terkait terhadap profesionalisme dan kredibilitas perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis dan terencana untuk mengatasi permasalahan ini, baik melalui peningkatan kapasitas tim, pengembangan sistem kerja yang lebih terstruktur, maupun optimalisasi teknologi pendukung. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan, mereka menyatakan bahwa jika dilihat dari segi

kompensasi langsung yang diberikan sudah cukup baik. Terdapat beberapa kompensasi langsung yang diberikan perusahaan antara lain gaji pokok yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dimana dalam pemberian gaji sudah sesuai dengan Upah Pemerintah Provinsi Bali. Serta insentif yang diberikan kepada masing-masing karyawan secara adil, dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan ketenagakerjaan yang setiap karyawan mendapatkannya. Dan yang terakhir adalah bonus yang didapatkan

Selain faktor pemberian kompensasi, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi

yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Dapat dilihat dari lingkungan kerja PT. Wjes Frozen Food, sudah cukup dikelola dengan baik, dimana lingkungan kerja yang baik memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan dan kesejahteraan organisasi. lingkungan kerja yang positif. Hal ini dapat dilihat dari hubungan kerja yang antara atasan dan rekan kerja terjalin cukup baik, karyawan disana saling tolong menolong satu sama lain jika terdapat karyawan yang belum faham akan tugas yang diberikan oleh atasan. Selain itu mereka juga disediakan fasilitas yang sudah cukup baik dari tempat sholat, rest area, camilan atau minuman yang sudah disediakan dari perusahaan. PT. Wjes Frozen Food ini juga menyediakan transportasi untuk karyawannya yang bisa digunakan untuk melakukan pengiriman barang dan yang berkaitan dengan perusahaan. Transportasi yang diberikan sudah termasuk dengan bensin. Selanjutnya, penerangan yang ada pada PT. Wjes Frozen Food sudah baik. Setiap ruangan sudah di berikan pencahayaan yang cukup berupa lampu agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik, nyaman dan selamat. Serta kebersihan diperusahaan sangat baik itu disebabkan para karyawan menjaga kebersihannya dengan seksama. Hal tersebut yang membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam bekerja.

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wjes Frozen Food”. Penelitian ini akan berfokus pada perbaikan kinerja yang belum optimal yang dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dalam penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Hasil kinerja karyawan PT Wjes Frozen Food belum mencapai tingkat optimal. Terdapat beberapa karyawan terjadi kesalahan dalam menjalankan tugas yang diberikan/ dijalankan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang kurang teliti dalam menghitung jumlah barang yang di kirim dalam pekerjaannya, serta dapat mempengaruhi kesalahan dalam mendata barang yang di terima oleh konsumen. Dampak dari ketidaktelitian tersebut ini mungkin tidak hanya terbatas pada keuangan perusahaan, tetapi juga dapat mengganggu kepuasan pelanggan. Ketidaktelitian dalam menyediakan barang yang diharapkan dapat mengurangi kepercayaan konsumen terhadap perusahaan
2. Terjadi penurunan kuantitas target pada setiap karyawan, dimana setiap karyawan diberikan angka target yang harus di peroleh dalam sebulan. Hal itu menjadi fokus utama dalam keberlangsungan operasional. Penurunan kuantitas target memiliki akar masalah yang ditetapkan. Kurangnya optimalitas kinerja karyawan berdampak langsung pada distribusi barang

yang menurun 25% dari bulan sebelumnya. Dampak negatif dari penurunan kuantitas yang diberikan oleh PT Wjes Frozen Food juga mempengaruhi keberlangsungan operasional perusahaan. Kondisi ini mengakibatkan ketidakstabilan pasokan barang yang dapat mempersulit operasional PT. Wjes Frozen Food dalam memenuhi kebutuhan barang bagi pelanggannya.

3. PT. Wjes Frozen Food saat ini menghadapi tantangan yang cukup signifikan terkait dengan menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan, khususnya pada aspek administrasi dan pengelolaan laporan keuangan. Salah satu permasalahan utama yang sering muncul adalah keterlambatan dalam proses penyusunan laporan keuangan, di mana laporan yang idealnya harus selesai dan disampaikan pada awal bulan sering kali baru dapat diselesaikan di pertengahan bulan. Hal ini tentu berdampak pada efektivitas operasional perusahaan, mengingat laporan keuangan merupakan dokumen penting yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis, evaluasi kinerja, serta penyusunan rencana ke depan. Faktor-faktor yang menyebabkan keterlambatan ini dapat mencakup kurangnya efisiensi dalam koordinasi antar bagian, volume pekerjaan yang tinggi, keterbatasan sumber daya manusia, atau kurang optimalnya penggunaan teknologi untuk mendukung proses pengelolaan data keuangan. Keterlambatan yang berulang ini tidak hanya memengaruhi produktivitas tim, tetapi juga dapat mengurangi kepercayaan pihak-pihak terkait terhadap profesionalisme dan kredibilitas perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah strategis dan terencana untuk

mengatasi permasalahan ini, baik melalui peningkatan kapasitas tim, pengembangan sistem kerja yang lebih terstruktur, maupun optimalisasi teknologi pendukung

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi masalah penelitian pada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wjes Frozen Food?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wjes Frozen Food?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wjes Frozen Food?

1.5 Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan masalah sebelumnya maka tujuan pokok penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wjes Frozen Food.
2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wjes Frozen Food

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wjes Frozen Food.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1) Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia terkait dengan kompensasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Wjes Frozen Food

2) Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai salah satu penerapan teori-teori yang sudah diperoleh di bangku kuliah, Selain itu penelitian ini sangat bermanfaat, memperluas pengetahuan dan wawasan baru serta sebagai acuan untuk dunia kerja setelah selesai perkuliahan nantinya.

b. Bagi PT. Wjes Frozen Food Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan agar lebih memperhatikan kompensasi dan Lingkungan Kerja untuk karyawan.

c. Bagi Lembaga Universitas Pendidikan Ganesha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keputusan serta referensi bagi mahasiswa sebagai acuan dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.