

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan yang dimaksud adalah mencari laba, berkembang kearah yang lebih baik, memberi lapangan kerja sehingga masyarakat mampu memenuhi kebutuhan hidup dan bahkan menjadi sejahtera sehingga produktivitas kerja karyawan sangatlah penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usahanya. Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan diharapkan berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Karyawan atau tenaga kerja pada setiap perusahaan memegang peranan penting karena tenaga kerja dapat meningkatkan kemampuan perusahaan untuk beroperasi secara efektif dan efisien dalam rangka pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Oleh karena itu setiap pimpinan perlu membina hubungan yang baik dengan karyawannya dalam arti pimpinan memperhatikan apa yang baik menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan, seperti perhatian terhadap hal-hal yang dapat mendorong para karyawan bekerja secara penuh dengan produktivitas kerja yang tinggi.

Persaingan pada penjualan mobil saat ini semakin tinggi karena kebutuhan dan keinginan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan, maka perusahaan saat ini harus memiliki sumber daya yang baik dan dapat memajukan perusahaan. Salah satu industri yang tumbuh dan berkembang pesat pada dewasa ini adalah industri otomotif. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan mobil sangat diperlukan oleh masyarakat untuk menunjang aktivitas kehidupannya.

Peningkatan pendapatan dan kemampuan masyarakat yang meningkat akan mendorong masyarakat untuk membeli mobil dan menempatkan mobil bukan saja hanya sebagai alat transportasi tetapi juga merupakan prestise yang tidak hanya dimiliki untuk golongan menengah keatas. Kenyataan ini merupakan peluang pasar yang dimanfaatkan para produsen mobil dengan mengeluarkan berbagai jenis, model dan merek yang dikeluarkan di Indonesia, yang tentunya harus mempunyai keunggulan dan harus mampu menarik minat konsumen untuk membelinya.

PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Ikan Tenggiri No. 21 Kota Bandar Lampung. Merupakan perusahaan Bandar Lampung yang cukup besar di Kota Bandar Lampung yang merupakan perusahaan besar dalam bidang otomotif khususnya mobil, keberhasilan dari perusahaan ini tentu didukung bukan hanya dengan kualitas produknya saja tetapi juga dari kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Dalam menghadapi persaingan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung mampu menghadapi persaingan yang cukup ketat dalam bidang otomotif, maka dari itu PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung harus memiliki produktivitas yang baik.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan, seperti kompensasi dan Komunikasi. Kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan perusahaan, Malayu S.P. Hasibuan (2018:118). Tetapi pemberian kompensasi ini haruslah dilakukan dengan sistem yang baik, agar dapat menjadi faktor Lingkungan bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan, sistem kompensasi yang baik yaitu berdasarkan jenis-jenis kompensasi yaitu: sistem waktu, sistem hasil, dan sistem borongan. Kompensasi yang baik juga harus mempertimbangkan kelayakan kompensasi tersebut untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan.

Setidaknya kebutuhan hidupnya terpenuhi serta diberikan penghargaan yang tinggi terhadap prestasi kerjanya, hal ini diyakini mampu memacu produktivitas kerja para karyawan. Dampak negatif dari karyawan yang diberikan kompensasi yang rendah dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidaklancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya dan karyawan akan melakukan hal-hal yang buruk yang tidak pantas dilakukan seperti: mogok kerja, ketidakhadiran karyawan, karyawan banyak mengundurkan diri dan turunnya produktivitas kerja karyawan.

PT. Lautan Berlian Utama Motor berdiri sejak tahun 1981, dan mempunyai visi “Sebagai Dealer terbaik di Indonesia yang mempunyai kemampuan untuk memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin” Misi PT. Lautan Berlian adalah dealer kendaraan Mitsubishi yang memiliki jaringan pelayanan, penjualan, perawatan kendaraan, suku cadang dan jasa lainnya yang mampu untuk memenuhi atau melampaui kebutuhan pelanggan dengan tepat dan terjamin untuk mendapatkan keuntungan yang optimal yang akan dimanfaatkan bagi pengembangan perusahaan, kesejahteraan karyawan, pemegang saham, serta kepuasan pelanggan. PT Lautan Berlian Utama Motor Bandar Lampung memiliki jumlah karyawan sebanyak 105 karyawan, yang dapat dilihat melalui tabel 1.1.

Tabel 1.1

PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung

No.	Deskripsi Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Admin	15
2	Accounting	7
3	Service	27
4	Sparepart	12
5	Sales	34
6	Body Repair	6
7	Security	4
Jumlah		105 orang

Sumber : PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa PT Lautan Berlian Utama Motor Bandar Lampung terdiri dari tujuh divisi, yaitu *admin*, *accounting*, *service*, *sparepart*, *sales*, *body repair*, dan *security*. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada karyawan divisi *sale*, dikarenakan divisi tersebut memiliki kontribusi dalam menentukan pertumbuhan perusahaan. Jika seorang *sales* mampu meningkatkan penjualan produk, maka perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan yang lebih besar tentunya, oleh karena itu produktivitas kerja karyawan pada divisi *sales* sangat perlu diperhatikan, sedangkan pada tahun 2023 produktivitas kerja karyawan pada bagian divisi *sales* kurang optimal yang dapat dilihat melalui Tabel 1.2 data pencapaian penjualan mobil PT Lautan Berlian Utama Motor Bandar Lampung tahun 2023 :

Tabel 1.2
Pencapaian Target Penjualan PT. Lautan Berlian Motor
Bandar Lampung Tahun 2023

No.	Bulan	Jumlah Karyawan <i>Sales</i>	Target	Realisasi	Kesimpulan
1.	Januari	34	60	42	Rendah
2.	Februari	34	60	24	Sangat Rendah
3.	Maret	34	60	21	Sangat Rendah
4.	April	34	60	38	Sangat Rendah
5.	Mei	34	60	27	Sangat Rendah
6.	Juni	34	60	55	Tinggi
7.	Juli	34	60	42	Rendah
8.	Agustus	34	60	24	Sangat Rendah
9.	September	34	60	21	Sangat Rendah
10.	Oktober	34	60	38	Sangat Rendah
11.	November	34	60	27	Sangat Rendah
12.	Desember	34	60	55	Tinggi
Total			414	Rata-rata	34,5

Sumber : PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa data pencapaian target karyawan. Permasalahan produktivitas kerja yang terjadi dikarenakan karyawan bagian marketing kurang bersemangat dalam bekerja dan kurang memahami kemampuan penjualan. Target yang dikhususkan pada dengan masa kerja lebih dari 3 bulan yaitu penjualan minimal 3 unit mobil setiap bulannya, dan jika tidak dapat memenuhi target pihak perusahaan akan memberikan peringatan dan bahkan pemberhentian pada karyawan. Perusahaan melakukan PHK sesuai ketentuan, maka tidak ada masalah. Masalahnya perusahaan sebisa mungkin menghindari ketentuan. Menurut perusahaan seorang *sales* harus mencapai target. Jika *sales* tidak benar-benar memaksakan diri capai target, tak layak menjadi *sales*. Hal ini didukung oleh penelitian Oktrima (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel produktivitas.

Hasil penjualan pada bulan Juni mendekati target perbulannya, yaitu 55 Unit. Data tersebut menunjukkan bahwa belum tercapai sesuai target yang telah di tetapkan perusahaan, sehingga dapat dikatakan karyawan divisi *sales* memiliki produktivitas kerja yang tergolong rendah, hal ini disebabkan oleh karyawan belum dapat memahami sepenuhnya kebutuhan konsumen dan karyawan kurang semangat dalam menggapi target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung variabel dari produktifitas antara lain, dari segi kuantitas atau tujuan serta target perusahaan belum bisa tercipta dengan baik. keterampilan karyawan dalam memasarkan produk kurang begitu menguasai saat bertransaksi kepada pelanggan. Sehingga hal tersebut yang menyebabkan menurunnya produktifitas pendapatan perusahaan. Dari data diatas dapat dilihat bahwa produktifitas PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung jelas tingkat peroduktifitas kerja mereka menurun dan target yang ditetapkan oleh perusahaan juga tidak tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah Komunikasi. Menurut Wibowo (2014) komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Akbar, Amallia & Gozali (2018) menyatakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebagai kualitas pengalaman yang bersifat objektif mengenai lingkungan internal organisasi yang mencakup persepsi anggota organisasi terhadap pesan dengan kejadian yang terjadi dalam organisasi.

Oleh karena itu, komunikasi mempunyai peran yang cukup besar dalam suatu perusahaan. Artinya, komunikasi mutlak diperlukan dalam suatu organisasi baik dalam hal yang bersifat teknis dalam satuan kerja atau kelompok kerja seperti kejelasan perintah dari atasan, kejelasan petunjuk kerja, penyampain ide-ide, diskusi kerja, kejelasan pemberian laporan, sampai hal-hal yang bersifat informal seperti penghargaan, dukungan, perhatian atasan pada bawahan, hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan dan sebaliknya, pemberian pengaduan, pemberian kritik kepada atasan, keterbukaan dan lain-lain. Melalui komunikasi tiap karyawan dapat menyatakan atau mengungkapkan segala hal yang dirasakan dan yang diharapkan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Dengan melihat adanya korelasi fisik terhadap mental, maka perusahaan perlu mendesain Komunikasi yang kondusif untuk bekerja. Peningkatan produktivitas kerja karyawan yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri. Begitupun dengan komunikasi, komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi menurut Goris dalam Prabasari dan Netra (2012).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung bahwa karyawan dituntut untuk berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Namun berdasarkan kenyataannya masih ada kurangnya keterbukaan antara karyawan dengan karyawan lainnya, atau antara karyawan dengan pimpinan seperti tidak menyampaikan kesulitan dalam menjalankan tugasnya atau tidak ada konfirmasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan jalannya program kerja, kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar karyawan, ketidaknyamanan antar karyawan yang diberitahukan kepada karyawan lain akan membuat mata rantai perasaan negatif kepada karyawan tersebut, rasa kekeluargaan dan jiwa tolong menolong yang kurang dan banyaknya karyawan yang mengeluh tentang komunikasi kerja seperti komunikasi terhadap dukungan kerja, komunikasi terhadap empati kerja, komunikasi terhadap rasa positif kerja. Di lain pihak, karyawan dituntut profesional dalam bekerja sehingga dengan permasalahan yang ada dikhawatirkan mempengaruhi sikap kerja karyawan yang nantinya juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hal paling penting yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki komunikasi yang efektif yang terjalin antar karyawannya agar tercipta hubungan kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal pada karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung.

Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses karyawannya berkomunikasi menurut Razi dan More dalam Prabasari dan Netra (2012).

Menurut Robbins dalam Ardiansyah (2016) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki sistem kerja yang di bawah standar. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain menurut Gibson dan Ivan dalam Ardiansyah (2016). Komunikasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet, via Sosial Media dan sebagainya, maka kebutuhan komunikasi antara sesama karyawan bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka semakin baik. Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik menurut Garnet dalam Prabasari dan Netra (2012).

Hal ini diperkuat oleh penelitian Jumarni (2023) semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik. Adanya kerjasama antar karyawan dilingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan kearah yang baik pula. Karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung dituntut untuk saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya karena organisasi bergantung pada komunikasi yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa komunikasi organisasi tidak akan berfungsi. Jika komunikasi berkurang atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan bagian *sales* PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung bahwa karyawan bagian *sales* dituntut untuk berkomunikasi satu dengan konsumen mengenai mmpresentasikan produk, menyampaikan informasi keunggulan produk.

Namun ada beberapa sales yang mengeluarkan semua informasi tentang fitur-fitur yang dimiliki oleh produk yang akan dijual namun yang menjadi masalah adalah cara ini tidak berakhir menjadi penjualan. Ketika sales banyak bicara dan memberikan informasi, lebih baik fokus bagaimana produk bisa menjadi solusi bagi permasalahan pelanggan yang saat ini sedang sangat diperlukan.

Di lain pihak, karyawan dituntut profesional dalam bekerja sehingga dengan permasalahan yang ada dikhawatirkan mempengaruhi sikap kerja karyawan yang nantinya juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hal paling penting yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki komunikasi yang efektif yang terjalin antar karyawannya agar tercipta hubungan kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal pada karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung. Kompensasi adalah salah satu faktor utama yang berperan aktif dalam berjalannya kegiatan perusahaan dimana tingkat kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan khususnya dalam pemberian kompensasi langsung. Pemberian kompensasi dimaksudkan untuk menciptakan karyawan yang aktif dan produktif dalam menjalankan pekerjaannya di perusahaan dengan baik. Untuk itu PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung berusaha memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawannya agar mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi. Seperti yang ada pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.3
Data Kompensasi Karyawan PT. Lautan Berlian Motor
Bandar Lampung Tahun 2023

Divisi	Gaji	Asuransi	Transport	Total Yang Diterima
Supervisor	Rp 3.200.000	Rp 100.000	Rp 400.000	Rp 3.700.000
<i>Sales</i>	Rp 2.500.000	Rp 100.000	Rp 350.000	Rp 2.950.000

Sumber : PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas merupakan data perkiraan dari pembulatan nominal rupiah upah atau gaji dari karyawan. Berdasarkan wawancara kepada karyawan, gaji karyawan pada PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung Lampung yaitu pembayaran gaji karyawan sering mengalami keterlambatan dari tanggal yang sudah ditentukan sendiri oleh perusahaan, karyawan merasa perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung Lampung. Beban kerja yang terus bertambah akan tetapi tidak dibarengi dengan naiknya kompensasi yang diberikan yang menjadikan karyawan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan, karena karyawan merasa beban pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan kompensasi yang diberikan. Belum lagi jika karyawan membandingkan penghasilan yang dia dapatkan dengan rekan seprofesi yang berada di perusahaan lain. Hal tersebut berdampak pada penurunan produktivitas kerja karyawan terlihat kurangnya semangat kerja karyawan yang tidak baik di bagian *marketing* PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung Lampung. Pemberian Gaji sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya sistem yang sesuai bagi karyawan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan. namun sebaliknya, jika gaji yang diberikan mengalami keterlambatan dari tanggal yang sudah ditentukan sendiri dapat mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menurun.

Berdasarkan penelitian Tina Ria (2021) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi diukur dari segi langsung dan tidak langsung yang akan meningkatkan kinerja karyawan dan tanggung jawab karyawan yaitu dengan memberikan hasil kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan memberikan perhatian bagi karyawan yang dapat bekerja dengan maksimal. Salah satu bentuk perhatian yang diberikan oleh perusahaan yaitu dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kepentingan karyawan.

Disisi lain, tunjangan merupakan salah satu komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan, semangat dan ketenangan kerja. Tunjangan yang dikeluarkan oleh PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung pada karyawannya meliputi: tunjangan operasional dan transportasi, JAMSOSTEK, tunjangan kesehatan, serta tunjangan THR. Pemberian tunjangan karyawan di PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung bertujuan untuk melingkungan para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal, tetapi di sisi lain tunjangan juga dapat menurunkan kinerja para karyawan. Hal ini disebabkan oleh para karyawan yang memiliki pemikiran bahwa apakah mereka layak atau tidak untuk menerima tunjangan yang diberikan oleh perusahaan mengingat kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan yang diperolehnya dari perusahaan serta akan memacu semangat karyawan dalam memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Dalam hubungannya antara Kompensasi dan Komunikasi terdapat proses yang nantinya bila dilakukan dengan baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan, maka upaya meningkatkan produktivitas karyawan akan membuat tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Dengan Kompensasi dan Komunikasi secara maksimal diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif agar produktivitas karyawan selalu baik. Oleh karena itu sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya, dengan demikian Kompensasi dan Komunikasi sangat diperlukan. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian menemukan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung ?
3. Apakah kompensasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian *sales* pada PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sales PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini dilakukan di PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung yang terletak di Jl. Ikan Tenggiri No. 21 Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukana pada bulan Oktober 2023 - Juni 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian yang diambil yaitu manajemen sumber daya manusia yang mencakup tentang Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi karyawan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung .
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang akan dilakukan adalah :

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan bagi peneliti. Yaitu Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung, sehingga dapat bermanfaat dan menjadikan bekal dalam mengembangkan karir penelitian dibidang Sumber Daya Manusia dan bisnis dimasa depan yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan hasil penelitian ini bisa memberikan manfaat atau informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya dibidang Sumber Daya Manusia. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa dimasa yang akan datang.

1.5.3 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak perusahaan, seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam penelitian bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian, pada bab ini di uraikan mengenai masing-masing variabel independen yaitu kompensasi (X1), Komunikasi (X2), yang berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y), kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjabarkan mengenai jenis penelitian, variabel penelitian, definisi oprasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang di gunakan. Uji persyaratan instrumen (uji validasi dan reabilitas) uji persyaratan analisis data (uji linierisasi dan uji autokorelasi). Metode analisis data uji regresi linier berganda serta pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Kompensasi dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Lautan Berlian Motor Bandar Lampung.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN