

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profile Perusahaan

PT. Nur Rima Al-Waali (NRA) berdiri sejak tahun 2000 yang merupakan salah satu biro perjalanan Umrah dan Haji yang telah mengantongi izin resmi dari pemerintah Republik Indonesia. Dengan berbagai promo dan fasilitas yang ditawarkan oleh PT. NRA membuat perusahaan ini terpercaya di kalangan masyarakat Indonesia untuk menyempurnakan rukun islam yang terakhir. PT Nur Rima Al-Waali berlokasi di jalan Mampang Prapatan Raya No 74 E, Jakarta Selatan, Indonesia dan sudah memiliki cabang marketing hampir di seluruh Indonesia.

Produk pelayanan yang ditawarkan oleh PT Nur Rima Al-Waali antara lain adalah biro perjalanan Umrah dan Haji dengan program paket sebagai berikut:

TABEL 1. 1
PRODUK UMRAH PT NUR RIMA AL-WAALI (NRA)

Nama Program	Fasilitas
Semua Penerbangan dengan Garuda Indonesia	
Paket Plus 40.000.000-50.000.0000	<ul style="list-style-type: none">• Madinah, Akomodasi Hotel Grand Mercure/Movenpick (5*)• Mekkah, Akomodasi Hotel Hilton /Fairmont (5*)• Jalan-jalan ke Asia/Eropa
Paket Gold 34.000.000	<ul style="list-style-type: none">• Madinah, Akomodasi Hotel Grand Mercure/Movenpick (5*)

	<ul style="list-style-type: none"> • Mekkah, Akomodasi Hotel Hilton /Fairmont (5*)
Paket Silver 29.000.0000	<ul style="list-style-type: none"> • Madinah, Akomodasi Hotel Al-haram, Leader Al Muna Kreem (5*) • Mekkah, Akomodasi Hotel Fairmont (5*)
Paket Hemat 25.450.000	<ul style="list-style-type: none"> • Madinah, Akomodasi Hotel Jawharat Faiuz (4*) • Mekkkaah, Akomodasi Hotel Le Meridien (4*)
Paket Standar 21.950.000	<ul style="list-style-type: none"> • Madinah, Akomodasi Hotel Golden Slihya/Ansar Al-Masi (4*) • Mekkah, Akomodasi Hotel Fajar Ba'diah (3*)

Sumber : Divisi Marketing PT Nur Rima Al-Waali

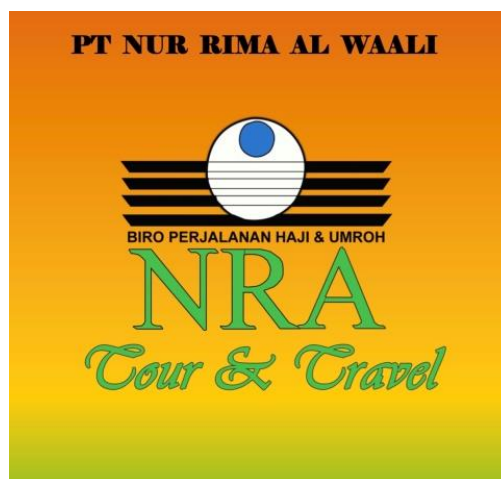
TABEL 1. 2
PRODUK HAJI PT NUR RIMA AL-WAALI (NRA)

Nama Program	Fasilitas
Semua Penerbangan dengan Garuda Indonesia	
An-Nur \$9.800 - \$11.500	<ul style="list-style-type: none"> • Makkah akomodasi hotel Movenpick(5*)/Zam-zam Tower (5*) • Madinah skomodasi hotel Al-Haram (4*)/Dallahtaiban (4*)

<p>Ar-Rahman</p> <p>\$10.800-\$12.800</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Makkah akomodasi hotel Fairmot (5*)/ Hilton (5*) • Madinah skomodasi hotel Grand Mercure (5*)
<p>Ar-Rohim</p> <p>\$13.800</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Makkah akomodasi hotel Intercont (5*) • Madinah skomodasi hotel Intercont (5*)
<p>Al-Amin</p> <p>\$11.000-\$11.500</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Makkah akomodasi hotel Movenpick(5*)/Zam-zam Tower (5*) • Madinah skomodasi hotel Al-Haram (4*)/Dallahtaiban (4*)

Sumber : Divisi Marketing PT Nur Rima Al-Waali

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1. 1 Logo PT. Nur Rima Al-Waali (NRA)

(Sumber : Divisi SDM PT Nur Rima Al-Waali)

1.1.3 Visi, Misi dan Struktur Organisasi Perusahaan

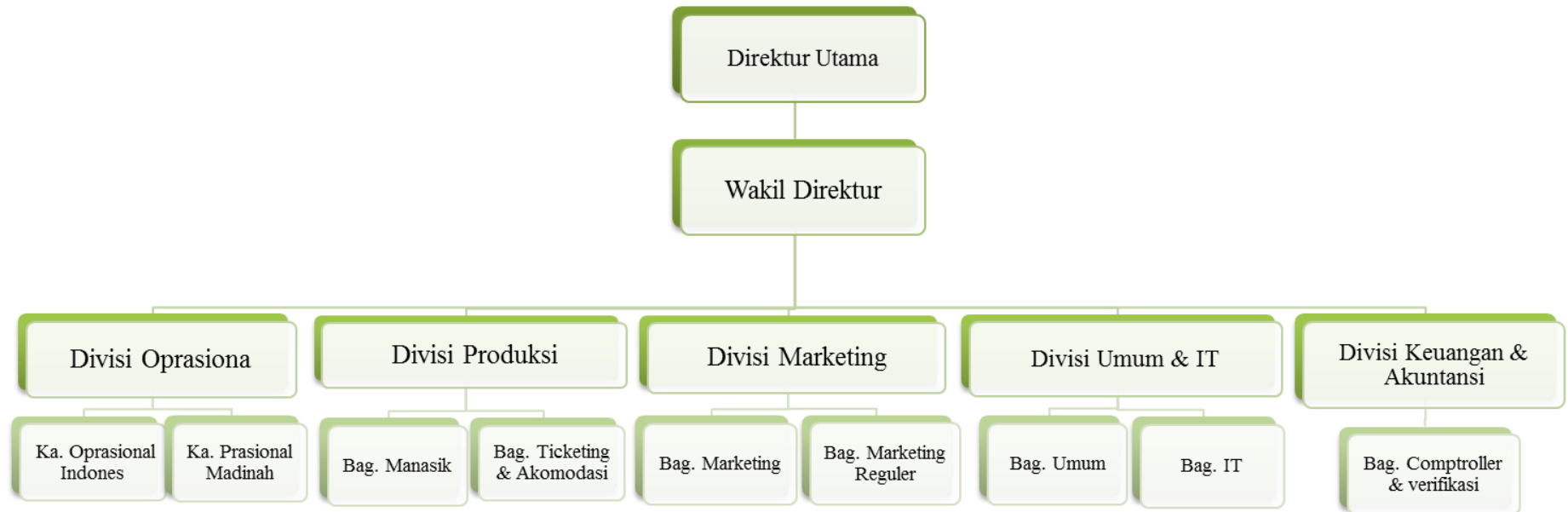
a. Visi

Menjadi biro perjalanan ibadah umrah dan haji yang memberikan kemudahan dan pelayanan terbaik bagi setiap tamu Allah.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan perjalanan ibadah umrah dan haji dengan memberikan kemudahan dan kenyamanan dengan biaya terjangkau.
- 2) Menyelenggarakan perjalananan napak tilas sejarah islam ke eropa dan asia.

c. **Struktur Organisasi**



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Nur Rima Al-Waali (NRA)

(Sumber : Divisi SDM PT Nur Rima Al-Waali)

1.2 Latar Belakang

Kegiatan umrah dan haji di Indonesia merupakan suatu hal yang sangat diminati bagi masyarakat dimana hal itu dapat dilihat dari mayoritas warga Indonesia yang merupakan beragama Islam. Hal ini menjadikan penyelenggaraan perjalanan Umrah dan Haji menjadi bisnis yang menjanjikan baik untuk para investor maupun bagi masyarakat yang ingin ikut terlibat didalam industri ini, seperti salah satunya menjadi karyawan yang berkontribusi sebagai sumber daya manusia bagi suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten dapat melakukan pelayanan yang baik terhadap pelanggan selama melakukan perjalanan ibadah umrah ataupun haji sehingga pelanggan akan merasa puas dan khusyuk selama melakukan perjalanan ibadah, apabila pelanggan merasa puas maka pelanggan akan memiliki pengalaman yang berharga dan memberikan rekomendasi yang baik terhadap rekan-rekan konsumen yang berniat untuk melaksanakan ibadah Umrah dan Haji.

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2017:3), SDM merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia sebagai roda perusahaan dalam mencapai tujuannya melakukan berbagai macam upaya dalam mendorong para karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara konsisten di harapkan mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Adapun beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan memberikan kompensasi, Menurut Hartatik (2014:242) kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik dalam bentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang

atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan.

Menurut Syadam dalam Sutrisno (2017:181) menyatakan, Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Memberikan kompensasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali hal-hal tersebut yang berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Pemberian motivasi untuk meningkatkan kinerja pada karyawan menyangkut berbagai bentuk, namun cara yang lazim dilaksanakan adalah dengan memberikan kebijakan kompensasi yang wajar, yang bisa mencukupi semua kebutuhan hidup para karyawan. Adapun jenis-jenis kompensasi yang dipaparkan oleh beberapa ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hartatik (2014:251) jenis kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung.

a. Kompensasi finansial langsung, yaitu :

- 1) Upah, harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.
- 2) Gaji, balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 3) Bonus atau THR, pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.
- 4) Insentif, imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

b. Kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan, yaitu :

- 5) Program asuransi, jaminan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu risiko finansial atas diri mereka, sesuai dengan jumlah polis yang disepakati.
- 6) Program pensiun, program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif.
- 7) Bayaran saat tidak masuk kerja, dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran.

Sedangkan, menurut Simamora dalam buku Sinambela (2017:223) jenis-jenis kompensasi terdiri dari dua macam ;

- 1) Kompensasi Langsung
 - a) Bayaran Pokok (base pay) yaitu gaji dan upah
 - b) Bayaran Prestasi (merit pay)
 - c) Bayaran Insentif (incentive pay) termasuk bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- 2) Kompensasi tidak langsung
 - a) Program Perlindungan termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
 - b) Bayaran diluar jam kerja termasuk liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil.
 - c) Fasilitas termasuk kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Suwatno dan Priansa (2011:232)

kompensasi yaitu sebagai berikut :

- a. Upah dan Gaji
 - 1) Upah merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang belum menetap di suatu perusahaan atau instansi, misalnya buruh serabutan atau musiman.
 - 2) Gaji kompensasi yang diberikan kepada pekerja yang sudah menjadi pekerja tetap di suatu perusahaan atau instansi.

- b. Insentif, yaitu kompensasi yang diberikan berupa hadiah baik material maupun non material yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dan agar karyawan dapat bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan perusahaan.
- c. Kompensasi Pelengkap
 - 1) Jaminan Sosial, Segala macam jaminan berupa asuransi, yang melindungi orang terhadap risiko sosial. Jaminan sosial meliputi, pengobatan, pensiun, jaminan hari tua.
 - 2) Jasa-jasa Kepegawaian, Pelayanan atau fasilitas yang diberikan dan disediakan perusahaan bagi karyawannya. Contoh jasa-jasa kepegawaian yang diberikan kepada karyawan yaitu perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas antar jemput, fasilitas makan siang, kafetaria, fasilitas pembelian, fasilitas pendidikan, penasihat keuangan, pemberian kredit, program rekreasi.
 - 3) Asuransi Tenaga kerja, Perusahaan mengasuransikan karyawannya untuk mengantisipasi apabila karyawannya mengalami hal-hal buruk yang mungkin terjadi.

Berdasarkan hasil dari pengambilan data dari PT Nur Rima Al-Waali (NRA) dan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawannya maka berikut adalah kompensasi yang ada pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) dan kesesuaian dengan teori hartatik (2014:251), digambarkan pada tabel 1.3 dibawah ini:

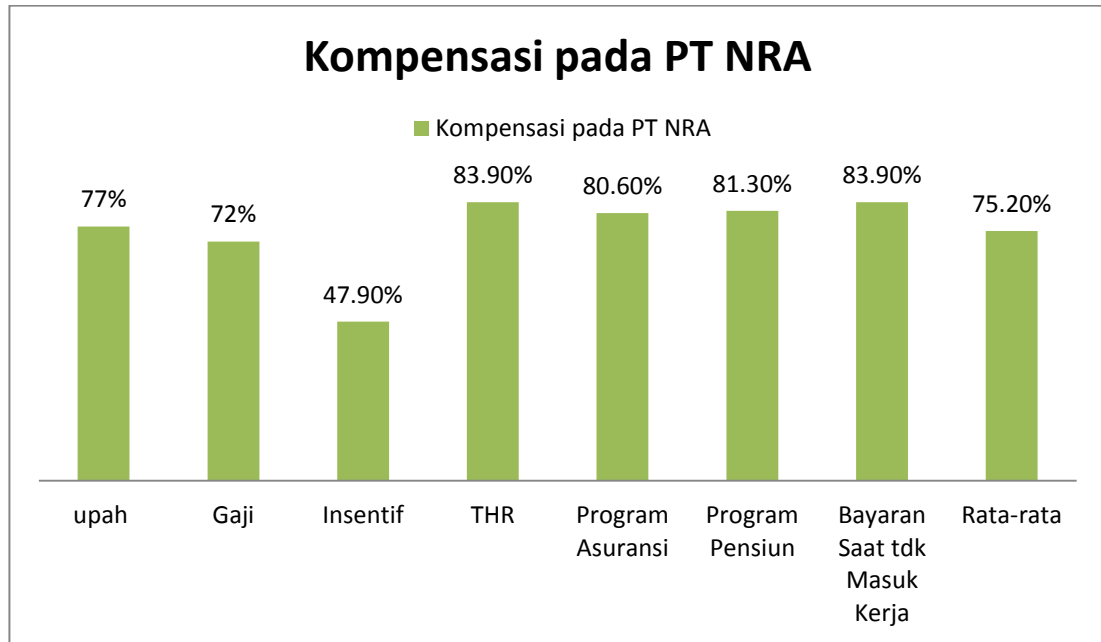
TABEL 1. 3
DAFTAR KOMPENSASI
PT NUR RIMA AL-WAALI (NRA)

Jenis Kompensasi	Keterangan
Upah	Merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang melakukan aktivitas lembur
Gaji	Gaji pokok yang diberikan kepada seluruh karyawan yang besarnya didasarkan kepada kinerja, jabatan,

	dan juga masa kerja pegawai yang rutin diberikn setiap bulan.
Insentif	-
Bonus atau THR	Perusahaan memberikan THR kepada seluruh pegawai yang besarnya 1x gaji karyawan tersebut.
Program asuransi	Perusahaan memberikan BPJS kesehatan kepada seluruh pegawai sebagai bentuk program asuransi kesehatan.
Program pensiun	Diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan dan mengikuti ketentuan yang ada di perusahaan
Bayaran saat tidak masuk kerja	Karyawan diperblehkan untuk izin sakit dan cuti hamil, namun jika tidak masuk kerja tanpa keterangan izin/cuti maka akan mendapatkan potongan gaji.

Sumber : Olahan peneliti

Dapat kita lihat pada tabel 1.3 diatas bahwa PT Nur Rima Al-Waalin (NRA) memberikan beberapa kompensasi bagi karyawannya, namun didalam daftar tersebut perusahaan tidak memberikan kompensasi berupa insentif kepada karyawannya yang dimana didalam tiga pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas selalu disebutkan dan dengan demikian jenis kompensasi insentif memiliki peran yang cukup baik dan perlu dipertimbangkan bagi perusahaan untuk diberikan kepada karyawan karena hal tersebut dapat berpengaruh bagi kinerja para karyawan. Menurut Antonio De Pora (2011:15) insentf merupakan bentuk kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja dan merupakan salah satu faktor penting untuk memotivasi pekerja agar lebih bersemangat demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mengetahui kompensasi pada PT Nur Rima Al-Waali maka peneliti menyebarkan kuisisioner pra penelitian kepad 15 orang karyawan, yang dapat dilihat pada diagram gambar 1.3 di bawah ini:



Gambar 1. 3 Kompensasi pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA)

Sumber : Olah Data Peneliti

Dapat kita lihat pada gambar 1.3 bahwa kompensasi pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) berada dalam kategori baik dengan nilai rata-rata 75,20%. Namun dilihat dalam gambar diagram tersebut kompensasi insentif berada pada nilai 47.90% yang termasuk kedalam kategori tidak baik. Hasil wawancara pada tanggal 6 September 2017 pukul 10.00 dengan salah seorang karyawan PT Nur Rima Al-Waali (NRA) yang bernama bapak Ilham yang merupakan salah seorang staff divisi keuangan menyatakan bahwa hal tersebut dikarenakan perusahaan memang tidak memberikan kompensasi berupa insentif karena penilaian terhadap karyawan mengenai hasil tersebut masih kurang perhatian yang baik. Dengan demikian disimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) memiliki masalah yang dimana pemberian kompensasi masih kurang apresiasi terhadap karyawan, seperti tidak adanya pemberian insentif jika karyawan memiliki kinerja yang lebih dan terkadang terjadi penilaian yang tidak menentu. Hal ini mengakibatkan kinerja karyawan cenderung tetap atau bahkan menurun.

Selain itu dari wawancara yang dilakukan kepada bapak Ilham dan ditambahkan dengan wawancara dengan ibu Humairah selaku salah satu staff marketing, mendapatkan informasi bahwa gaji pokok yang diberikan oleh PT Nur

Rima Al-Waali (NRA) cukup kecil jika tidak ditambahkan kompensasi lain. Hal tersebut dapat dilihat pula dari gambar 1.3 yang memperlihatkan presentase dimensi gaji yang berada kedua paling rendah setelah insentif. Berikut adalah tabel 1.4 yang merupakan daftar gaji pokok karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) :

TABEL 1. 4
DAFTAR GAJI POKOK 2017

PT NUR RIMA AL-WAALI (NRA)

Jabatan	Gaji(RP)
Direktur Utama	4.700.000
Jajaran Direktur	4.500.000
Menejer	3.400.000
Staff	2.400.000
OB	1.250.000
Security	1.500.000

Sumber : Divisi Keuangan PT Nur Rima Al-Waali (NRA)

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2017:481) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Hamali (2016:110), penilaian prestasi kinerja disebut juga dengan istilah evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja mengukur kinerja karyawan untuk menentukan apakah ada ketimpangan antara kinerja dengan standar kinerja karyawan.

Adapun ukuran pencapaian kinerja karywan pada PT. Nur Rima Al-Waali, diukur dengan berdasarkan nilai *Key Performance Indicator* (KPI). Menurut Soemohadiwidjojo (2015: 28) *Key Performance Indicator* (KPI) atau indikator kinerja utama dalah serangkaian indikator kunci yang bersifat terukur dan

memberikan informasi sejauh mana sasaran strategis yang dibebankan kepada suatu organisasi sudah berhasil dicapai.

Dengan demikian berikut merupakan kriteria penilaian kinerja pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA) :

- a. P1 (Sangat Baik) dengan nilai 91-100
- b. P2 (Baik) dengan nilai 76-90
- c. P3 (Cukup) dengan nilai 61-75
- d. P4 (Kurang) dengan nilai 51-60
- e. P5 (Sangat Kurang) dengan nilai >50

Dengan menggunakan penilaian diatas, pencapaian kinerja pada PT. Nur Rima Al-Waali (NRA) pada tahun 2014, 2015, 2016 dan 2017 adalah sebagai berikut :

TABEL 1. 5
PENILAIAN KINERJA
PT. NUR RIMA AL-WAALI (NRA)

Tahun	Penilaian Kinerja					Jumlah Pegawai
	P1	P2	P3	P4	P5	
2014	7	20	11	8	4	50
2015	5	19	13	7	6	50
2016	2	17	14	10	7	50
2017	8	19	11	9	3	50

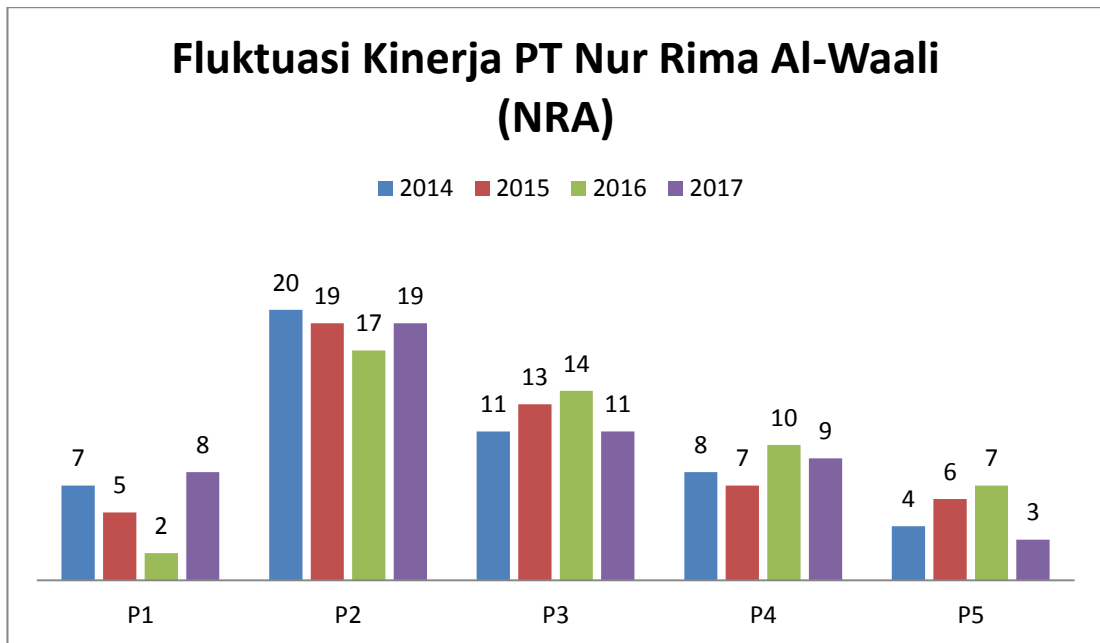
Sumber : Divisi SDM PT. Nur Rima Al-Waali (NRA)

Tabel 1.5 yang tertera diatas, menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Nur Rima Al-Waali (NRA) adalah sebagai berikut:

- a. P1 (Sangat Baik), terjadi penurunan pada tiga tahun kebelakang dan mengalami kenaikan yang signifikan pada tahun 2017.
- b. P2 (Baik), terjadi penurunan pada tiga tahun kebelakang dan mengalami kenaikan kembali pada tahun 2017.

- c. P3 (Cukup), terjadi peningkatan pada tiga tahun kebelakang sedangkan pada tahun 2017 mengalami penurunan kembali yang berarti bagus karena nilai P1 dan P2 lebih besar.
- d. P4 (Kurang), terjadi peningkatan pada tahun ketiga yaitu 2016, lalu mengalami penurunan kembali pada tahun 2017.
- e. P5 (Sangat Kurang), terjadi peningkatan secara tetap pada tiga tahun sebelumnya, namun menurun kembali pada tahun 2017.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian tersebut, maka cenderung mengalami fluktuasi kinerja yang tidak tetap pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) disetiap tahunnya. Hal tersebut dapat digambarkan dengan *chart* yang terdapat pada gambar 1.4 dibawah ini.



Gambar 1. 4 Fluktuasi Kinerja Karyawan PT NRA

Sumber : Divisi SDM PT. Nur Rima Al-Waali (NRA)

Pada tahun 2017 ini PT Nur Rima Al-Waali (NRA) berhasil meningkatkan kinerja karyawannya, yang dikarenakan pihak perusahaan merubah liburan pada seluruh karyawan yang diberikan pada tahun-tahun sebelumnya. Dilihat pada gambar diagram 1.4 pada tahun 2017 ini PT Nur Rima Al-Waali berhasil

meningkatkan kinerja karyawannya dengan merubah skema liburan yang diberikan pada seluruh karyawannya, karena pada tahun-tahun sebelumnya PT Nur Rima Al-Waali (NRA) memberikan skema liburan di dalam negeri, tetapi di tahun ini seluruh karyawan diberikan liburan ke luar negeri yang sesuai dengan jabatannya. Daftar liburan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.6 di bawah ini :

TABEL 1. 6
DAFTAR DESTINASI LIBURAN TAHUN 2017
PT NUR RIMA AL-WAALI (NRA)

Jabatan	Destinasi	Waktu
Jajaran Direktur	Maroko dan Spanyol	November 2017
Jajaran Menejer	Marko	November 2017
Staff	Hongkong	Oktober 2017
OB dan Security	Singapura	September 2017

Sumber : Divisi SDM PT Nur Rima Al-Waali (NRA)

Teori yang dapat diambil dalam menegaskan bahwa adanya hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan dikemukakan oleh Kaswan (2012:149), yang berpendapat bahwa tujuan manajemen kompensasi adalah mendorong kinerja agar bernilai lebih dengan memfokuskan pada penggajian kinerja dan skema bagi hasil pada bidang-bidang yang memungkinkan dicapainya nilai lebih secara maksimal.

Sunyoto (2012:153) juga menyatakan, Akibat ketidakpuasan dalam pembayaran kompensasi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan - tindakan fisik dan psikologis, seperti ketidakhadiran dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA) dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana kompensasi karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA)?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA)?
- c. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA)?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui kompensasi karyawan PT Nur Rima Al-Waali (NRA).
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA).
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA).

1.5 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna untuk berbagai kalangan dan dapat dijadikan sebagai sarana memahami, memecahkan masalah dan juga mengantisipasi masalah dalam hal kompensasi dan kinerja karyawan, kegunaan-kegunaan lain yang diharapkan oleh penelitian ini adalah :

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi yang dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA).

b. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi perusahaan, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA).

c. Kegunaan Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini berguna sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian dengan mengembangkan penelitian ini dan diharapkan

dapat lebih mengeksplorasi factor-faktor lain yang mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan selain yang telah digunakan dalam penelitian ini.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian dilaksanakan dimulai dari bulan September 2017- Januari 2018, dimana waktu tersebut seluruh data dan kebutuhan penelitian sudah terpenuhi.