

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sangat erat kaitannya dengan konsep organisasi, karena manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Pada dasarnya manajemen merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan tujuan. Terdapat tiga faktor yang terlibat : 1) Adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Menurut Griffin, sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya keuangan, serta informasi. 2) Adanya proses yang bertahap dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengimplementasian, hingga pengendalian dan pengawasan. 3) Adanya seni dalam menyelesaikan pekerjaan. Lahirnya Manajemen Sumber Daya Manusia sejak lama, karena manusia sudah sejak lama berorganisasi dan diiringi dengan sumber daya manusia itu sendiri. Mulainya sejarah yang teramat penting dalam menandai dibutuhkan sumber daya manusia yaitu timbulnya revolusi industri di Inggris. Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumberdaya manusia yang berbeda dengan sebelumnya, lahirnya berbagai perusahaan dengan penggunaan teknologi memungkinkan diproduksinya barang secara besar-besaran dengan memanfaatkan tenaga manusia.

Sumber Daya Manusia saat ini dianggap sebagai peranan yang sangat penting dalam keberadaan serta kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi tidak mungkin ada tanpa adanya manusia, karena manusia merupakan elemen yang selalu dijumpai dalam suatu organisasi dan mempunyai dampak langsung pada kesejahteraan organisasi. Keberhasilan organisasi atau perusahaan dimasa mendatang ditentukan oleh baiknya suatu

sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, maka dari itu pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan sendirinya akan menjadi bagian yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Dengan demikian semakin pentingnya memahami sumber daya manusia akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai masalah sumber daya manusia, padahal mempunyai potensi yang besar jika dilihat dari jumlah penduduknya yang begitu banyak. Rendahnya sumber daya manusia saat ini dialami oleh berbagai organisasi dan perusahaan. Dimana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar profesional tidaklah mudah. Sumber daya manusia yang profesional akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja organisasi atau perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya kinerja organisasi akan berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai tujuannya (Tisnawati dan Saefullah, 2019).

Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, masalah pengelolaan pegawai sudah menjadi hal yang tidak umum. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam kerja. Hal ini dimungkinkan karena kondisi psikologis individu pegawai yang merasa tidak cocok dengan jabatan atau tugas atau mungkin pula karna lingkungan kerja yang tidak membawa rasa nyaman bagi dirinya. Jika hal ini dibiarkan secara terus menerus, maka sangatlah mungkin akan menurunkan kinerja dari pegawai tersebut (Tisnawati dan Saefullah, 2019).

CV Citra Perasada adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Cleaning Service & Recruitment Manpower yang terletak di Jl. Kawasan MM2100, Kp. Cibarengkok RT002/03 No. 66 Ds. Jatiwangi, Cikarang Barat Kab. Bekasi . CV. Citra Persada didirikan dengan tujuan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas dan Mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu tidak terlepas dari kinerja setiap pegawainya yang saat ini berjumlah 38 orang dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi. (Data profil dan sejarah singkat CV. Citra Persada)

Berdasarkan profil dan sejarah singkatnya, kinerja yang telah dilaksanakan secara nyata dan maksimal harus sesuai dengan visi dan misi organisasi atau perusahaan tersebut yang telah ditetapkan sebagai landasan dalam pelaksanaan tugas yang harus dipertanggungjawabkan. Ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi lingkungan fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perlakunya, (Dr. T. Hani Handoko, M.B.A, 2002 : 193).

Dalam lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik pula pada karyawan, karyawan akan lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Tiffin dan Cormick kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya. Sedangkan faktor situasional sendiri meliputi faktor sosial dan organisasi dan faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi di antaranya meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial sedangkan faktor fisik dan pekerjaan diantaranya meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja. Kinerja karyawan dikatakan baik dapat dilihat dari pencapaian hasil yang di laksanakan secara nyata dan maksimal. Tuntutan akan kinerja karyawan yang baik ini terjadi hampir disemua organisasi atau perusahaan.

Menurut (Bernandin dan Russell 1993) yang dikutip oleh faustino cardoso gomes dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Manajement*, kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penvapaian kerja Tiffin dan Mc. Cormick (Sutrisno, 2000) mengemukakan bahwa prestasi kerja/kinerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel situasional salah satunya adalah dari segi lingkungan fisik.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000)

Kompensasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dan memotivasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, hal ini karna manusia dikendalikan oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan mendapatkan kompensasi sebagai balas jasa. Menurut Ernie Tisnawati dalam bukunya (2009) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas prestasi kerja yang diberikan oleh tenaga kerja dengan tujuan agar kebutuhan tenaga kerja tetap dapat terpelihara sehingga tenaga kerja tetap dapat memberikan kerja yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah dan upah insentif dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) berupa kesejahteraan karyawan.

Menurut Mondy (2003) kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dalam penelitian ini penulis lebih meneliti dari segi kompensasi finansialnya karena berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai CV. Citra Persada, dapat disimpulkan bahwa motivasi bekerja mereka dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah masalah kompensasi/insentif/honor, apabila pemberian kompensasi besar atau ada tambahan dalam pemberian kompensasi maka semangat kerja mereka akan semakin tinggi. Tapi menurut mereka saat ini pemberian kompensasi atau honor tambahan selain gaji pokok masih sangat minim.

Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja , lingkungan kerja juga sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Sebagaimana yang diungkapkan Sedamaryanti (1996) bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang suatu kondisi lingkungan dikatakan baik sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu dimensi lingkungan fisik yang bersifat nyata dan berkenaan dengan kondisi tempat kerja dan dimensi dan lingkungan non-fisik yang bersifat tidak nyata yang berkenaan dengan suasana sosial antar karyawan. Dalam penelitian ini penulis lebih meneliti dari segi lingkungan fisiknya. Hal ini dikarenakan bahwa dalam kenyataannya terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memberikan perhatian terhadap hal-hal yang berada disekitar tempat karyawan bekerja terutama lingkungan kerja fisiknya (Tisnawati dan Saefullah, 2009).

Berdasarkan data perusahaan yang diberikan oleh CV. Citra Perdana Adapun data penjualan perusahaan Cv. Citra Perdana pada Tahun 2018 - 2019

Tabel 1.1

Data penjualan barang CV.Citra Perdana Tahun 2018- 2019

No.	Jenis Barang	Tahun 2018	Tahun 2019
1.	Scrap Plastik	890	685
2.	Scrap Babet	80	35
3.	Scrap besi	65	20
4.	Tembaga Rambut	290	300
	Jumlah	1.325	1.040

Dari data diatas dapat dilihat penjualan barang pada Tahun 2018 mencapai Seribu tiga ratus dua puluh lima dan pada Tahun 2019 mencapai seribu empat puluh. yang artinya terlihatnya kurang optimalnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang optimal itu dapat terlihat bahwa target yang telah

ditetapkan tidak dapat tercapai. Adapun kuesioner yang penulis sebar kepada 10 responden.

Tabel 1.2
Kuesioner awal

NO.	Pernyataan	Jumlah responden memilih jawaban (orang)					Hasil
		SS	S	KS	TS	STS	
	Kompensasi Finansial (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kinerja (Y)						
1.	Saya tidak bisa mencukupi kebutuhan keluarga hanya dengan gaji pokok	4	4	1	1	-	+
2.	Bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.	1	-	3	3	3	-
3.	Saya merasa fasilitas ditempat kerja belum memadai dan tidak membuat nyaman	3	4	1	1	1	+
4.	Sikap rekan kerja saya membuat saya bekerja dengan nyaman dan aman	5	3	2	-	-	+
5.	Kelembapan/suhu dan kondisi udara di ruang kerja membuat saya nyaman untuk bekerja	-	2	2	2	4	-
6.	Penerangan yang ada (sinar matahari ataupun listrik) yang ada ditempat kerja saya sudah sesuai kebutuhan	2	1	1	3	3	-

Fenomena-fenomena yang dikemukakan diatas mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal jika dilihat dari bagaimana usaha,

kemauan serta dorongan pegawai tersebut mencapai target yang diinginkan. Apabila kenyataan diatas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengganggu pencapaian tujuan organisasi. Pada organisasi atau perusahaan manapun selalu membutuhkan adanya pegawai yang terampil, mampu dan cakap sesuai dengan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan juga dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang baik untuk perusahaan, masyarakat maupun pegawai itu sendiri (silalahi, 2002).

Rendahnya kinerja pegawai tersebut memberikan peluang untuk melakukan studi mengenai faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson (1996) mengemukakan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Kinerja individu merupakan perwujudan perilaku individu dan kinerja merupakan dasar kinerja organisasi (Usman, 2008).

Menurut beberapa peneliti yang melakukan penelitian mengenai kompensasi finansial, lingkungan kerja dan kinerja. Kompensasi dan lingkungan kerja memang berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis, dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik di CV.Citra Persada cukup baik. Hampir di setiap ruangan sudah dilengkapi penerangan cukup, penggunaan kipas dan juga dilengkapi dengan musik yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Tetapi untuk kekurangannya tidak adanya tanda atau peraturan tertulis sehingga membuat karyawan dengan bebas dan merasa bingung.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut yang dirumuskan dalam judul :
“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CITRA PERSADA”

B. Identifikasi Masalah

- 1) Para pegawai sudah merasa cukup mengenai pemberian gaji pokok kepada mereka namun karena kebutuhan dan keperluan semakin banyak selain gaji pokok pegawai memerlukan tambahan dana seperti honor, insentif dan lain sebagainya, karena masih dirasakan para pegawai kesempatan untuk mendapatkan tambahan dana untuk memenuhi kebutuhan masih kurang. Perlu tambahan kompensasi finansial guna meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Kondisi lingkungan kerja fisik cukup baik. Hampir di setiap ruangan dilengkapi penerangan yang cukup, penggunaan kipas dan juga dilengkapi dengan musik yang dapat menimbulkan semangat dalam bekerja. Tetapi untuk kekurangannya tidak adanya tanda atau peraturan tertulis sehingga membuat karyawan dengan bebas dan merasa bingung
- 3) Pemberian kompensasi finansial tambahan kepada para pegawai dirasakan masih kurang, kondisi lingkungan kerja pun ada beberapa yang kurang baik dan semua itu mempengaruhi prestasi kerja para pegawainya atau kinerja pegawainya yang mana dapat diketahui dari beberapa rencana kegiatan yang tidak dapat terlaksanakan maka perlu diketahui sejauh mana pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

C. Perumusan Masalah

Masalah penelitian ini adalah masalah mengenai pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di CV. Citra Persada. Masalah tersebut di rumuskan ke dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di CV. Citra Persada
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di CV. Citra Persada
- 3) Seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai di CV. Citra Persada

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk :

- 1) Mengetahui adanya pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai di CV. Citra Persada
- 2) Mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di CV. Citra Persada
- 3) Mengetahui adanya pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap kinerja pegawai di CV. Citra Persada

E. Kegunaan Penelitian

1) Akademis

1.1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan untuk penelitian lebih lanjut serta dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan yang memerlukan informasi mengenai kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai/karyawan, khususnya bagi jurusan manajemen.

1.2) Agar dapat lebih memahami mengenai materi kompensasi finansial, lingkungan kerja fisik dan kinerja serta sebagai praktek penerapan ilmu yang pernah penulis terima untuk mempraktekannya langsung ke lapangan kerja, khususnya bagi mata kuliah manajemen sumber daya manusia serta sebagai persyaratan penyelesaian studi S1.

2) Praktis

Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai/karyawan di antaranya kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik sehingga dapat membantu parapemimpin mengambil kebijakan untuk berusaha memenuhi keinginan keinginan dan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja

pegawai/karyawan serta dapat membantu perusahaan untuk membuat kebijakan tentang kompensasi serta pemeliharaan lingkungan kerja fisik sehingga nantinya dapat terjadi peningkatan kinerja karyawan dan sekaligus kinerja perusahaan itu sendiri.

F. Kerangka Pemikiran

1. Hubungan antara Kompensasi Finansial terhadap Kinerja

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada karyawan CV.Citra Persada, diindikasikan terjadi masalah kompensasi, karena dari hasil wawancara mereka mengutarakan jika kompensasi yang diterima masih kurang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Jika karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterima tentunya hal ini akan menghambat kinerja dari para pegawai, karena karyawan ada yang merasa bahwa upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang ada. Hal ini menggambarkan bahwa beban kerja yang diterima tidak sebanding dengan kompensasi yang diterima. Padahal apabila perusahaan dapat menerapkan kompensasi yang sesuai dan tepat, tentu akan membuat semangat kerja dari karyawan meningkat karena upah yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja yang ada. Hal tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV.Citra Persada. Penetapan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dengan demikian target perusahaan akan tercapai.

2. Hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Lingkungan kerja sebagai tempat utama karyawan melakukan aktivitas kerjanya akan memberikan pengaruh terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik,

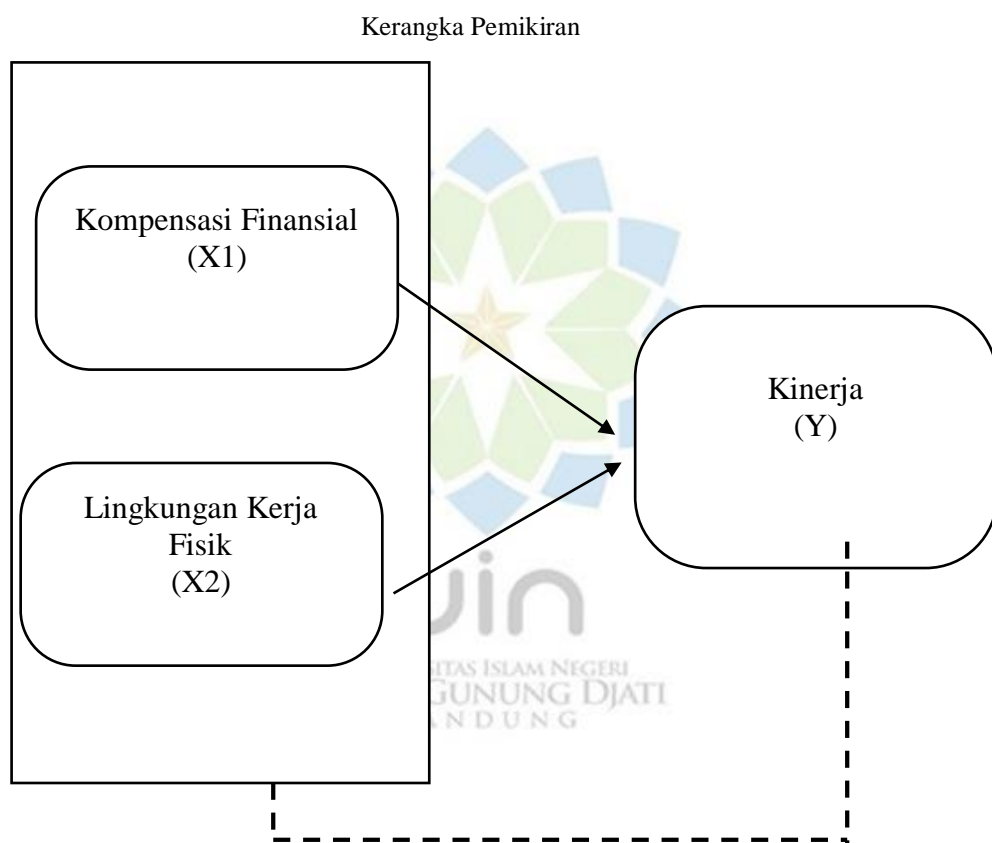
nyaman dan kondusif akan mendukung pegawai untuk melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kerja pegawai. Pelanggaran peraturan juga akan terminimalisir dengan adanya lingkungan kerja sosial yang mendukung. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan memicu buruknya kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk, baik fisik maupun sosial dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman. Fasilitas kerja maupun desain tempat kerja yang tidak layak dapat menurunkan *mood* seseorang dalam bekerja menjadi turun. Hal ini bisa terjadi penurunan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja di Cv.Citra Persada yang masih belum baik memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, beberapa karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini, masalah ini tidak boleh terus dibiarkan, harus dicari jalan keluar dan dilakukan perbaikan agar kondisi karyawan menjadi lebih baik, dengan demikian kinerja karyawan pun akan naik. Kondisi lingkungan kerja, baik berupa fisik maupun sosial secara langsung berperan terhadap kenyamanan kerja karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka kinerja karyawan akan naik.

3. Hubungan antara Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja

Melihat penelitian-penelitian yang telah disampaikan, dimana dari masing-masing variabel tersebut, baik itu kompensasi maupun lingkungan kerja menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. juga diperlukan perbaikan kondisi lingkungan kerja, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman serta kondusif akan meningkatkan mood dan dapat memperbaiki kondisi psikologis karyawan, dengan kondisi seperti itu maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Terlihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat berperan pada kinerja

karyawan. Dengan adanya kompensasi yang sesuai serta kondisi lingkungan kerja yang ndusif maka akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Mengingat salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Selain itu memberikan suasana kerja yang nyaman ditempat kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang optimal.



Gambar 1.1

G. Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang , identifikasi masalah ,perumusan masalah , tujuan penelitian serta uraian di atas , maka di dapatkan suatu hipotesis antar lain :

1) Hipotesis 1

Ho : Kompensasi finansial (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di CV.Citra Persada

Ha : Kompensasi finansial (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di CV.Citra Persada

2) Hipotesis 2

Ho : Lingkungan Kerja fisik (X_2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di CV.Citra Persada

Ha : Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di CV.Citra Persada

3) Hipotesis 3

Ho : Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) tidak memiliki pengaruh yang simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di CV.Citra Persada

Ha : Kompensasi Finansial (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di CV.Citra Persada

H. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.3

Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Frendy Bong (2012)	: Analisis pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja PT.Sinar Bhodi Cipta	hasilnya adalah bahwa kopensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebesar 44% dan sisanya 56% dipengaruhi variabel lain

2.	Rina Nuraibah (2008)	Pengaruh Pelaksanaan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT.PLN (persero) distribusi Jawa Barat dan Banten APJ Purwakarta	Gambaran pelaksanaan kompensasi pada karyawan di PT.PLN (persero) berada pada kategori tinggi namun karyawan menilai kompensasi yang diterima selama ini belum memenuhi tuntutan serikat pekerja karena pembayaran yang diterima selama ini tidak sesuai dengan beban kerja karyawan. Pengaruh pelaksanaan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (persero) berpengaruh sangat signifikan
3.	Slamet Riyadi (2011)	: pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Manufaktur di Jawa Timur	dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial tidak mempengaruhi kinerja
4.	Inayah Harnum (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi	Sesuai uji f Lingkungan kerja dan Kompensasi

		terhadap Kinerja Karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji pengaruh secara persial dengan uji t bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
--	--	---------------------------	---

