BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2020 Covid-19 ini memasuki wilayah Indonesia yang terdeteksi pada 2 Maret 2020, ketika ada dua (2) Warga Negara Indonesia (WNI) terkonfirmasi positif Covid-19 setelah mengadakan kontak langsung dengan warga negara Jepang yang datang ke Indonesia. Pada 9 April 2020 pandemi sudah menyebar ke 34 provinsi dengan Jawa Timur, DKI Jakarta, dan Sulawesi Selatan sebagai provinsi paling banyak kasus (Kompas.id).

Sumber: kompas.id

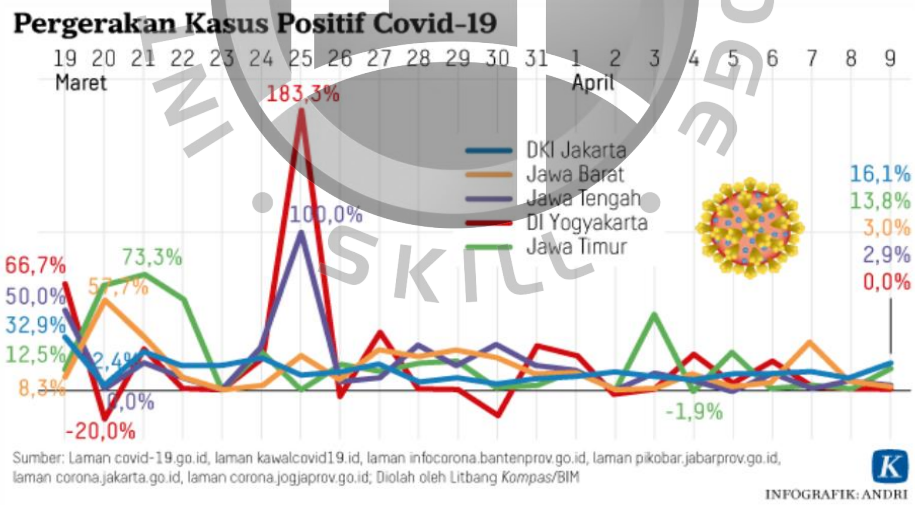

Figure 1 Pergerakan Kasus Covid-19

Upaya Presiden RI Joko Widodo dalam mencegah penyebaran Covid-19 beliau menginstruksikan agar masyarakat meningkatkan kewaspadaan terhadap penyebaran Covid-19 di Indonesia ini. Salah satunya dengan diberlakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Bersekala Besar). Sebagai Gubernur DKI Jakarta Anies

Baswedan menerapkan kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Bersekala Besar) mulai hari Jumat 10 April 2020-23 April 2020 atau selama 14 Hari. Prinsip kebijakan PSBB ini adalah untuk memotong atau memangkas mata rantai Covid-19, dimana Jakarta merupakan pusat dari masalah Covid-19 ini. Kebijakan yang dikeluarkan Gubernur DKI Jakarta bukan hanya PSBB saja. Ada kebijakan lain yang dikeluarkan oleh Gubernur DKI Jakarta yaitu, menghimbau kepada perusahaan-perusahaan di Ibu Kota untuk memperkerjakan karyawannya di luar kantor atau *Work From Home* (WFH). Kebijakan WFH ini dikeluarkan surat edaran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Energi, Pemprov Jakarta, No 14/SE/2020 yang berlaku mulai senin 16 Maret 2020, untuk mencegah penularan virus korona atau Covid-19 (sumber: Kompas).

Dalam pelaksanaan WFH ini para pegawai kantoran atau "*White Collar"* dipaksa untuk mengadopsi pola kerja baru secara *remote* dari rumah masing-masing. *Work From Home* ini identik dengan melakukan pekerjaan kantor, rapat, diskusi, dan koordinasi dengan rekan kerja atau mitra kerja dari rumah pegawai masing-masing secara online. Adapun pilihan media yang digunakan bisa berupa *Conference Call audio/video, chat messenger, dan voice call.* Beberapa pilihan aplikasi *video conference* juga beragam Google meet, Zoom, Skype dan masih banyak lagi. Selain itu beradaptasi adalah kunci utama dalam menjalani hidup dimasa pandemi seperti saat ini. Skema WFH dapat dianggap sebagai bentuk pola kerja baru yang mampu meningkatkan kualitas antara kerja dan kehidupan (*Work life balance).* Namun WFH ternyata memiliki tantangan tersendiri misalnya koordinasi tidak selancar pada saat tatap muka langsung, kehilangan suasana kerja

dan kebosanan, konsentrasi kerja yang rendah, ritme dan jam kerja yang tidak teratur, gangungan teknis dan biaya komunikasi, dan permasalahan administrasi.

Perubahan di dunia kerja akibat Covid-19 ini dirasakan seluruh perusahaan karena pandemi ini adalah (sumber Ekrut Media):

1. Perubahan ruang kerja fisik meja kerja, meja kerja mungkin akan diletakkan dengan jarak yang lebih jauh dan ada penerapan standar keselamatan baru.
2. Fleksibilitas kerja, kemungkinan beberapa perusahaan yang mempertimbangkan apakan mereka membutuhkan kantor fisik atau tidak setelah pandemic berakhir. Sebab banyak perusahaan kecil dan menengah yang sudah mulai terbiasa dengan alur kerja selama *work from home*.
3. TI di garis depan, dengan adanya pergeseran operasional di tempat kerja yang menjadi lebih virtual. Maka peran department TI menjadi lebih penting dari sebelum pandemic. Sebab pekerjaan jarak jauh membawa tantangan baru terutama dalam hal keamanan dan teknologi pendukung.
4. Tempat kerja lebih adil bagi pekerja perempuan, dengan banyaknya perusahaan yang mulai mempertimbangkan fleksibilitas kerja setelah pandemic seperti dengan memberlakukan *remote working*, memungkinkan para pekerja perempuan untuk tetap bisa bekerja sambal menyeimbangkan kebutuhan rumah dan pekerjaan.
5. Hubungan antar karyawan akan menjadi lebih dekat, salah satu perubahan di dunia kerja yang mungkin terjadi setelah pandemic adalah pengaruhnya dalam hubungan pribadi antar karyawan.

6. Pengurangan perjalanan kerja bisnis ini akan terjadi di dunia kerja karena selama pandemmi perusahaan melihat bahwa untuk melakukan pekerjaan dan tinjauan bisnis keluar kota atau negara tetap bisa dilakukan secara lebih efesien melalui platform konferensi video seperti zoom, skype, google meet, dan lainnya.
7. Pergeseran benefit perusahaan
8. Transformasi digital akan dipercepat, pandemi ini membuat bisnis disemua sector menyadari kekuatan digitalisasi dan dampaknya terhadap pengalaman karyawan dan hasil bisnis.
9. Pengurangan birokrasi dalam perusahaan, pandemic covid-19 ini menyebabkan banyak perusahaan mau tidak mau mengurangi atau menghilangkan system yang tidak perlu untuk merampingkan proses demi mempercepat pendelegasian dan pengambilan keputusan.

Dari penjelasan diatas maka pengertian dari Lingkungan kerja adalah semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan kondisif sangat dibutuhkan karyawan demi tercapainya kepuasan kerja karyawan, sehingga target-target perusahaan yang dibebankan bisa segera terwujud menurut Nitisemito (Sariyathi, 2007). Pengertian dari Kepuasan kerja adalah pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik perjalanannya memberikan hal yang dinilai penting (Kaswan, 2017). Dan pengertian Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan

Pengaruh Kompensasi Finansial...,Raisya Shafira Syiharany, Ma.-IBS, 2020

memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Darmawati *et al*, 2013).

Sedangkan kebijakan dari PT XYZ untuk mengurangi atau memangkas penyebaran Covid-19 pada perusahaan PT XYZ (Persero) adalah Manajemen PT XYZ (Persero) mengintruksikan kepada seluruh karyawannya kurang lebih 2 bulan yaitu selama bulan Maret-April 2020 untuk menerapkan WFH. Di kondisi tersebut seluruh karyawan PT XYZ bekerja dari rumah atau WFH yang bertempatan di kantor pusat atau di Jakarta. Tetapi, ada Sebagian karyawan PT XYZ yang masih bertugas di Proyek karena pandemi Sebagian karyawan PT XYZ yang masih ada di proyek terpaksa tidak boleh pulang ke Indonesia sementara, bahkan ada yang sengaja dipulangkan ke Indonesia sebelum pandemi ini marak di Indonesia. Tentu saja ini merupakan tantangan yang baru bagi PT XYZ dan seluruh perusahaan. Dampak yang begitu besar dirasakan oleh PT XYZ adalah proyek PT XYZ terhenti sementara akibat Covid-19 ini. Manajemen PT XYZ menyampaikan, total ada 208 proyek yang berjalan hingga April 2020, terdapat 13% proyek yang berada dalam kondisi suspend. “Dimana terjadi penghentian sementara pada seluruh bagian kegiatan proyek” tulis Manajemen PT XYZ melalui keterbukaan informasi ke Bursa Efek Indonesia (BEI) pada Kamis, 28 Mei 2020. Atas dampak Covid-19, PT XYZ memperkirakan pendapatan dan laba bersihnya per akhir maret 2020 akan turun 25%- 50%. Dengan demikian, manajemen PT XYZ telah menyiapkan beberapa strategi. Diantaranya melakukan efisiensi biaya usaha, namun tetap

Pengaruh Kompensasi Finansial...,Raisya Shafira Syiharany, Ma.-IBS, 2020

menghindari adanya pengurangan karyawan sampai dengan sejauh ini. Kemudian memaksimalkan produksi pada proyek-proyek yang sedang berjalan dengan terlebih dahulu melakukan *assessment* kepada *project owner* yang memiliki kemampuan likuiditas sehingga perushaan mampu mengatur *cashflow* masuk dan keluar.

Berdasarkan survey yang dilakukan penulis pada beberapa karyawan, PT XYZ mengalami beberapa permasalahan yaitu penurunan tunjangan grade sebesar 50% diatas grade 8 dan dibawah grade 8 dikenakan pemotongan tunjangan sebesar 25% karena adanya Covid-19. Dengan pembagian grade tunjangan sebagai berikut:

Tabel 1 Struktur Pendapatan Organik PT XTable 1 struktur pendapatan organik PT XYZ

LAMA

In IDR '000

Grade	Min	Med	Max	Tunjangan Grade
17	34,316	48,044	61,770	14,200
16	28,597	40,036	51,475	11,800
15	26,691	33,364	40,036	9,200
14	22,812	28,516	34,219	7,900
13	19,498	24,373	29,248	6,700
12	16,665	20,831	24,998	5,700
11	14,837	17,804	20,772	4,800
10	12,791	15,349	17,907	4,100
9	11,026	13,232	15,437	3,600
8	9,505	11,407	13,308	3,100
7	8,266	9,919	11,572	2,700
6	7,188	8,625	10,063	2,300
5	6,250	7,500	8,750	2,000

BARU

In IDR '000

Grade	Min	Med	Max	Tunjangan Grade
17	46,114	56,152	66,190	16,000
16	39,402	47,970	56,537	13,700
15	33,637	40,949	48,261	11,700
14	28,723	34,964	41,205	10,000
13	24,480	29,807	35,134	8,500
12	20,939	25,485	30,032	7,300
11	17,841	21,721	25,602	6,200
10	15,236	18,547	21,859	5,300
9	12,980	15,807	18,634	4,500
8	11,088	13,501	15,913	3,850
7	9,478	11,537	13,596	3,300
6	8,073	9,830	11,588	2,800
5	6,900	8,400	9,900	2,400

Sumber: Karyawan PT XYZ sebelum pandemi

Struktur pendapatan Organik adalah diperuntukkan pegawai yang awalnya berasalh dari Management Trainee biasanya pegawai organik ini dengan basic pendidikannya S1 atau S2. Pada grade ke 17 dan 16 diberikan kepada Jabatan yang

paling tinggi misalnya Senior Manager misalnya dalam Departeen Koporasi ada General Manager, Deputy GM, Sekper, dan Ka SPI. Pada grade pada jabatan Middle Manager 15 dan 14 jabatan Manager Divisi, pada grade 14 dan 13 temasuk dalam Junior Manager yaitu Manager Biro Operasi. Grade 13-10 pada jabatan Manager Bidang atau "HOD". Pada Grade 10-8 adalah tingkatan jabatan Supervisor adalah jabatan Koordinasi atau Ka Lab/ Lead. Dan pada grade 7-5 diperuntukkan untuk staff.

LAMA

In IDR '000

Grade	Min	Med	Max	Tunjangan Grade
10	10,030	12,038	14,047	4,100
9	8,646	10,373	12,099	3,600
8	7,458	8,952	10,434	3,100
7	6,478	7,776	9,075	2,700
6	5,633	6,760	7,886	2,300
5	4,899	5,878	6,858	2,000
4	4,274	5,119	5,976	1,800

BARU

In IDR '000

Grade	Min	Med	Max	Tunjangan Grade
10	14,044	16,958	19,873	5,300
9	11,963	14,451	16,938	4,500
8	10,219	12,342	14,465	3,850
7	8,736	10,548	12,360	3,300
6	7,440	8,986	10,533	2,800
5	6,361	7,681	9,001	2,400
4	5,480	6,607	7,734	2,100

Table 2 struktur pendapatan terampil

Sumber: Karyawan PT XYZ sebelum pandemi

Struktur pendapatan Terampil adalah stuktur pendapatan yang diperuntukkan karyawan terampil. Karyawan terampil adalah karyawan yang basic pendidikannya D3 dan berdasarkan keterampilannya. Maka dari itu struktur pendapatan terampil lebih rendah dibandingkan struktur pendapatan organic. Dengan adanya pemotongan gaji dan tunjangan grade pada PT XYZ ini berlaku untuk semua jabatan dan semua karyawan tetap PT XYZ. Karena untuk mengurangi biaya operasional dan bermaksud untuk tidak memberhentikan karyawannya. Permasalahan yang kedua dalam Lingkungan kerja menjadi terbatas karena dengan adanya kebijakan " Work From Home" karyawan diminta untuk bekerja dari rumah, dan itu menjadi masalah baru karena tidak semua karyawan memiliki

ruangan kerja di rumah mereka masing-masing, jam kerja yang menjadi tidak jelas atau tidak memiliki flexibilitas waktu dan membuat karyawan merasa lelah dengan adanya "Work From Home". tetapi PT XYZ tetap memantau perkembangan situasi akibat penyebaran Covid-19. Rapat jarak jauh tetap dilaksanakan untuk membahas isu-isu strategis sekaligus memastikan bahwa seluruh insan PT XYZ yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia maupun mancanegara berada dalam kondisi yang sehat (www.wika.co.id). Karyawan PT XYZ ini merasa selama pandemi jam kerja menjadi tidak flexible dan bahkan lebih cepat merasa lelah karena adanya zoom meeting yang terus-menerus karenanya yang tidak di dukung oleh lingkungan kerja yang awalnya dikantor menjadi di rumah saja merupakan salah satu faktor ketidakpuasan dalam bekerja oleh karyawan PT XYZ. Tidak bertemu dengan teman sekantor dalam jangka waktu yang lama, tidak bertatap muka dengan atasan itu akan membuat para karyawan merasa jenuh bahkan tidak merasa puas atas pekerjaannya.

Dari latar belakang fenomena diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kera terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)".** Pada penelitian sebelumnya melihat dengan kondisi yang normal sedangkan dalam penelitian ini dalam kondisi remote control atau semua karyawan bekerja hanya dari rumah dan serba online, dan juga beberapa karyawan yang ada di proyek terpaksa berhenti sementara karena melihat pandemi ini, maka dari itu penelitian ini ingin meneliti adakah pengaruh terhadap

Pengaruh Kompensasi Finansial...,Raisya Shafira Syiharany, Ma.-IBS, 2020

kompensasi finansial, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan organizational citizenship behavior pada karyawan tetap PT XYZ (Persero).

Pengaruh Kompensasi Finansial...,Raisya Shafira Syiharany, Ma.-IBS, 2020

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari objek penelitian ini befokus pada permasalahan yang ingin diteliti, sehingga peneliti fokus kepada permasalahan yang akan diteliti dengan menetapkan batasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini berupa modifikasi model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan modifikasi dari Apridar; Marbawi Adamy (2017) Jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh dengan judul "*The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in te Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe"* dengan penelitian Ni Luh Putu Yanti Astika Dewi dan I Gusti Made Suwandana (2016) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi*"* dan penelitian Di Astuti Wulandari dan Agus Prayitno (2017) Magister Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro yang berjudul " Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening".
2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen. Dimana

Pengaruh Kompensasi Finansial...,Raisya Shafira Syiharany, Ma.-IBS, 2020

Pengeritian Lingkungan Kerja itu sendiri adalah sesuatu yang ada disekitrar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan mendapatkan kinerja yang maksimal. Sedangkan Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang menurut (Orebiyi, 2011). Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit yang dapat dikenali dalam suatu system kerja yang formal, dan secara agregar mampu meningkatkan efektifitas fungsi organisasi menurut (Organ, 1998). Kompenasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. (Bangun, 2012).

3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi Karyawan Tetap PT XYZ (Persero) Tbk. Penelitian ini akan mengukur tingkat Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja yang berpengaruh pada Komitmen Organisasi dan OCB.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, terdapat beberapa masalah yang untuk dibuktikan kebenarannya, maka sesuai penelitian menguraikan beberapa pokok perumusan masalah yang akan diteliti, yaitu:

Adapun rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi Finansial memberikan pengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja pada PT XYZ Tbk.
2. Apakah Lingkungan Kerja memberikan pengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja pada PT XYZ Tbk.
3. Apakah Lingkungan Kerja memberikan pengaruh Positif terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ Tbk.
4. Apakah Kepuasan Kerja memberikan pengaruh Positif terhadap komitmen organisasi pada PT XYZ Tbk.
5. Apakah Lingkungan Kerja memberikan pengaruh Positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
6. Apakah Kepuasan Kerja memberikan pengaruh Positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
7. Apakah Komitmen Organisasi memberikan pengaruh Positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) melalui Komitmen organisasi
8. Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh sebagai variabel penguhubung antara Lingkungan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior.

9. Apakah Komitmen Organisasi memiliki pengaruh sebagai variabel penghubung antara Kepuasan Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior.

Pengaruh Kompensasi Finansial...,Raisya Shafira Syiharany, Ma.-IBS, 2020

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dan membuktikan secara teoritis, praktis, empiris mengenai:

1. Menganalisis pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT XYZ Tbk.
2. Menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan PT XYZ Tbk.
3. Menganalisis Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT XYZ Tbk.
4. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan PT XYZ Tbk.
5. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh Positif terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada karyawan PT XYZ Tbk.
6. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh Positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan PT XYZ Tbk.
7. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*
8. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi sebagai variabel penghubung antara Lingkungan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Pengaruh Kompensasi Finansial...,Raisya Shafira Syiharany, Ma.-IBS, 2020

9. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi sebagai variabel penghubung antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB).*

Pengaruh Kompensasi Finansial...,Raisya Shafira Syiharany, Ma.-IBS, 2020

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk akademik dan praktisi sebagai berikut ini:

a. Bagi Praktisi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan refrensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti berkenan dengan topik tentang ilmu manajamen sumberdaya manusia, khususnya mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB), lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Finansial

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia, khususnya mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB), lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Finansial

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat membantu untuk lebih memahami dan mengerti mengenai ilmu manajamen sumber daya manusia, khususnya mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB), lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Finansial.

Pengaruh Kompensasi Finansial...,Raisya Shafira Syiharany, Ma.-IBS, 2020

1.6 Sistematika Penelitian

Secara umum, sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku atau journal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur review yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan objek penelitian, jenis dan desain penelitian, data dan sumber data, populasi, sampel, variable indicator, Teknik pengambilan data, metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskannya gambaran umum Perusahaan, dan analisis data yang telah diperoleh akan di olah, pembahasan atas olahan data yang telah didapatkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan pada keseluruhan penelitian yang akan disimpulkan oleh peneliti berdasarkan data yang telah diolah dan adanya saran untuk perussahaan tersebut dari penulis dalam penelitiannya yang bisa dimanfaatkan bagi penulis, pembaca, atau perusahaan

Pengaruh Kompensasi Finansial...,Raisya Shafira Syiharany, Ma.-IBS, 2020