

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal dasar yang memiliki posisi strategis diantara sumber daya lainnya dan tidak dapat terlepas dari sebuah perusahaan. Sumber daya lain yang dimiliki perusahaan tidak dapat dimanfaatkan jika tidak ada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam perusahaan berfungsi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan teknis, teoritis, moral dan konseptual dari berbagai sumber daya manusia sebagai pelaku organisasi sangat dibutuhkan disemua tingkat pekerjaan. Pada saat ini karyawan bukan hanya sebagai sumber daya belaka, melainkan juga sebagai aset atau modal yang dimiliki perusahaan. Dengan karyawan yang memiliki loyalitas dan produktivitas tinggi dapat memberikan hasil kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Berkembang pesatnya pertumbuhan dunia bisnis di Indonesia saat ini sangatlah cepat, terutama dalam sektor jasa kurir atau logistik. Menurut data statistik Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Express Indonesia (ASPERINDO). Secara nasional, Asperindo tercatat memiliki 367 anggota, dalam periode setahun terakhir, jumlah pelaku usaha jasa pengiriman cepat meningkat cukup pesat. Pasar logistik Indonesia tahun 2015 menembus Rp

2.300 Trilyun dan tumbuh 14,7% dari tahun 2014. Salah satu hal yang melatarbelakangi semakin berkembang pesatnya perusahaan jasa kurir di Indonesia saat ini ialah berlakunya Undang-Undang No 38 Tahun 2009 yang menyatakan bahwa perusahaan yang dapat masuk dalam usaha jasa dibidang kurir tidak hanya terbatas pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN), melainkan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), ataupun koperasi dan swasta.

Munculnya peraturan perundang-undangan tersebut berdampak pada persaingan yang semakin kompetitif, hal tersebut dikarenakan segala bentuk badan usaha baik negeri maupun swasta bisa masuk ke persaingan bisnis tanpa batas dan memiliki jasa pelayanan yang sama mulai dari jasa pengiriman dokumen, layanan paket, layanan logistik, dan layanan transaksi keuangan. Perusahaan Jasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan yang pada dasarnya pelayanan tersebut tidak berwujud tetapi dapat dirasakan manfaatnya bagi konsumen.

Jasa logistik merupakan jasa yang diberikan oleh pihak pengelola jasa pengiriman kepada pihak yang menerima secara langsung sesuai dengan standar mutu tertentu. Beberapa perusahaan yang menyediakan jasa logistik di Indonesia saat ini yaitu JNE, TIKI, FedEx, DHL, dan PT POS Indonesia..

Ketua Umum Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Ekspres Indonesia (Asperindo) M. Feriadi menyampaikan, industri logistik bisa terus bertumbuh karena sudah menjadi salah satu kebutuhan utama masyarakat.

Terutama setelah masuknya era *e-commerce*. (<https://www.kontan.co.id/asperindo>).

Catatan Asperindo, volume pengiriman rerata nasional sepanjang semester pertama 2021 telah tumbuh sekitar 30% dibandingkan periode yang sama pada tahun lalu. Meski tak merinci, tapi Feriadi mengatakan sudah terjadi pergeseran, pengiriman lokal dalam kota lebih banyak ketimbang antar kota/provinsi.

"Secara nasional masih tumbuh sekitar 30%. Dan telah bergerak menjadi lebih besar untuk kiriman lokal atau dalam kota," kata Feriadi saat dihubungi Kontan.co.id, Jum'at (13/8). Seperti diketahui, sejak pandemi covid-19 pada Maret 2020 lalu, logistik menjadi salah satu industri esensial yang diperbolehkan tetap beroperasi. Apalagi logistik menjadi tulang punggung kebutuhan masyarakat pada masa pandemi. Meski secara bisnis tetap bertumbuh, namun dia menekankan Asperindo berharap pandemi bisa segera berakhir. Sebab, jika terjadi berkepanjangan maka daya beli masyarakat akan semakin rontok. Tak hanya masyarakat, belanja pemerintah dan swasta pun akan terkuras untuk penanganan pandemi

Pada saat ini kita ketahui bahwa perusahaan dibidang jasa penyaluran pembiayaan dihadapkan dengan persaingan yang sangat ketat. Persaingan tersebut tentunya tidak dapat dihindari oleh setiap perusahaan, dimana semakin tinggi persaingan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas perusahaan. Perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompetitif untuk dapat memenangkan persaingan. Semakin tinggi

produktivitas perusahaan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dilakukan.

Semua perusahaan dibidang apapun dalam melaksanakan semua kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri dan perdagangan maupun yang bergerak dibidang jasa akan terus berusaha untuk mencapai semua tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam rencana jangka pendek maupun rencana jangka panjang pada sebuah perusahaan. Salah satu hal yang sangat penting yaitu bahwa semua keberhasilan, kesuksesan dalam berbagai aktivitas didalam perusahaan akan mencapai tujuannya, bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Berbagai cara ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti menjaga komunikasi, memberikan kompensasi dan motivasi serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan, ketiga hal tersebut akan sangat mempengaruhi semangat kinerja karyawan karena ketiga hal tersebut menyangkut hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya, karyawan dengan atasan, ataupun karyawan dengan dirinya sendiri yang merasa puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, oleh sebab itu dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasannya, selain itu akan menambah semangat kerja karyawan, karena dengan semangat kerja ini karyawan - karyawan yang berprestasi

dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi tersebut, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan didemosikan.

Menurut Mangkunegara (2015:75) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada tingkat kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja.

Semangat kerja yang baik merupakan yang dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja yang optimal bagi kurir dan karyawan ditempat kerja. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan semangat kerja sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja,.

Kinerja karyawan adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan, antara lain adalah termasuk kuantitas output dan kualitas output serta jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif

Salah satu Faktor yang menentukan besar kecilnya kinerja antara lain pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ambities*),

sikap (*attitudes*), perilaku (*behaviors*). Ada juga beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Dari tiga teori yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian yang didapatkan atau dihasilkan dari aktivitas karyawan itu sendiri”.

Untuk mendukung itu semua, selain yang telah diutarakan diatas, maka perlu juga diperhatikan mengenai, komunikasi atasan dengan para karyawan, Komunikasi sangat penting perannya dalam suatu perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi itu tergantung pada kemampuan atasan dalam menjabarkan kebijakan – kebijakan didalam organisasi dan mempunyai ide-ide sendiri dalam pengertian-pengertian praktis, yang mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh para bawahan.

Fahmi (2016:163) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau

seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media. Jadi dengan kata lain bahwa komunikasi secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disebabkan karena komunikasi yang baik dan benar akan meminimalisir konflik antar karyawan sehingga semangat kerja bisa meningkat dan menghasilkan kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

Selain komunikasi yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, atasan atau para pemangku kebijakan dapat juga memberikan kompensasi berupa segala jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian kompensasi baik langsung maupun tidak langsung akan sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan. Kompensasi langsung terdiri dari dua macam yaitu :

1. Gaji Pokok,; Upah.
2. Gaji Variabel ; Bonus, Insentif dan Kepemilikan Saham

Kompensasi merupakan salah satu kebijakan organisasi perusahaan yang berpengaruh terhadap semangat kerja. Sutrisno. (2016:156) menyatakan pemberian kompensasi harus berdasarkan pada asas keadilan dan kelayakan. Menghargai prestasi kerja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

Kompensasi merupakan istilah yang luas berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan karyawan mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya, bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran uang yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung, dimana uang langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non uang.

Adapun yang mempengaruhi kinerja karyawan selain komunikasi dan kompensasi yang dapat mendukung berjalannya kinerja suatu organisasi atau perusahaan sehingga tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan terpenuhi adalah motivasi.

Perlu diingat juga dengan adanya motivasi yang tinggi dan profesionalitas dalam bekerja sehingga tuntutan perusahaan / organisasi dapat terpenuhi. Untuk pencapaian tujuan yang diinginkan tersebut, maka kesiapan karyawan akan hal itu sangatlah diharapkan.

Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja seperti yang telah diutarakan sebelumnya.

Pemberian kompensasi dan motivasi kepada para karyawan sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Untuk menciptakan semangat kerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya komunikasi dan motivasi saja akan tetapi juga didukung dengan adanya kompensasi

Hal itu sebagai imbal jasa dari perusahaan kepada karyawan yang telah memberikan kontribusinya selalu menjadikan sebagai ukuran puas atau tidaknya seseorang dalam menjalankan tugasnya atau pekerjaannya.

Namun, pemberian kompensasi dapat berdampak negatif apabila dalam pelaksanaannya tidak adil. Untuk itu, pemberian kompensasi kepada karyawan harus adil dan transparan sesuai porsinya masing-masing.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di PT. Surya Courier Jakarta, peneliti menemukan adanya masalah penurunan kinerja karyawan, diantara penyebab masalah menurunnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Banyaknya kerusakan barang yang dihadapi PT. Surya Courier sehingga berdampak pada nama baik perusahaan dan loyalitas konsumen.

Kerusakan yang dimaksud adalah adanya produk yang cacat. Produk cacat merupakan produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar kualitas yang sudah ditentukan dalam pengepakan maupun pengiriman.

Tabel.1
Kerusakan Barang

Bulan	Jumlah Yang dikirim	Jumlah Yang Rusak	Total barang yang baik
Maret	328	20	308
April	326	18	308
Mei	325	17	308
Juni	322	20	302
Juli	341	10	322
Agustus	350	23	327
Total	1992	108	1875

Sumber : PT. Surya Courier Jakarta 2020

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa kerusakan barang terus mengalami perubahan selama enam bulan terakhir. Pada bulan Maret hingga Agustus kerusakan barang mencapai 1.875 barang, pada bulan Maret mencapai 20 barang yang rusak, pada bulan April mencapai 18 barang yang rusak, pada bulan Mei mencapai 17 barang yang rusak, pada bulan Juni mencapai 20 barang yang rusak, pada bulan Juli mencapai 10 barang yang rusak, serta salah pada bulan Agustus mencapai 23 barang yang rusak, total barang yang rusak dalam kurun waktu enam bulan sebanyak 108 barang.

Terjadinya kerusakan barang bisa disebabkan oleh cara pengepakan, atau cara penyimpanan yang kurang baik dalam perjalanan waktu pengiriman barang kealamat tujuan, bisa juga disebabkan terjadinya hal lain, seperti terjadinya bencana dalam perjalanan, padahal pengepakan dan penyimpanan sudah sesuai standar pengiriman.

Adapun pengaduan pelanggan terjadi bila barang yang diantar tidak sesuai dengan pesanan, atau rusak, terjadinya pengaduan pelanggan erat kaitannya dengan cara pengepakan dan pengiriman barang yang dilakukan oleh karyawan yang tidak sesuai dengan standar pengepakan barang, sebelum barang dikirim ke alamat yang dituju, dan ini masalah yang ada pada PT. Surya Courier Jakarta.

Menurut Daryanto (2016:32), Complainan para pelanggan adalah pengaduan atau penyampaian ketidakpuasan, kejangkelan, ketidaknyamanan, dan kemarahan atas *servive* jasa atau produk.

Tabel. 2
Komplain Pelanggan

NO	Jenis Masalah	Jumlah Complain Masuk Perbulan						Total
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	
1	Keterlambatan dan Belum diterima	51	46	50	79	55	75	356
2	Kehilangan	0	0	1	3	5	10	19
3	Kiriman Tidak Utuh	2	3	5	3	2	8	23
4	Salah Serah	1	1	3	2	0	0	7
6	Pengembalian	1	2	7	4	7	2	23
7	Salah Salur	2	3	2	0	3	3	13
8	Salah Tempel Resi	1	1	1	0	0	1	4
9	lainnya	0	0	0	0	0	0	445
	Total							

Sumber : HRD PT. Surya Courier, Maret – Agustus 2021

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa complainan pelanggan terus mengalami perubahan selama enam bulan terakhir. Pada bulan Maret hingga Agustus complainan pelanggan atas keterlambatan dan belum diterimanya barang pada konsumen mencapai 356 (80%) aduan, kehilangan mencapai 19 (4,27%) aduan, kiriman tidak utuh mencapai 23

(5,17%) aduan, salah serah terima barang mencapai 7 (1,57%) aduan, Pengembalian barang mencapai 23 (5,17%) aduan, dan salah salur mencapai 13 (2,92%) aduan, serta salah Tempel resi mencapai 4(0,90%) aduan lebih sedikit aduannya dari masalah lainnya yang ada di perusahaan, total aduan dalam kurun waktu enam bulan sebanyak 445 aduan.

Sementara itu estimasi pengiriman barang selalu tidak tepat waktu yang dijadwalkan, sehingga barang yang akan dikirim menjadi terlambat waktu tibanya pada tujuan. Disebabkan kinerja karyawan yang kurang baik, dan ada beberapa karyawan yang bekerja secara individu sesuai jadwal kerjanya, sehingga tidak ada empati untuk membantu karyawan lainnya bila pekerjaannya telah selesai.

Disamping itu pengiriman juga erat kaitannya dengan datangnya karyawan dan divisi pengepakan, penyimpanan barang pada kendaraan sesuai standar dan diatur cara penyimpanannya sesuai jadwal pengiriman dari yang terjauh sampai yang terdekat, serta disesuaikan berat dan ringanya barang,

Tabel .3

Estimasi pengiriman Barang PT. Surya Courier (dalam Rp)

Keterangan	Jumlah
Estimasi Pengiriman Pertahun 2020	Rp. 79.677.509.184
Pencapaian Pengiriman tahun 2020	Rp. 51.279.076.909
Presentasi Pencapaian	64%

Sumber : PT Surya Courier Jakarta, Tahun 2021

Dilihat dari tabel diatas pengiriman tidak mencapai target tiap bulannya, karena tidak ada pencapaian pengiriman 100%. Target yang ingin dicapai pengiriman ditahun 2020 adalah sebesar Rp. 79.677.509.184 namun jumlah pengiriman yang tercapai hanya sebesar Rp. 51.279.076.909.

Menurut kepala divisi PT. Surya Courier Jakarta mengatakan bahwa pada tahun 2018-2019 jumlah persentasi pengiriman tiap bulannya selalu mencapai hampir seratus persen. Namun, pada tahun ini jumlah pengiriman tidak tercapai sepenuhnya. Salah satu penyebabnya adalah pelanggan merasa kecewa karna sering terlambat pengiriman.

Absensi karyawan Kedatangan karyawan atau absensi karyawan aturan yang dipakai sebagai tolak ukur karyawan mana yang disiplin dan mematuhi aturan yang berlaku dan mana yang tidak disiplin dan banyak datang terlambat sehingga membuat pengepakan, pendistribusian dan target pengiriman menjadi terhambat.

Tabel.4
Absensi Karyawan PT. Surya Courier Jakarta

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	Total
Maret	7,9 %	4,3 %	3,6 %	3,8 %	19,6 %
April	9,04 %	5,2 %	4,6 %	3,6 %	22,4 %
Mei	10,4 %	6,9 %	5,5 %	3,5 %	26,3 %
Juni	6,3 %	6,1 %	3,8 %	3,03 %	19,3 %
Juli	9,9 %	4,4 %	5,5 %	4,3 %	24,1 %
Agustus	10,6 %	7,2 %	6,3 %	4,7 %	28,8 %

Sumber : PT. Surya Courier Jakarta

Dilihat dari tabel diatas Absensi karyawan PT. Surya Courier tidak 100 persen masuk ada saja kendalanya, baik itu sakit, izin, cuti dan masih ada saja karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan.

Didalam upaya meningkatkan hasil kinerjanya, perusahaan hanya berfokus pada perbaikan dan peningkatan produk jasa yang dimiliki sedangkan faktor sumber daya manusianya sedikit terabaikan. Oleh karena itu pada tahun 2021, PT. Surya Courier, menerapkan langkah-langkah sebagai berikut guna mengoptimalkan kinerja karyawan, yaitu :

1. Meningkatkan pelayanan
2. Melakukan survei lapangan secara rutin
3. Melakukan pelatihan karyawan
4. Melakukan evaluasi dan diskusi kerja rutin mingguan
5. Meningkatkan disiplin kerja

6. Membentuk tim untuk membantu karyawan yang mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan anggota maupun pihak eksternal lainnya.
7. Meningkatkan kerjasama.

Namun menurut pendapat dari HRD PT. Surya Courier yang dimintai keterangan pada saat wawancara yang dilakukan pada bulan September 2021, mengutarakan bahwa berbagai cara dan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kembali kinerja perusahaan yang masih belum maksimal.

hambatan yang masih ditemukan mengenai masalah komunikasi baik secara internal maupun eksternal, kompensasi dan motivasi yang diberikan masih dirasa kurang baik, Oleh sebab itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh dari komunikasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya antara komunikasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dari hal tersebut kemudian timbul pemikiran bagaimana faktor – faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu dibahas secara lebih mendalam melalui penelitian dengan judul: **“Pengaruh Komunikasi, kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Courier Jakarta.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berusaha mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya komunikasi yang dijalin antara atasan dan bawahan.
2. Kurangnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
3. Kurangnya Kerjasama dan komunikasi antar karyawan sesama kurir.
4. Kurangnya disiplin terhadap peraturan dalam hal ini pengelolaan waktu.
5. Kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan supaya semangat kerjanya meningkat.

C. Batasan Masalah

Oleh karena keterbatasan waktu, tenaga, biaya dan keilmuan maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada komunikasi, kompensasi dan motivasi serta kinerja karyawan PT. Surya Courier Jakarta. Apakah ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Courier Jakarta.

D. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Dengan demikian, suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan permasalahan tersebut diduga faktor komunikasi, kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Courier Jakarta ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Courier Jakarta ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Courier Jakarta ?
4. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Courier Jakarta ?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Courier Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Courier Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Courier Jakarta
4. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Courier Jakarta ?

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak perusahaan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi PT. Surya Courier Jakarta, terutama mengetahui pengaruh Komunikasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pihak akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
4. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

G. Sistematika Penelitian

Penulisan proposal skripsi ini terdiri atas 3 bab, masing-masing tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antara bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan skripsi ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan proposal skripsi ini dapat dilihat dalam setiap bab, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, Identifikasi masalah, Batasan masalah, Perumusan masalah, Tujuan dan Manfaat penelitian serta Sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan Teori yang digunakan, hubungan antar variabel, Kerangka Pemikiran, dan Perumusan Hipotesis, Bab ini juga memaparkan teori-teori dasar yang mendukung perumusan hipotesis serta sangat membantu dalam penelitian dan analisis data. Bab ini pun berisi tentang kerangka pemikiran teoritis dan rumusan hipotesis yang timbul dari pemikiran tersebut.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi gambaran umum perusahaan dan tentang analisa data dan pembahasannya. membicarakan mengenai Pengaruh Komunikasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surya Courier Jakarta Tahun 2021”.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini yang terdiri dari bagian kesimpulan dan saran yang mungkin berguna bagi pemecahan masalah, dimana kesimpulan tersebut merupakan pernyataan penting dari landasan konsep, data dan fakta beserta masalah dan pemecahannya. Sedangkan saran merupakan alternatif dari analisa yang perlu diperhatikan dan dikembangkan.