

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan keberhasilan dalam mencapai tujuan utamanya. Namun dalam mencapai tujuan tersebut tidaklah mudah, mengingat persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat di era globalisasi seperti sekarang ini. Dimana perubahan dan perkembangan teknologi yang semakin cepat dan canggih menuntut para karyawan dan para praktisi *Public Relation* (PR) di dalam perusahaan harus menyesuaikan diri dan mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi. (www.kominfo.go.id)

Majunya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi seperti *smartphone* menjadi sangat penting karena banyaknya tuntutan masyarakat mengenai kebutuhan akan mengenai pertukaran informasi yang cepat. Perkembangan tersebut memiliki dampak positif dan negatif. Dampak positif dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yaitu dapat mempermudah dan mempercepat akses informasi yang masyarakat butuhkan serta mempermudah transaksi perusahaan atau perorangan dalam melakukan kepentingan bisnis. Dampak negatif dari perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yaitu dapat memicu munculnya transaksi bisnis terlarang seperti narkoba dan produk *blackmarket* atau ilegal. (Agustina et al, 2017)

Menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia, Indonesia adalah “raksasa teknologi digital Asia yang sedang tertidur”. Jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 250 juta menjadi pasar yang besar. Pengguna *smartphone* di Indonesia bertumbuh dengan pesat. Lembaga riset digital marketing Emarketer memperkirakan pada 2018 jumlah pengguna aktif *smartphone* di Indonesia akan mencapai lebih dari 100 juta orang. Dengan jumlah sebesar itu Indonesia akan menjadi negara dengan pengguna aktif *smartphone* terbesar keempat di dunia setelah Cina, India dan Amerika. DBS *Group Research* dalam hasil risetnya yang bertajuk “*Sink of Swim-Business Impact of Digital Technology*” menyimpulkan apabila penetrasi teknologi digital sangat dalam dan penggunaannya meluas, dampak teknologi digital akan semakin dirasakan, khususnya di dunia bisnis. Penetrasi internet di Indonesia pada 2014, menurut data *Internetlivestats* berada di kisaran 17 persen. Tingkat penetrasi internet di Indonesia bahkan kalah jauh dibandingkan negara-negara Asia Tenggara. Seperti Vietnam (43 persen), Filipina (39 persen), Malaysia (40 persen), dan Singapura (81 persen). (www.kominfo.go.id)

PT World Innovative Telecommunication merupakan perusahaan multinasional yang bergerak di bagian pemasaran atau distributor resmi *smartphone* merek OPPO di Indonesia. PT World Innovative Telecommunication memiliki kantor pusat yang terletak di Jakarta Utara, tepatnya di Pluit dan hingga sekarang masih terus berkembang dan memiliki

beberapa cabang, salah satunya yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok.

OPPO merupakan salah satu merek *smartphone* yang berkembang pesat di Indonesia. Lembaga analis pasar, Canalis mencatat pangsa pasar *smartphone* OPPO melebihi Samsung di Indonesia pada Kuartal II 2019. OPPO menguasai 26 persen pasar ponsel di Indonesia. Pangsa pasar OPPO itu tumbuh 54 persen dibanding periode yang sama tahun lalu (*year on year/yoy*). Pasar Samsung hanya 24 persen atau tumbuh 10 persen secara tahunan (*yoy*) per Kuartal II 2019. (www.katadata.co.id)

OPPO berhasil memperoleh beberapa penghargaan. Penghargaan yang diperoleh adalah sebagai bentuk komitmen perusahaan untuk memproduksi *smartphone* yang dapat memenuhi kebutuhan pengguna dan sebagai bentuk apresiasi kepercayaan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh perusahaan. Penghargaan yang diperoleh yaitu pada tahun 2017 OPPO meraih penghargaan merek *smartphone* terbaik di gelaran *Consumer Electronics Show* (CES), Las Vegas. (www.liputan6.com). Pada tahun 2020 mendapatkan predikat sebagai Superbrands untuk kategori *smartphone*. Predikat ini berhasil didapatkan oleh OPPO setelah melalui proses survei di beberapa kota besar di Indonesia, seperti Jabodetabek, Bandung, Surabaya, Semarang, Medan dan Makassar. (www.tek.id)

Penghargaan yang didapat PT World Innovative Telecommunication (OPPO) tidak terlepas dari peran seorang karyawan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya peran karyawan meskipun perusahaan memiliki

teknologi yang sangat canggih. Karyawan memiliki peran yang sangat penting karena karyawan merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan adalah sumber daya (aset) yang berharga bagi perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung tentang pada kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Hameed & Waheed, 2011).

Kinerja merupakan hal yang sangat penting, karena kinerja dapat mengetahui seberapa hebat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya (Rinny et al, 2020). Kinerja pegawai adalah efek logis seorang pegawai yang didorong oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang dimaksud antara lain sifat pegawai itu sendiri, misalnya kompetensi, *skill*, integritas, motivasi dan lainnya. Faktor eksternal dihubungkan dengan lingkungan kerja seperti suasana kerja, kompensasi finansial dan lainnya. Kedua faktor tersebutlah yang menentukan kinerja pegawai dalam perusahaan (Sugiyarti, 2012). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan, namun sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja yang rendah akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengukur kinerja seorang karyawan baik atau buruk dibutuhkan penilaian kinerja berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*). *Key Performance Indicator* (KPI) sangat penting untuk kesuksesan suatu perusahaan. KPI juga dapat memberikan gambaran kepada manajer dan pengambil keputusan tentang bagaimana operasi bisnis di dalam perusahaan

tersebut, khususnya seberapa baik bisnis mencapai tujuan perusahaan (Hester et al, 2017). Manajer juga dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dari karyawan melalui penilaian *Key Performance Indicator (KPI)* sehingga jika terdapat kelebihan maupun kekurangan dapat menjadi evaluasi karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penilaian berdasarkan KPI dinilai lebih konsisten dan detail karena terdapat definisi yang jelas mulai dari jenis penilaian, *scale score* dan *total score* secara keseluruhan (Mayasari et al, 2012).

The image shows two KPI evaluation matrices. The left matrix is titled 'Matrik Evaluasi' and is for 'Manajemen Risiko'. It lists 14 KPIs under categories like 'Kualitas', 'Efisiensi', and 'Keandalan'. The right matrix is also titled 'Matrik Evaluasi' and is for 'Manajemen Operasional'. It lists 14 KPIs under categories like 'Keandalan', 'Efisiensi', and 'Keamanan'. Both matrices have columns for 'Skor', 'Bobot', and 'Total Skor'.

This is a smaller version of the 'Manajemen Risiko' KPI matrix. It lists 14 KPIs and includes columns for 'Skor', 'Bobot', and 'Total Skor'. The KPIs include 'Kualitas', 'Efisiensi', 'Keandalan', 'Keamanan', 'Kepuasan', 'Ketepatan', 'Kecepatan', 'Keterbacaan', 'Keterjangkauan', 'Keterlambatan', 'Keterbatasan', 'Keterbatasan', 'Keterbatasan', 'Keterbatasan', and 'Keterbatasan'.

dan lingkungan kerja. Pemberian kompensasi merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan oleh karyawan dalam memilih pekerjaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, bonus dan lainnya. Sedangkan kompensasi non finansial berupa kepuasan yang diterima karyawan, peluang akan pengakuan dan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja (Samudra et al, 2014). Pemberian kompensasi yang baik dan adil dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan sehingga karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Maryani et al, 2020).

Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok, kompensasi finansial sangat berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja karyawan di perusahaan karena karyawan memiliki *mindset* yang berfokus kepada pendapatan dan gaji pokok. Beliau juga menambahkan bahwa kompensasi finansial yang diberikan PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok sudah mencukupi para karyawan disana terutama karyawan yang masih berstatus lajang. Berbeda dengan karyawan yang sudah berstatus menikah dan memiliki anak mereka masih merasa kurang akan kompensasi finansial yang diberikan, oleh karena itu karyawan tersebut mengincar bonus dan uang tambahan dari hasil lembur. Apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak dapat mencukupi kebutuhan karyawan

maka karyawan tidak akan berkinerja dengan baik sehingga hasil penilaian KPI menjadi rendah.

Hal ini diperkuat berdasarkan wawancara dengan ibu Yanthi bagian *office manager* PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok, menurut beliau kompensasi finansial menjadi pengaruh utama dalam kinerja karyawan, mengingat cara kerja di perusahaan ini adalah kerja berdasarkan waktu dan hasil yang artinya tuntutan karyawan terhadap loyalitas sangatlah tinggi. Beliau juga menambahkan bahwa perusahaan juga memberikan kompensasi finansial berupa angpao atau semacam bonus secara rutin diluar dari gaji dan THR pada hari-hari besar seperti Idul Fitri, Natal dan Imlek.

Stres adalah ketidakmampuan seseorang untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh manusia secara mental, fisik, emosional, dan spiritual yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia. Stres adalah persepsi kita sedang disadap ke dalam situasi atau kondisi di lingkungan kita (Sari & Batubara, 2020). Stres kerja muncul dimana para karyawan tidak dapat mencapai target pencapaian dan penjualan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Stres ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan, manajemen waktu, faktor yang tidak terkendali, ruang kerja yang tidak mencukupi, perkembangan teknologi informasi yang berkelanjutan, dan tuntutan yang berlebihan (Riyadi, 2019). Stres kerja diukur dari kondisi kerja, peran, faktor interpersonal, perkembangan karir dan struktur organisasi. Stres kerja yang tinggi akan

memberikan dampak yang buruk bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sebaliknya stres kerja yang rendah akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Aryanta et al, 2019). Perusahaan harus memiliki manajemen terkait stres akibat kerja yang dilakukan untuk mengatasi atau meminimalkan stres pada karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok, stres kerja yang dialami tidak jauh dari tuntutan tugas dan tuntutan peran, dimana dalam kondisi seperti sekarang ini perusahaan dituntut harus bisa *survive* dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan baru agar para karyawan tersebut mampu menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Kebijakan baru inilah yang membuat tuntutan tugas karyawan makin tinggi dan tuntutan peran menjadi tidak maksimal karena karyawan masih meraba apa yang harus dilakukan sehingga menimbulkan stres kerja pada karyawan di perusahaan dan kinerja karyawan mengalami penurunan. Apabila terdapat karyawan yang mengalami stres dalam bekerja, biasanya karyawan dibantu oleh HRD dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapi seperti menanyakan hal-hal apa saja yang menimbulkan stres kerja pada karyawan tersebut melalui pendekatan semacam diskusi.

Hal ini diperjelas berdasarkan wawancara dengan ibu Yanthi bahwa stres kerja yang biasanya dialami oleh para karyawan itu karena adanya *deadline* kerja, lembur kerja, dan adanya pembaharuan sistem baru sehingga para karyawan harus kejar-kejaran dengan waktu, biasanya bersifat mendadak dan mendesak karena sistem kerja di PT World Innovative Telecommunication

cabang Jakarta Selatan Depok ini adalah info mendadak langsung dikerjakan dan langsung harus selesai. Hal tersebut meningkatkan stres kerja pada karyawan sehingga akan memperburuk kinerja karyawan.

Usaha perusahaan untuk meminimalisir stres kerja yang telah dijelaskan diatas, para karyawan juga perlu diimbangi oleh dorongan motivasi karena motivasi sangat menentukan hasil dari setiap karyawan seperti produktivitas dan kinerja. Motivasi sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan yang telah dibebankan dapat terlaksana sesuai dengan standar operasional perusahaan (Paais & Pattiruhu, 2020). Motivasi adalah kunci sukses perusahaan untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dengan cara yang ampuh dan membantu organisasi untuk bertahan hidup. Memotivasi karyawan mengarah pada perluasan keterampilan mereka untuk memenuhi tuntutan organisasi (Omollo, 2015). Motivasi kerja mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi (Chien et al, 2020). Tenaga kerja yang termotivasi dan berkualitas sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Tumilaar, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ryan selaku HRD, motivasi yang diberikan PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok kepada karyawan dimulai dari hal-hal kecil, seperti mendengarkan ide-ide yang dimiliki oleh setiap karyawan ketika sedang diadakannya *meeting* atau *briefing*, mengapresiasi peningkatan kinerja karyawan dan memberikan tambahan insentif kepada karyawan yang telah

bekerja dengan baik untuk perusahaan. Hal-hal kecil seperti itu menurut beliau dapat memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang baik dan terus meningkat. Terutama untuk karyawan baru dalam perusahaan memiliki motivasi yang cukup baik karena di dalam perusahaan ini rata-rata terdiri dari karyawan lama yang sudah bekerja sehingga para karyawan lama dapat memotivasi para karyawan baru dalam hal melakukan pekerjaannya sehingga tidak ada senioritas dalam perusahaan dan pada jam makan siang para karyawan biasanya makan bersama di ruang *office* agar tetap merasakan kebersamaan di dalam perusahaan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini diperkuat berdasarkan wawancara dengan ibu Yanthi, menurut beliau dalam hal motivasi, motivasi di PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok selalu di *maintenance* alias di pertahankan dan dikembangkan karena loyalitas karyawan yang masih selalu dituntut untuk tinggi. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan memberikan motivasi kepada karyawan maka karyawan akan selalu memiliki rasa syukur, contohnya seperti disaat pandemi seperti ini bahwa karyawan masih memiliki pekerjaan tetap, pendapatan yang jelas dan lingkungan kerja yang baik. Walaupun setiap karyawan disana memiliki stres kerja yang lumayan tinggi, PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok memberikan *feedback* yang cukup besar terhadap karyawannya dalam hal meningkatkan motivasi karyawannya dengan membuat acara seperti *gathering* dan kegiatan lainnya yang berbeda dengan perusahaan

lain sehingga lebih berwarna seperti membuat *event* “Jetympic” semacam olimpiade nasional Jet Group. Hadiah yang diberikan dalam setiap *event* tersebut sangat fantastis mulai dari motor hingga uang puluhan juta, dan terdapat nominasi *best employees* untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Para karyawan tidak akan merasa bosan dan akan terus merasa termotivasi melalui kegiatan yang diberikan oleh perusahaan sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut ibu Yanthi selain hal tersebut, pada area juga diberikan *budget entertainment* atau *budget* untuk melakukan *refreshing* dimana para karyawan contohnya ibu Yanthi sebagai *office manager* diberikan *budget* untuk mengajak timnya jalan-jalan atau makan-makan untuk menghilangkan rasa penat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Terlebih pada saat ini PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok sudah menerapkan sistem per divisi sehingga pembagian *jobdesk* dan tanggung jawab karyawan lebih terarah dan terstruktur, sehingga membuat motivasi kerja dalam perusahaan semakin meningkat.

Selain kompensasi finansial, stres kerja dan motivasi kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan terutama mengenai keseluruhan peralatan atau alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat karyawan

bekerja, tata cara atau cara kerja, serta aturan tata tertib kerja baik bekerja secara individu maupun secara kelompok (Tasman et al, 2021). Perusahaan tidak akan tumbuh dengan baik jika lingkungan kerja di sekitarnya tidak kondusif, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung (Badrianto & Ekhsan, 2019). Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan dalam bekerja yang akan mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan karyawan dalam lingkungan kerja akan menurunkan kinerja karyawan (Putri et al, 2019). Ketidaknyamanan karyawan di lingkungan kerja memberikan dampak yang sangat besar karena menyangkut keuntungan dan kerugian perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ryan, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan karena PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok memiliki lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang nyaman bagi para karyawannya. Lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan kepada karyawan seperti sarana fasilitas kerja yang memadai dan tata ruang kantor yang nyaman. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang biasa dilakukan yaitu dengan memesan makanan bersama dan makan bersama di jam istirahat, melakukan diskusi di waktu yang kosong agar komunikasi antar karyawan semakin lancar, dan pergi bersama untuk menonton atau karaoke diluar jam kerja. Hal tersebut membuat para karyawan memiliki hubungan yang baik,

kompak dan mempunyai rasa kekeluargaan yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja yang baik tersebut.

Hal ini diperkuat berdasarkan wawancara dengan ibu Yanthi, menurut beliau lingkungan kerja yang diciptakan di PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok dengan membuat kegiatan seperti Bakti Sosial (BakSos), acara 17-an, merayakan hari-hari besar seperti HUT DKI Jakarta dengan menggunakan baju adat seperti kebaya. Hal-hal kecil tersebut membuat kebersamaan dan kekeluargaan semakin erat, selain itu juga membuat *event gathering*, mobilisasi dan *event* “Jetympic” yaitu perayaan olahraga terbesar dan memiliki hadiah yang lumayan besar. Kegiatan seperti ini yang membedakan PT World Innovative Telecommunication cabang Jakarta Selatan Depok dengan perusahaan lain, hal ini membuat lingkungan kerja menjadi lebih menarik sehingga karyawan berfikir bahwa mereka kerja di perusahaan ini tidak hanya bekerja dan bekerja saja namun juga ada kegiatan menarik yang bisa dilakukan.

Berdasarkan uraian teori, fenomena dan hasil penelitian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap di Kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok)”**.

1.2. Ruang Lingkup Masalah

Metode dalam penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, pengambilan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner. Berikut ini adalah batasan yang dibuat oleh penulis dalam penyusunan penelitian:

1. Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini dapat berupa berbentuk modifikasi dari model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya.
2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Keempat variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberikan dampak yang nyata kepada variabel dependen. Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah kinerja karyawan.
3. Objek penelitian ini dikhususkan bagi Karyawan Tetap di Kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok. Karyawan tetap yang termasuk dalam penelitian ini yaitu terdiri dari manajer, HRD, bagian *finance & accounting*, admin, *market/sales supporting*, divisi *branding*, *Office Boy (OB)* dan *warehouse*. Penelitian ini akan mengukur tingkat kinerja karyawan melalui kompensasi finansial, stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap di kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok?
2. Adakah pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap di kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok?
3. Adakah pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap di kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok?
4. Adakah pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap di kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok?

1.4. Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka penulis memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tetap di kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat serta berguna bagi para pembaca dan perusahaan. Manfaat yang diharapkan diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk menambah dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis di perguruan tinggi dan juga untuk memperluas wawasan pemikiran, mempertajam kemampuan pengamatan serta penganalisaan penulis terkait pengaruh kompensasi finansial, stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi internal manajemen perusahaan dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia untuk merumuskan strategi sumber daya manusia kedepan serta dalam rangka meningkatkan aspek-aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga sesuai dengan visi, misi maupun tujuan perusahaan.

3. Manfaat bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kompensasi finansial, stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan dan media sebagai acuan untuk menambah wawasan bagi penelitian selanjutnya untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dalam pembahasan kinerja karyawan.

1.6. Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan merupakan tata urutan penelitian ini dan dimaksudkan agar mempermudah dalam penyusunan penelitian. Sistematika tersebut adalah sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai obyek studi penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini dikemukakan dan jelas, ringkas dan padat tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan masalah yang akan diteliti, seperti: penelitian terdahulu, uraian tentang landasan teori kompensasi finansial, stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, hipotesis penelitian, kerangka pemikiran dan ruang lingkup penelitian.

Bab III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data beserta populasi dan sampel, operasional variabel yang didalamnya terdapat indikator dan skala pengukuran dalam penelitian ini, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis, dan metode pengolahan dan analisis penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan objek penelitian yaitu PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok serta membahas masalah dan hasil dari analisis pengaruh kompensasi finansial, stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau rekomendasi tindakan yang perlu dilakukan oleh PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok untuk kemajuan lebih lanjut.

