

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) memainkan peran krusial dalam pembangunan ekonomi di tingkat daerah, terutama dalam memanfaatkan potensi sumber daya lokal untuk meningkatkan pendapatan daerah dan kesejahteraan masyarakat. Sebagai entitas bisnis yang dimiliki oleh pemerintah daerah, BUMD berfungsi sebagai instrumen penting dalam mendukung pendapatan asli daerah (PAD) dan memperkuat kemandirian ekonomi di daerah. Menurut Sari dan Widodo (2021), Oleh karena itu, pengembangan dan efektivitas BUMD menjadi fokus utama dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan inklusif di seluruh Indonesia.

Beberapa tahun terakhir, sektor pariwisata di Indonesia, khususnya di Provinsi Jawa Barat, telah menunjukkan perkembangan yang pesat. Provinsi ini terkenal dengan keindahan alamnya, kekayaan budaya, serta beragam atraksi wisata yang menarik. BUMD di provinsi ini memiliki peran vital dalam pengembangan dan pengelolaan destinasi pariwisata, yang tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pendapatan daerah tetapi juga menciptakan peluang kerja bagi masyarakat setempat.

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu daerah dengan populasi dan kontribusi ekonomi terbesar di Indonesia, yang memiliki potensi sumber daya alam dan budaya sangat besar. Pemerintah Provinsi Jawa Barat memandang BUMD

sebagai pilar penting dalam mendukung berbagai sektor ekonomi, termasuk sektor pariwisata yang memiliki daya tarik kuat dan potensi pengembangan yang signifikan. Melalui BUMD, Jawa Barat berupaya memaksimalkan pengelolaan aset daerah serta meningkatkan pelayanan publik demi mendorong perkembangan ekonomi lokal yang lebih merata.

Kota Bandung sebagai ibu kota Provinsi Jawa Barat adalah pusat kegiatan ekonomi, budaya, dan pariwisata yang menjadi magnet bagi wisatawan domestik maupun mancanegara. Kota ini dikenal dengan destinasi wisata yang beragam, mulai dari wisata alam, budaya, hingga kuliner. Sektor pariwisata di Bandung menjadi salah satu kontributor utama perekonomian daerah dan membuka lapangan kerja yang luas. Keberadaan BUMD di bidang pariwisata di Bandung dapat berperan signifikan dalam mengelola dan mengembangkan potensi tersebut, sekaligus memperkuat sinergi antara pemerintah dan pelaku usaha pariwisata.

Fokus pada sektor pariwisata dalam penelitian ini didasari oleh tantangan dan peluang yang dimiliki industri pariwisata di tengah dinamika pasar dan persaingan yang semakin ketat. Sektor pariwisata sebagai yang diterangkan dijelaskan melalui berbagai faktor yang memengaruhi keberlanjutannya, seperti perubahan ekonomi, sosial, dan pengaruh globalisasi. Sedangkan yang menerangkan adalah sifat sektor ini yang sangat rentan terhadap berbagai perubahan tersebut, sehingga memerlukan strategi yang adaptif dan inovatif. Oleh karena itu, BUMD sebagai pengelola sektor pariwisata dituntut untuk mampu melakukan inovasi serta pengelolaan yang tepat guna memastikan sektor ini dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pembangunan ekonomi daerah.

Dalam konteks ini, penelitian ini mengkaji peran dan kinerja BUMD di sektor pariwisata Kota Bandung, sebagai upaya dalam memaksimalkan potensi daerah dan mendukung pemulihan ekonomi pasca-pandemi. Dengan menyoroti peran strategis BUMD, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perumusan kebijakan yang lebih efektif dalam pengembangan pariwisata daerah.

Jumlah perusahaan yang bergerak khusus di bidang kepariwisataan, hanya dua perusahaan yaitu PT Sayaga Wisata Bogor dan PT Jaswita Jabar. Hal ini menunjukkan adanya peluang besar untuk meningkatkan peran BUMD dalam pengembangan sektor pariwisata daerah. Kedua perusahaan tersebut berlokasi di wilayah yang berbeda, yaitu di Bogor dan Bandung dua daerah yang memiliki potensi wisata yang tinggi dan karakteristik destinasi yang berbeda.

Seiring dengan berkembangnya sektor ini, industri pariwisata menghadapi persaingan yang semakin kompetitif di sektor industri jasa. Munculnya berbagai layanan pariwisata baru telah menciptakan dinamika persaingan di antara perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang ini. Menurut data dari Open Data Kota Bandung tahun 2024, sejumlah perusahaan layanan pariwisata menunjukkan tantangan dalam menjaga konsistensi performa operasional dan produktivitas karyawan. Hal ini menjadi indikator perlunya peningkatan strategi manajerial dan pengelolaan sumber daya manusia. Data mengenai kinerja perusahaan jasa layanan pariwisata kota Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1**Data Jumlah Pengguna Jasa Perusahaan Pariwisata Di Kota Bandung 2024**

No	Nama Perusahaan	Jumlah Pengguna Jasa (Orang)
1	PT. Pariwisata Bandung HM Tour (Swasta)	56.450
2	PT. Adikarya Wisata Indah Nesia (Swasta)	52.250
3	PT. Nuartha Global Indonesia (Swasta)	48.158
4	PT. Duta Cemerlang Indonesia (Swasta)	47.110
5	PT. Alfa Prima Wisata (Swasta)	39.175
6	PT. Surya Lintas Khatulistiwa (Swasta)	35.213
7	PT. Suryaputra Anugerah (Swasta)	31.752
8	PT. Arkana Galuh Siliwangi (Swasta)	28.319
9	PT. Jasa Belitung Utama (Swasta)	26.537
10	PT. Jaswita Jabar (BUMD)	23.624

Sumber: Open Data Kota Bandung, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, menunjukkan bahwa PT. Jaswita Jabar memiliki jumlah terendah dan mengalami penurunan dari beberapa perusahaan lainnya, kurangnya pengelolaan dengan baik yang mengakibatkan sedikitnya jumlah pengguna layanan. Hal tersebut dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar belum mencapai target yang maksimal, tentunya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar. Hal ini mengindikasikan bahwa PT Jaswita Jabar kemungkinan masih menghadapi tantangan dalam hal promosi, inovasi layanan, daya saing paket wisata, serta kepuasan pelanggan, dan harga. Diperlukan adanya dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan dan meningkatkan keterlibatan karyawan di organisasi agar karyawan dapat memberikan hasil kerja secara maksimal kepada perusahaan.

Konteks ini, penting untuk memberikan perhatian dan perbaikan khusus terhadap sumber daya manusia agar dapat mencapai kinerja yang baik dan optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan dan efektivitas dalam mencapai visi, misi, dan tujuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya,

dengan harapan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini juga berlaku untuk PT Jaswita Jabar, yang mengharapkan pegawainya memiliki kinerja yang tinggi.

Untuk menilai apakah kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik atau buruk, dapat digunakan standar nilai kinerja. Dalam standar nilai kinerja terdapat beberapa klasifikasi yang dikelompokkan berdasarkan rentang nilai yang diperoleh dari pencapaian kinerja karyawan. Di bawah ini adalah tabel data dari standar nilai kinerja yang dipakai oleh PT. Jaswita Jabar untuk menentukan dan mengategorikan apakah kinerja karyawan baik atau tidak, yang disajikan dalam Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai%	Keterangan
1	86-100	Sangat Baik
2	71-85	Baik
3	60-70	Cukup
4	50-59	Kurang
5	40 – 49	Sangat Kurang
6	1-39	Tidak Memenuhi Harapan

Sumber: PT Jaswita Jabar

Dari tabel 1.2 mengenai standar nilai kinerja karyawan PT Jaswita Jabar. Sistem penilaian kinerja ini digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja karyawan dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggungjawab yang dikerjakan. Kemudian diakumulasikan keseluruhan penilaian tersebut menjadi penilaian tahunan untuk mengetahui apakah target dari standar kinerja karyawan yang telah ditetapkan tersebut dapat tercapai. Standar untuk penilaian kinerja karyawan pada perusahaan PT. Jaswita Jabar tahun 2021 – 2024 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Kinerja Karyawan PT Jaswita Jabar Tahun 2021 – 2024

No	Tahun	Target%	Realisasi%	Bobot
1	2021	100%	72%	Baik
2	2022	100%	74%	Baik
3	2023	100%	87%	Sangat Baik
4	2024	100%	83%	Baik

Sumber: PT Jaswita Jabar

Berdasarkan tabel 1.3, kinerja karyawan PT Jaswita Jabar mengalami fluktuasi dari tahun 2021 hingga 2024. Hal ini mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja pegawai masih belum optimal dan menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam proses pencapaiannya. Target kinerja setiap tahun ditetapkan sebesar 100%, namun realisasi yang dicapai bervariasi. Pada tahun 2021, realisasi kinerja tercatat sebesar 72% dengan kategori “Baik”, kemudian meningkat menjadi 74% di tahun 2022 dalam kategori yang sama. Kinerja terbaik tercapai pada tahun 2023 dengan pencapaian sebesar 87% dan masuk kategori “Sangat Baik”, mencerminkan performa yang sangat optimal dari karyawan. Meskipun pada tahun 2024 terjadi sedikit penurunan menjadi 83%, namun tetap berada dalam kategori “Baik”. Kondisi ini menunjukkan bahwa realisasi kinerja PT Jaswita Jabar masih belum mencapai target yang ditetapkan, yaitu masih kurang 17% dari target 100%. Dengan demikian, hal ini mencerminkan bahwa perusahaan belum sepenuhnya berhasil membentuk karyawan dengan kinerja yang unggul dan berkelanjutan dari tahun ke tahun.

Mengingat pentingnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam mendukung keberhasilan dan keberlangsungan operasional perusahaan, maka setiap organisasi, termasuk PT Jaswita Jabar, dituntut untuk terus meningkatkan

kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar, peneliti telah melakukan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 30 responden yang merupakan karyawan PT Jaswita Jabar. Hasil dari penyebaran kuesioner tersebut menunjukkan bahwa terdapat beberapa skor jawaban terendah pada sejumlah pernyataan yang mencerminkan adanya permasalahan pada beberapa indikator kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat aspek-aspek tertentu dari kinerja yang belum optimal. Data lengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1. 4
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan di PT Jaswita Jabar

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata – rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja karyawan	Tanggung jawab	5	10	15			110	3,67
	Kerjasama	8	13	9			119	3,97
	Inisiatif	3	6	12	8	1	92	3,07
	Kualitas Kerja	11	12	7			124	4,13
	Kuantitas Kerja	4	2	18	6		94	3,13
Total								3,59

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey, 2025

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara pada tabel 1.4 Kinerja Karyawan di PT Jaswita Jabar menunjukkan skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 3,59. Yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai pada PT Jaswita Jabar yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata terendah yaitu dimensi kuantitas kerja dengan nilai 3,13 dimana karyawan PT Jaswita Jabar menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu, waktu pekerjaan yang sedikit serta tugas yang begitu padat menjadikan kuantitas waktu dalam melakukan pekerjaan kurang baik dan dimensi inisiatif dengan nilai 3,07

dimana karyawan PT Jaswita Jabar yaitu kurang memiliki inisiatif dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal.

Dalam hal ini untuk mengetahui lebih dalam mengenai faktor yang paling dominan menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar, maka peneliti melakukan pra survey. Pra survey dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi enam variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan, kuesioner dibagikan kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2018:123), kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kompetensi, disiplin kerja, komunikasi, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja. Berikut hasil pra survey pada PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) Kota Bandung dalam Tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Pra Survey Mengenai Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Jaswita Jabar

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata - rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Kompetensi	Pengetahuan	13	13	4			129	4,3
	Keterampilan	12	16	2			130	4,33
	Sikap	11	17	2			129	4,3
Skor Rata - Rata Kompetensi								4,31
Disiplin kerja	Frekuensi Kehadiran	8	13	6	3		116	3,87
	Tingkat Kewaspadaan	7	4	11	8		100	3,33
	Ketaatan pada standar kerja	5	15	9	1		112	3,73
	Ketaatan pada peraturan	5	6	9	7	3	93	3,10

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata - rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
	Etika Kerja	4	13	10	3		102	4,40
Skor Rata - Rata Disiplin Kerja								3,49
Komunikasi	Komunikasi internal	5	10	8	7		103	3,43
	Komunikasi external	4	13	7	6		98	3,10
Skor Rata - Rata Komunikasi								3,40
Motivasi	Keinginan prestasi	18	9	3			135	4,5
	Keinginan akan afiliasi	11	14	2	3		123	4,1
	Motivasi Keinginan akan kekuasaan	4	17	6	3		112	3,73
Skor Rata - Rata Motivasi								4,11
Kompensasi	Kompensasi Langsung	3	4	12	8	2	85	2,83
	Kompensasi Tidak Langsung	4	6	11	9		95	3,17
Skor Rata - Rata Kompensasi								3,00
Lingkungan kerja	Fisik	15	10	5			130	4,33
	Non fisik	13	14	3			130	4,33
Skor Rata - Rata Lingkungan Kerja								4,33
Total Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata - rata : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pernyataan Kuisisioner								

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 1.5 dapat diketahui bahwa para responden mempunyai berbagai tanggapan terhadap ke tujuh variabel yang diteliti diantaranya terdapat variabel kompetensi, disiplin kerja, komunikasi, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja. Dan dari ke tujuh variabel tersebut terdapat tiga variabel yang mendapatkan skor rata-rata yang terendah yaitu terdapat pada variabel kompensasi dengan skor rata-rata sebesar 3,00, variabel komunikasi dengan skor rata-rata sebesar 3,40 dan variabel disiplin kerja dengan skor 3,49 . Dengan menggunakan kuesioner untuk mengukur serta mengetahui variabel yang bermasalah pada PT Jaswita Jabar dan melandasi peneliti untuk meneliti variabel yang mempengaruhi pada kinerja pegawai PT Jaswita Jabar. Hal ini menunjukkan

bahwa kinerja pegawai menurun yang diakibatkan oleh variabel kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja.

Variabel bebas pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, Kompensasi sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi Hasibuan (2016:177). Berdasarkan tabel hasil pra survey dan wawancara menyatakan bahwa rata - rata kompensasi pada PT Jaswita Jabar sebesar 3,00 yang artinya kompensasi belum sesuai yang di harapkan atau tergolong belum baik. Variabel kompensasi yang memiliki 2 dimensi, dimana dimensi tersebut memiliki nilai yang rendah yaitu kompensasi langsung dengan skor rata – rata 2,83 dan kompensasi tidak langsung dengan skor 3,17. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih merasa gaji yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan pekerjaan atau harapan mereka.

Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Menurut Robbins (2016) menyebutkan komunikasi sesuatu yang membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan,seberapa baik mereka bekerja dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang dibawah standar. Berdasarkan tabel hasil pra survey dan wawancara bahwa komunikasi pada PT Jaswita Jabar sebesar 3,40 yang artinya komunikasi belum sesuai dengan yang diharapkan atau tergolong kurang baik.

Variabel komunikasi memiliki 2 dimensi, dimana dimensi tersebut memiliki nilai yang rendah yaitu komunikasi internal dengan skor 3,43 dan komunikasi eksternal dengan skor 3,10. Hal tersebut mengindikasikan bahwa komunikasi antar rekan kerja pada tingkat yang sama masih belum terjalin dengan baik. Kendala yang diidentifikasi adanya kesenjangan komunikasi antara manajemen tingkat atas dan staf operasional.

Selain kompensasi dan komunikasi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dessler (2018:194), disiplin kerja seperangkat aturan yang dibuat oleh perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk mendorong karyawan agar bersikap hati-hati dalam bekerja, sehingga mampu menyelesaikan tugas dan permasalahan secara efektif. Berdasarkan hasil pra-survei dan wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa rata-rata skor disiplin kerja pada PT Jaswita Jabar adalah sebesar 3,49, yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih berada di bawah harapan atau tergolong belum baik. Disiplin kerja dalam penelitian ini terdiri atas beberapa dimensi, dan terdapat dua dimensi yang memperoleh skor rata-rata terendah, yaitu tingkat kewaspadaan dengan skor rata-rata 3,33, serta ketaatan pada peraturan dengan skor rata-rata 3,10. Nilai rendah pada kedua dimensi ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan masih belum optimal. Temuan tersebut mencerminkan adanya sejumlah permasalahan, seperti karyawan yang belum datang tepat waktu, sehingga berdampak pada keterlambatan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, rendahnya tingkat kewaspadaan juga terlihat dari kelalaian karyawan dalam menjaga fasilitas kantor, misalnya lupa menyimpan dokumen atau barang pribadi dengan aman.

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat membantu perusahaan dalam menemukan hubungan yang konkrit antara kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jaswita Jabar. Peneliti juga dapat membantu perusahaan dalam mengatasi masalah kompensasi, komunikasi, disiplin kerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti perlu melakukan penelitian lebih dalam dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaswita Jabar”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti, berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi masalah tersebut sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

1. Kompensasi

- a. Gaji yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja atau harapan mereka.
- b. Karyawan tidak menerima fasilitas seperti makan siang saat jam istirahat.

2. Komunikasi

- a. Komunikasi antar rekan kerja pada tingkat yang sama masih belum terjalin dengan baik.
- b. Adanya gap komunikasi antara level manajemen atas dan staf operasional.

3. Disiplin Kerja

- a. Kepatuhan pada aturan masih adanya karyawan yang datang terlambat masuk kantor, memakai tema baju tidak sesuai hari.
 - b. Masih kurangnya kewaspadaan karyawan dalam menjaga fasilitas kantor, seperti dokumen dan barang pribadi, lupa tanda tangan dokumen.
4. Kinerja Karyawan
- a. Karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
 - b. Karyawan kurang memiliki inisiatif dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah berupa pertanyaan yang digunakan untuk menjelaskan masalah yang dibahas dalam penelitian. Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, peneliti dapat merumuskan masalah yang dapat dilakukan dalam penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kompensasi di PT Jaswita Jabar.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai komunikasi di PT Jaswita Jabar.
3. Bagaimana tanggapan karyawan disiplin kerja mengenai Karyawan di PT Jaswita Jabar.
4. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar, baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Tanggapan karyawan mengenai kompensasi di PT Jaswita Jabar.
2. Tanggapan karyawan mengenai komunikasi di PT Jaswita Jabar.
3. Tanggapan karyawan disiplin kerja mengenai Karyawan di PT Jaswita Jabar.
4. Tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar, baik secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat dipercaya serta memberikan manfaat untuk semua pihak yang berhubungan dengan penelitian baik secara teoritis, praktis, sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan penelitian dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Terutama dalam kaitannya dengan kinerja karyawan yang ditimbulkan oleh Kompensasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat untuk sebagian pihak. Pihak tersebut antara lain :

1. Bagi Penelitian

- a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam dunia kerja terutama mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dikelola dengan baik.
- b) Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.
- c) Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan, khususnya dalam aspek pemberian kompensasi yang adil, perbaikan sistem komunikasi internal dan eksternal, serta penegakan disiplin kerja secara konsisten. Dengan demikian, manajemen dapat mencapai dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik.

3. Bagi Pihak Lain

Laporan ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan referensi bagi peneliti dan masyarakat akademis selanjutnya dimasa yang akan datang dalam membuat laporan penelitian. Dengan masalah yang sama dan di bidang yang sama.