

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi covid-19 berdampak besar bagi segala sektor usaha, hal ini dapat dibuktikan dari melonjaknya angka pemberhentian tenaga kerja serta pemotongan upah tenaga kerja di berbagai macam perusahaan. Ida Fauziyah (2021) menyatakan, angka pengangguran Indonesia selama pandemi Covid-19 meningkat 4,9% menjadi 7% atau 9,7 juta orang. Sejalan dengan pernyataan Ida Fauziyah di atas, BPS (2021) telah merilis informasi tentang ketenagakerjaan. Dari total penduduk usia kerja sebanyak 205,36 juta orang, persentase penduduk usia kerja yang terdampak Covid-19 sebesar 9.30 % atau sekitar 19,10 juta orang.

Maka dari itu, para pelaku usaha perlu membuat berbagai macam kebijakan yang tentunya efektif dan yang paling penting efisien untuk mencapai tujuan bisnis itu sendiri. Termasuk divisi yang bertanggung jawab terhadap pembuatan sistem kompensasi teruntuk tenaga kerja perusahaan, divisi yang biasanya dinamakan *Human Resource Departement (HRD)* di masa pandemi covid-19 ini tentunya dituntut untuk membuat kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan *Human Resource Management* agar lebih efektif dan efisien. Dikatakan efektif ketika mencapai berbagai macam tujuan divisi *Human Resource (HR)* itu sendiri, dikatakan efisien ketika mencapai berbagai macam tujuan divisi HR tersebut dengan seminim-minimnya sumber daya yang dikeluarkan.

Di masa pandemi covid-19 ini, beberapa tugas terpenting dari HR yang perlu diperhatikan adalah tugas untuk menetapkan sistem kompensasi yang tepat dengan tujuan sebagaimana tujuan adanya sistem kompensasi itu sendiri, memastikan tenaga kerja disiplin dalam bekerja, serta memastikan tenaga kerja termotivasi dalam bekerja. Menurut Kasmir (2018), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik bersifat keuangan maupun non keuangan. Santoso dan Masman (2016) menyebutkan, tujuan atau sasaran dari adanya program atau sistem kompensasi ialah untuk: Yang pertama, mampu menarik, mempertahankan, dan memotivasi tenaga kerja yang berprestasi dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Yang kedua, memotivasi tenaga kerja untuk bekerja memberikan kinerja maksimal. Yang ketiga, mendorong tenaga kerja mengembangkan diri, pengetahuan, sikap, dan keterampilannya. Yang terakhir, meningkatkan pengendalian biaya sumber daya manusia. Sehingga, dengan adanya sistem kompensasi yang tepat, diharapkan para pekerja mencapai beberapa tujuan dari adanya sistem kompensasi yang telah disampaikan oleh Santoso dan Masman tersebut, khususnya mencapai tujuan memotivasi kerja kurir PT. Borwita Citra Prima.

Menurut Basu Swastha dalam Sunarto dan Subagyo (2019), terdapat lima metode pemberian kompensasi, yakni *straight commission*, *straight salary*, gaji plus komisi, gaji plus bonus, gaji plus bonus plus komisi. PT. Borwita Citra Prima selama ini telah menerapkan berbagai jenis sistem kompensasi yang disampaikan oleh Sunarto dan Subagyo tersebut pada tiap tenaga kerjanya, mengenai sistem kompensasi yang digunakan tergantung pada deskripsi

pekerjaan pada masing-masing divisi. Untuk divisi pengiriman (kurir/*delivery*) PT. Borwita Citra Prima telah lama menerapkan sistem kompensasi *straight salary*, yang artinya tenaga kerja kurir tersebut memperoleh kompensasi atas pekerjaannya hanya berupa gaji pokok senilai UMR saja. Dewasa ini, perusahaan tersebut mencoba menerapkan sistem kompensasi *straight commission* pula untuk divisi pengiriman, yakni penghasilan kurir diperoleh dari kuantitas tujuan pengiriman, masing-masing tujuan pengiriman dihargai Rp.10.000. Maknanya perusahaan menerapkan dua sistem kompensasi yang berbeda, yakni sistem *straight salary* dan *straight commission* terhadap satu divisi yang sama.

Selain sistem kompensasi, hal yang perlu dipertimbangkan selainnya oleh seorang manajemen sumber daya manusia di masa pandemi covid-19 adalah mengenai disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Pada PT. Borwita Citra Prima, seringkali ditemukan permasalahan – permasalahan disiplin kerja semisal, tidak mengirimkan produk ke titik pengiriman, kurang menaati protokol kesehatan, para kurir enggan untuk vaksin, tidak menaati SOP divisi pengiriman, dan lain sebagainya. Permasalahan – permasalahan tersebut peneliti temukan ketika studi pendahuluan, baik secara pengamatan secara langsung, pengakuan dari beberapa kurir, pengakuan dari koordinator pengiriman, serta terdapat upaya – upaya HRD guna menekan pelanggaran – pelanggaran disiplin kerja kurir, yakni pemasangan banner – banner SOP dan budaya perusahaan, pamflet

pencegahan covid-19, atau bahkan pemberian surat peringatan kepada pelanggar – pelanggar. Akan tetapi sejauh pengamatan dan pengakuan beberapa kurir masih banyak yang cenderung melakukan pelanggaran pelanggaran terhadap aturan perusahaan.

Terakhir, motivasi kerja karyawan juga menjadi topik yang menarik dibahas dan dipikirkan oleh praktis *Human Resource Departement*. McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) menyatakan, motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Di PT Borwita Citra Prima terindikasi kurir mengalami motivasi kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa bukti, pertama dapat dilihat dari data rendahnya pencapaian kurir dalam mencapai target yang diberikan oleh perusahaan, sebagai asumsi target perusahaan adalah OTD (On Time Delivery) mencapai 95% dan tolakan tidak lebih dari 5% setiap hari dan bulannya. Berikut data tentang tidak tercapainya target divisi pengiriman.

Tabel 1. 1 Pencapaian Kurir Reguler Borwita Citra Prima Tulangan Januari-
Februari 2021

Borwita Citra Prima - DLV Tulangan					
Tanggal	NOTD Rp	OTD Rp	OTD Rp %	Rp Tolakan	Rp Tolakan %
13-Jan		Rp 1.886.068	100%	-	0%
14-Jan		Rp 2.867.051	100%	Rp 1.365.450	47,63%
15-Jan		Rp 1.575.263	100%	-	0%
16-Jan		Rp 5.130.735	100%	Rp 666.033	12,98%
18-Jan		Rp 1.374.992	100%	-	0%
19-Jan		Rp 5.889.209	100%	Rp 168.042	2,85%
20-Jan	Rp 362.195	Rp 327.179	47,46%	Rp 215.062	65,73%
21-Jan	Rp 100.300	Rp 1.686.822	94,39%	Rp 511.968	30,35%
22-Jan		Rp 1.362.945	100%	Rp 356.956	26,19%
23-Jan		Rp 1.723.028	100%	Rp 107.533	6,24%
25-Jan		Rp 1.718.932	100%	Rp 43.072	2,51%
26-Jan		Rp 1.447.782	100%	Rp 186.424	12,88%
27-Jan		Rp 2.863.560	100%	-	0%
29-Jan	Rp 842.181	Rp 2.632.408	75,76%	Rp 1.293.128	49,12%
Total	Rp 1.304.676	Rp 32.485.974	96%	Rp 4.913.668	15,13%
3-Feb	Rp 134.335	Rp 1.248.547	90%	Rp 371.819	30%
4-Feb	Rp 140.144	Rp 2.869.954	95%	Rp 130.144	5%
5-Feb	-	Rp 2.052.422	100%	Rp 36.626	2%
6-Feb	Rp 109.577	Rp 1.754.687	94%	Rp 1.750.894	100,00%
8-Feb	Rp 538.172	Rp 2.677.607	83%	Rp 532.463	20,00%
9-Feb	-	Rp 3.418.198	100%	Rp 1.024.178	30,00%
10-Feb	Rp 433.692	Rp 5.094.759	92%	Rp 443.083	9,00%
11-Feb	Rp 3.206.358	Rp 2.742.680	46%	Rp 78.554	3,00%
13-Feb	-	Rp 2.869.566	100%	Rp 286.955	10,00%
15-Feb	Rp 238.750	Rp 3.744.405	94%	Rp 241.966	6%
16-Feb	Rp 1.332.346	Rp 3.364.939	72%	Rp 412.664	12,00%
17-Feb	Rp 149.602	Rp 3.998.465	96%	Rp 238.555	6%
18-Feb	Rp 328.359	Rp 3.873.492	92%	Rp 73.750	2%
19-Feb	Rp 2.852.624	Rp 3.622.484	56%	-	0%
20-Feb	Rp 1.660.368	Rp 2.396.108	59%	Rp 281.389	12%
22-Feb	-	Rp 1.345.027	100%	-	0%
23-Feb	-	Rp 3.291.649	100%	Rp 15.553	0%
24-Feb	-	Rp 4.328.548	100%	-	0%
25-Feb	-	Rp 4.688.906	100%	Rp 76.260	2%
26-Feb	-	Rp 6.007.170	100%	Rp 273.734	5%
Total	Rp 6.133.374	Rp 65.389.613	96%	Rp 6.268.587	9,59%

Sumber: PT Borwita Citra Prima

Tabel 1. 2 Pencapaian Kurir Borwita Express Sukolilo April 2021

Borwita Express-Sukolilo							
Tanggal	Terkirim	Pending	Tolakan	Total	Persentase Tolakan	Persentase Pendingan	Nominal Rupiah
1-Apr	2	0	0	2	0%	0%	Rp 8.670.800
3-Apr	15	3	0	18	0%	17%	Rp 1.698.500
4-Apr	3	0	0	3	0%	0%	Rp 217.893
6-Apr	1	0	0	1	0%	0%	Rp 369.700
7-Apr	12	0	0	13	0%	0%	Rp 1.772.940
8-Apr	1	0	0	1	0%	0%	Rp 825.000
13-Apr	2	0	0	2	0%	0%	Rp 747.400
14-Apr	3	0	0	3	0%	0%	Rp 1.159.700
16-Apr	13	0	0	13	0%	0%	Rp 1.110.268
17-Apr	17	0	0	17	0%	0%	Rp 2.108.200
19-Apr	51	4	0	56	0%	7%	Rp 6.365.029
20-Apr	4	0	0	4	0%	0%	Rp 569.279
21-Apr	19	1	0	20	0%	0%	Rp 2.895.800
22-Apr	1	0	0	1	0%	0%	Rp 225.500
21-Apr	1	0	0	1	0%	0%	Rp 42.997
28-Apr	2	0	0	2	0%	0%	Rp 809.933
30-Apr	14	0	0	14	0%	0%	Rp 1.349.479
Total	161	8	0	171	0%	1%	Rp 30.938.418

Sumber: PT. Borwita Citra Prima.

Sebagai contoh, dari tabel di atas, kurir Borwita Express wilayah pengiriman Sukolilo ini terjadi dua kali gagal mencapai target dari tim *delivery* yakni tidak mencapai target persentase OTD (On Time Delivery) sebagaimana yang penulis sampaikan di atas, yakni 95% on time delivery, atau dengan kata lain maksimal penundaan adalah 5%. Pada tanggal 3 April 2021 delivery Sukolilo mencapai prosentase pendingan (penundaan pengiriman sebesar 17%). Dan terjadi kegagalan pencapaian target pada 19 April 2021 sebesar 7% penundaan pengiriman.

Tabel 1. 3 Pencapaian Kurir Borwita Express Rungkut Maret 2021

Borwita Express-Rungkut (Penjaringansari)							
Tanggal	Terkirim	Pending	Tolakan	Total	Persentase Tolakan	Persentase Pendingan	Nominal Rupiah
3-Mar	26	2	1	29	3%	7%	Rp 6.921.772
4-Mar	75	8	2	86	2%	9%	Rp 8.719.966
4-Mar	0	0	2	2	100%	0%	Rp -
5-Mar	67	2	0	70	0%	3%	Rp 7.768.183
5-Mar	7	0	1	8	13%	0%	Rp 492.008
7-Mar	8	2	0	10	0%	20%	Rp 970.834
7-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp 753.080
10-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp 265.532
12-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp 424.848
17-Mar	24	2	0	26	0%	8%	Rp 3.442.757
18-Mar	75	1	0	77	0%	1%	Rp 8.522.493
18-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp 181.864
19-Mar	57	1	0	58	0%	2%	Rp 6.567.377
19-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 46.635
21-Mar	6	0	0	6	0%	0%	Rp 987.727
21-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 100.767
23-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 453.938
24-Mar	5	0	0	5	0%	0%	Rp 338.811
29-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 197.204
30-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp 293.124
31-Mar	17	0	0	17	0%	0%	Rp 5.921.719
Total	381	18	6	408	1%	4%	Rp 53.370.639

Sumber: PT. Borwita Citra Prima.

Tabel 1. 4 Pencapaian Kurir Borwita Express Jambangan Maret 2021

Borwita Express-Jambangan							
Tanggal	Terkirim	Pending	Tolakan	Total	Persentase Tolakan	Persentase Pendingan	Nominal Rupiah
3-Mar	8	0	0	8	0%	0%	Rp 2.267.014
4-Mar	19	7	0	26	0%	27%	Rp 7.530.476
5-Mar	19	1	1	21	5%	5%	Rp 3.108.588
5-Mar	4	0	3	7	43%	0%	Rp 543.821
6-Mar	22	4	0	26	0%	15%	Rp 2.419.087
6-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 248.578
8-Mar	37	2	0	39	0%	5%	Rp 4.410.019
9-Mar	0	0	1	1	100%	0%	Rp -
9-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp 159.462
10-Mar	72	9	0	81	0%	11%	Rp 9.322.874
10-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 274.694
12-Mar	76	3	0	79	0%	4%	Rp 11.088.894
12-Mar	7	0	2	9	22%	0%	Rp 709.902
13-Mar	13	0	0	13	0%	0%	Rp 1.010.488
13-Mar	3	0	0	3	0%	0%	Rp 279.174
15-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 46.550
15-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 289.151
17-Mar	7	0	0	7	0%	0%	Rp 992.702
18-Mar	14	0	1	15	7%	0%	Rp 1.315.472
19-Mar	12	1	0	13	0%	8%	Rp 1.654.825
20-Mar	18	1	0	19	0%	5%	Rp 3.138.493
20-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 45.752
22-Mar	34	2	1	37	3%	5%	Rp 3.869.612
22-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 250.771
24-Mar	73	5	0	78	0%	6%	Rp 9.406.946
24-Mar	2	0	0	2	0%	0%	Rp 93.155
25-Mar	68	1	0	69	0%	1%	Rp 9.714.756
25-Mar	3	0	2	5	40%	0%	Rp 183.828
26-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 40.635
26-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 192.968
30-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 543.794
31-Mar	9	0	1	10	10%	0%	Rp 2.537.806
Total	531	36	12	579	2%	6%	Rp 77.690.287

Sumber: PT. Borwita Citra Prima.

Tabel 1. 5 Pencapaian Kurir Borwita Express Tulangan Maret 2021

Borwita Express-Tulangan							
Tanggal	Terkirim	Pending	Tolakan	Total	Persentase Tolakan	Persentase Pendingan	Nominal Rupiah
1-Mar	30	3	0	33	0%	9%	Rp 3.180.670
1-Mar	3	2	0	5	0%	40%	Rp 335.609
2-Mar	17	0	0	17	0%	0%	Rp 6.062.757
2-Mar	2	1	0	3	0%	33%	Rp 725.174
3-Mar	17	0	0	17	0%	0%	Rp 3.404.580
4-Mar	30	0	0	30	0%	0%	Rp 4.382.790
5-Mar	20	0	0	22	0%	0%	Rp 4.160.481
6-Mar	29	3	0	32	0%	9%	Rp 3.915.026
8-Mar	32	5	0	37	0%	14%	Rp 5.577.540
8-Mar	3	0	0	3	0%	0%	Rp 1.228.733
9-Mar	21	0	0	21	0%	0%	Rp 3.117.781
9-Mar	4	1	0	5	0%	20%	Rp 687.924
10-Mar	27	0	0	27	0%	0%	Rp 6.502.866
10-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 339.767
12-Mar	26	1	0	27	0%	4%	Rp 3.462.653
13-Mar	26	1	0	27	0%	4%	Rp 4.249.785
13-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 141.421
15-Mar	29	3	0	32	0%	9%	Rp 5.164.754
15-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 64.863
16-Mar	21	0	0	21	0%	0%	Rp 6.771.064
16-Mar	3	0	0	3	0%	0%	Rp 629.920
17-Mar	35	0	0	35	0%	0%	Rp 4.522.499
18-Mar	27	0	0	28	0%	0%	Rp 5.745.114
19-Mar	34	3	0	38	0%	8%	Rp 7.190.767
20-Mar	21	1	0	23	0%	4%	Rp 4.067.069
20-Mar	3	0	0	3	0%	0%	Rp 316.054
22-Mar	29	0	0	29	0%	0%	Rp 3.740.452
22-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 27.650
23-Mar	28	0	0	30	0%	0%	Rp 3.189.244
24-Mar	34	1	0	35	0%	3%	Rp 3.841.678
25-Mar	37	0	0	38	0%	0%	Rp 2.403.206
25-Mar	1	0	0	1	0%	0%	Rp 155.900
26-Mar	18	0	0	18	0%	0%	Rp 2.941.514
27-Mar	42	0	0	42	0%	0%	Rp 3.574.571
29-Mar	36	0	0	36	0%	0%	Rp 3.252.490
30-Mar	28	0	0	28	0%	0%	Rp 3.536.311
31-Mar	44	0	0	44	0%	0%	Rp 3.188.622
Total	761	25	0	794	0%	3%	Rp 115.799.299

Sumber: PT. Borwita Citra Prima.

Dari beberapa tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa kurir reguler yang selama ini menerima sistem kompensasi *straight salary* diduga memiliki motivasi kerja yang cenderung lebih rendah dibandingkan dengan kurir proyek Borwita Express yang selama ini menerima sistem kompensasi *straight commission*. Hal ini disebabkan kurir reguler seringkali tidak mencapai target atau dengan kata lain cenderung tidak ada motivasi untuk gigih bekerja dan tidak ada keinginan untuk lebih baik dari hari sebelumnya sebagaimana salah satu indikator motivasi kerja yang disampaikan oleh George dan Jones (dalam Sehaningtyas dan Amir, 2017). Namun bukan berarti kurir Borwita Express telah baik motivasi kerjanya, karena dari beberapa tabel di atas terdapat data tidak tercapainya target yang ditandai dengan warna merah, artinya kurir Borwita Express (penerima sistem kompensasi *straight commission*) juga terindikasi memiliki motivasi kerja yang kurang baik. Maknanya, kompensasi diduga mempengaruhi motivasi kerja kurir Borwita Citra Prima.

Bukti rendahnya motivasi kerja kurir reguler yang selainnya adalah dari pengakuan salah seorang kurir, sales, serta pengamatan penulis. Banyak kurir yang enggan untuk melakukan pengiriman lebih dari satu kali perjalanan, ada juga kurir yang ketahuan curang dan tidak mengirimkan produk ke tempat-tempat tujuan dengan alasan akan dikirimkan oleh sales itu sendiri (kejadian ini ditemukan pada kurir reguler maupun proyek Borwita Express), alasan yang diungkapkan beberapa oknum kurir reguler secara umum dikarenakan tidak ada perbedaannya kompensasi finansial yang diperoleh antara melakukan pengiriman atau tidak, antara melakukan banyak pengiriman maupun sedikit

pengiriman, antara melakukan pengiriman yang jauh ataupun yang dekat, gaji tetap sama saja yakni senilai UMK kota Sidoarjo. Sedangkan oknum kurir proyek Borwita Express beralasan hemat biaya bahan bakar (bensin) dan waktu.

Informasi yang penulis terima dari salah satu kurir tersebut selaras dengan informasi yang penulis terima dari mantan rekan magang penulis, yang beberapa waktu lalu melakukan permagangan di bidang sales. Berdasarkan informasinya, tim sales dibebani oleh target. Jika target tersebut tidak tercapai, maka insentif sales tersebut tidak cair. Maka dari itu, sales mengupayakan segala cara agar insentifnya tercapai, salah satunya adalah melakukan *order* (pemesanan) fiktif, kemudian bertemu dan membayar produk yang telah ia pesan tersebut dengan kurir yang seharusnya mengantarkan ke toko fiktif tersebut. Jika mencoba menganalisisnya, di sini terjadi simbiosis mutualisme antara sales dengan kurir. Di satu sisi, target sales tercapai alhasil ia memperoleh insentif. Di sisi yang lain, kurir tidak perlu repot-repot mengirimkan barang dan mencari titik lokasi toko yang fiktif, atau pendek katanya adalah cukup bertemu dengan sales, ia tetap terhitung kerja dan memperoleh penghasilan. Kejadian – kejadian tersebut sempat penulis temui di lapangan dan sempat penulis wawancarai kurir – kurir tersebut.

Terdapat penelitian terdahulu yang turut serta mendorong penulis untuk melakukan penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Ika Fuzy Anggrainy dkk yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja

Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh menyebutkan bahwa, dari hasil uji deskripti menunjukkan fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, PNS BKPP merasa termotivasi dalam bekerja ketika memperoleh fasilitas kerja yakni berupa sarana-sarana yang dapat mendukung berjalannya aktivitas bekerja dan tercapainya tujuan perusahaan, disiplin kerja baik diri maupun rekan kerja, dan kompensasi yang diberikan oleh pimpinan.

Dari fenomena-fenomena yang terjadi sebagaimana yang penulis sampaikan di atas serta penelitian terdahulu yang serupa, maka penulis berkeinginan untuk meneliti pengaruh sistem kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja kurir. Dari fenomena-fenomena tersebut, penelitian ini berfokus pada mendeskripsikan pengaruh sistem kompensasi dan disiplin kerja kurir PT. Borwita Citra Prima terhadap motivasi kerja karyawan. Maknanya, penelitian ini berfokus pada variabel kompensasi, disiplin kerja, dan variabel motivasi kerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka pada penelitian ini akan ada dua rumusan masalah. Adapun beberapa rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap motivasi kerja kurir PT. Borwita Citra Prima?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja kurir PT. Borwita Citra Prima?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang diajukan mempunyai tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh sistem kompensasi PT. Borwita Citra Prima
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja kurir PT. Borwita Citra Prima.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdapat dua manfaat secara umum. Adapun manfaatnya adalah manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis penelitian kali ini adalah menambah pengetahuan dan gambaran terhadap pembaca tentang pengaruh sistem kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan/tenaga kerja.

Manfaat praktisnya, menurut penulis dapat dirasakan oleh berbagai macam kalangan, yakni:

1. Bagi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pertumbuhan ilmu pengetahuan, khususnya dalam ruang lingkup program studi manajemen serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

2. Bagi praktisi *Human Resource*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi pembaca, terkhusus calon maupun praktisi *Human resource* untuk penerapan sistem kompensasi dan disiplin kerja yang tepat untuk memotivasi kerja karyawan, khususnya tenaga kerja kurir, atau bahkan bisa dikontekskan pada jenis pekerjaan yang lain.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya untuk merumuskan masalah baru dan dapat menjadi sumbangsih pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Penulis berharap terdapat studi penelitian banyak temuan-temuan baru mengenai sistem kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja.