

BAB I

PENDAHULUAN

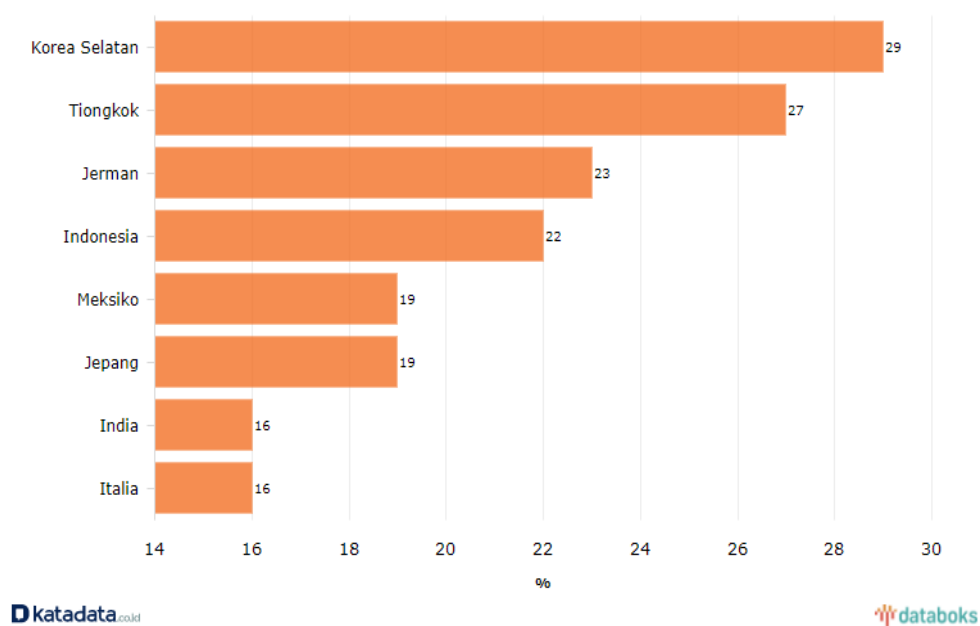
1.1 Latar Belakang

Perkembangan era saat ini Indonesia telah menunjukkan perkembangannya. Menteri Perindustrian Agus Gumiwang mengatakan yakin bahwa Indonesia dapat mendorong kinerja perusahaan manufaktur ini mencapai target di angka 4,80% sampai 5,30%. Melalui target yang ditentukan ini, pemerintah juga ikut mendukung dan menjamin ketersediaan bahan baku untuk menjaga produktivitas dan membuat iklim usaha yang sehat (Utami, 2020). Gaya industri manufaktur pada tahun 2020 ini dirasa akan menjadi tahun puncaknya untuk industri 4.0. Seperti yang dapat kita tahu bahwa industri 3.0 hanya mengandalkan komputasi, dan industri 4.0 bukan sekedar tentang komputer tetapi juga internet dan pembaruan teknologi. Hadirnya perkembangan internet dan teknologi ini tidak dapat dihindari oleh industri manufaktur. Pada industri 4.0, industri manufaktur bukan sekedar memperhatikan prosesnya saja tetapi juga menciptakan suatu sistem atau model bisnis baru yang bukan hanya menciptakan kualitas dan kuantitas saja namun juga dapat membuat tingkat produktivitas perusahaan menjadi tinggi agar dapat bersaing oleh pesaingnya di pasar (Hafidh, 2020).

Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik, tumbuhnya produksi industri manufaktur besar serta sedang pada Triwulan II tahun 2019 mengalami penurunan sebanyak 1,91 persen daripada kuartal sebelumnya. Tetapi, pada Triwulan II tahun 2018, industri ini mengalami kenaikan 3,62 persen. Kemudian data dari BPS tersebut menunjukkan untuk model industri manufaktur yang mengalami

peningkatan adalah industri jenis kertas serta jenis bahan dari kertas sebesar 2,45 persen, jenis industri makanan 2,04 persen, industri pakaian jadi pakaian naik sebesar 1,85 persen, kemudian untuk industri percetakan dan industri media rekaman naik sebesar 1,63 persen (Agatha, 2019).

Sumber: Menko 2018, Databoks, 2018



Gambar 1. 1 Urutan PDB Dunia, 2018

Dari informasi yang didapat dari databoks yang diambil dari Menteri Perekonomian 2018, Indonesia menempati urutan keempat di dunia dengan nilai 22% dari kontribusi industri terhadap PDB (Produk Domestik Bruto). Hal ini terlihat dari besarnya andil dari bagian industri manufaktur yang masih mengungguli Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia sebanyak 20,16% di tahun 2017. Nilai tersebut setara dengan 2.739,4 triliun rupiah dari perekonomian nasional yang sebesar 13.588,8 triliun rupiah (Databoks, 2018). Dengan adanya pencapaian sebelumnya tersebut, Kemenperin terus menggenjot penekanan pada

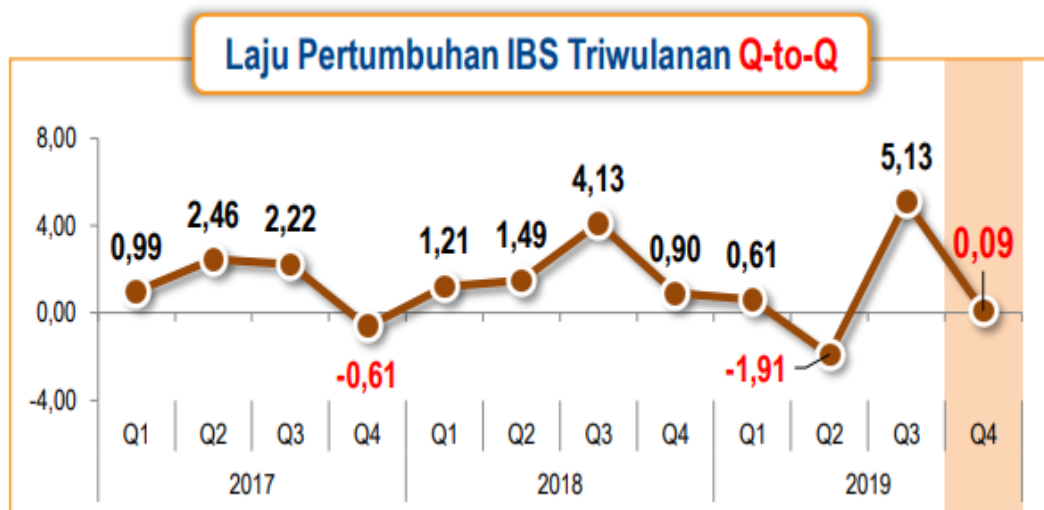
industri dalam negeri, hal tersebut bertujuan untuk memiliki daya tarik investasi agar terus meningkat dan kemudian juga untuk menggantikan produk-produk impor. Dari sektor industri manufaktur ini nilai investasi pada tahun 2014 memiliki nilai sebesar 195,74 triliun rupiah, kemudian pada tahun 2018 naik menjadi 226,18 triliun rupiah (Kemenperin, 2019).

Industri manufaktur memberikan bantuan terbesar untuk struktur produk domestik bruto nasional mencapai 19,86 persen selama tahun 2018. Pencapaian ini akan terus didorong karena diharapkan pada tahun 2019 dapat meningkat dibarengi dengan kebijakan pemerintah untuk menghidupkan kembali sektor manufaktur di Indonesia. Pertumbuhan ekonomi nasional selama ini ditopang oleh adanya industri manufaktur, karena menurut Menperin juga sektor industri manufaktur ini menjadi sektor andalan untuk memacu pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Lalu menurut Menperin pemerintah saat ini fokus terhadap pengembangan industri manufaktur yang dimana fokus itu ditujukan pada bagian pengerjaan sumber daya alam, ekspor, serta padat kreasi. Dengan pendekatan ikatan pemasok dilakukan mulai dari atas ke bawah yang bertujuan menciptakan daya saing di tingkat domestik, regional, dan global (Kemenperin, 2019).

Kementerian Perindustrian merasa yakin akan sektor industri manufaktur ini dapat meningkat dengan signifikan pada kuartal II tahun 2019 daripada periode sebelumnya. Pertumbuhan industri manufaktur ini pada kuartal I naik sebesar 4,8 persen, kemudian Sekretaris Jenderal Kemenperin Haris Munandar mengharapkan pada kuartal selanjutnya kenaikannya dapat mencapai 5 persen (Kemenperin, 2019). Agar bisa menaikkan Produk Domestik Bruto untuk bagian industri,

Pemerintah perlu menggiatkan bagi pemeran usaha bagian pengolahan agar dengan cepat menerapkan revolusi industri 4.0, hal itu bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dengan dibantu oleh teknologi (Databoks, 2018).

Berdasarkan perjalanan untuk membawa industri di Indonesia mengadopsi industri 4.0, yang menjadi prioritas satu dari lima sektor industri ini adalah industri tekstil dan pakaian untuk pengembangannya. Agus Gumiwang mengatakan peningkatan produktivitas sangat diperhatikan efisiensinya dalam menghadapi era industri 4.0. Adapun dari sektor industri nonmigas yang tumbuh baik pada tahun 2019 yaitu bagian kertas, bahan dari kertas percetakan serta industri media rekaman mencapai 8,86% bersamaan peningkatan imbauan ekspor. Kemudian untuk bagian industri kimia, farmasi, dan obat - obatan tradisional sebesar 8,38%. Pertumbuhan tersebut dikarenakan adanya dorongan dalam dari kenaikan pembuatan bahan kimia, barang dari kimia, produksi farmasi, obat - obatan kimia, dan obat- obatan tradisional (Kemenperin, 2019).



Gambar 1.2 Laju Pertumbuhan IBS Triwulan, 2019

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2020

Menurut dari informasi pada gambar dalam pertumbuhan produksi industri manufaktur besar dan sedang triwulan IV tahun 2019 mengalami kenaikan sebanyak 0,09 persen untuk triwulan III tahun 2019. Industri yang mendapatkan peningkatan pembuatan tertinggi adalah bagian industri bahan kimia lalu barang - barang dari bahan kimia, naik 13,07 persen (BPS, 2020). Pertumbuhan pada berbagai industri yang ada di Indonesia dari tahun ke tahun kenaikannya sangat signifikan, terutama dari industri keperluan rumah tangga. Kenaikan ini dikarenakan besaran populasi Indonesia diperkirakan dapat mencapai sejumlah 271 juta untuk tahun 2020. Besaran peningkatan itu kurang lebih 4,8 persen daripada dengan seluruh populasi penduduk di Indonesia untuk tahun 2016. Melalui jumlah pertumbuhan yang lumayan tinggi ini, bahwa Indonesia adalah pasar yang amat menjanjikan buat perusahaan barang dan bahan keperluan rumah tangga (Databoks, 2018).

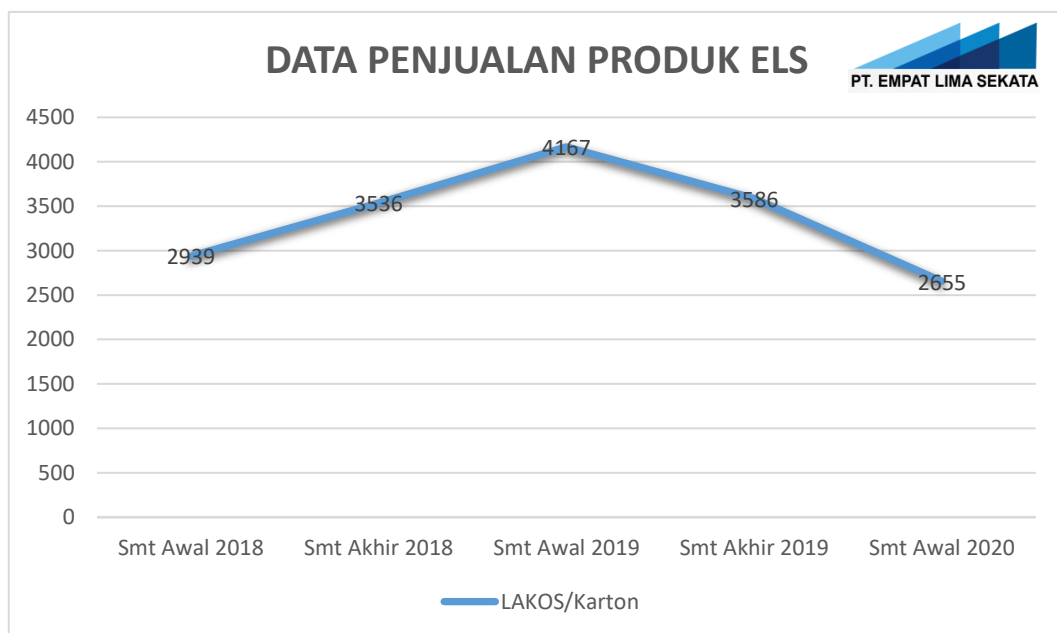


Gambar 1. 3 Pertumbuhan Konsumsi Rumah Tangga, 2016-2020

Sumber: lokadata, 2020

Menurut data dari lokadata di atas pertumbuhan ekonomi konsumsi pada kuartal 1 2020 yakni 2,84 persen. Angka dari pertumbuhan itu turun 2,18 persen daripada di tahun sebelum itu dan periode yang sama. Sebab dari turunnya pertumbuhan konsumsi itu karena ada beberapa bagian yang memberikan efek negatif seperti pakaian, alas kaki, jasa perawatan dan transportasi serta komunikasi. Konsumsi yang mengalami penurunan menurut grafik tersebut merupakan hasil dari dampak situasi ekonomi dari setiap orang pada saat ini, dan pandemi *corona* yang membuat tingkat ekonomi masyarakat menurun dan mempengaruhi tingkat konsumsi di masyarakat (Lokadata, 2020). Konsumsi merupakan elemen yang tidak terlepas bagi kegiatan ekonomi yang dijalankan untuk setiap orang. Orang-orang kerap memenuhi semua kebutuhannya untuk barang ataupun jasa. Konsumsi merupakan yang dikeluarkan bagi rumah tangga untuk memenuhi kebutuhannya yaitu barang dan jasa. Kebutuhan yang dibutuhkan seperti kebutuhan rumah tangga yang berperiode lama atau awet yaitu perlengkapan rumah tangga serta peralatan rumah tangga (Kompas, 2020).

PT. ELS merupakan perusahaan produsen dan pemasok dari berbagai kebutuhan rumah tangga atau *home care*. Produk yang dihasilkan oleh PT. ELS berupa *detergen liquid*, sabun pencuci piring, pembersih lantai, pewangi dan pelembut pakaian, sabun cuci tangan. Produk-produk yang diproses menggunakan bahan baku yang berkualitas premium dan disempurnakan oleh para profesional yang dimiliki PT. ELS sesuai dengan norma-norma pasar global. PT. ELS juga didukung oleh tenaga-tenaga profesional dalam bidangnya, dimulai dari proses produksi sampai dengan pemasaran hingga proses pendistribusian. PT. ELS juga memiliki keunggulan, antara lain, fasilitas pengujian kualitas produk, tim profesional di bidangnya, eksekusi pesanan tepat waktu, rangkaian produk yang hemat biaya, dan inovasi produk yang berkelanjutan (Data Perusahaan, 2018).



Gambar 1.4 Data Penjualan, 2018-2020

Sumber: Data Perusahaan, 2020

Berdasarkan Gambar 1.4 diketahui untuk semester awal tahun 2018 diketahui total penjualan sebanyak 2939 Karton, dan untuk pada semester kedua tahun 2018

mengalami kenaikan total penjualan mencapai 3536 Karton. Kemudian pada semester awal tahun 2019 total penjualan meningkat yaitu mencapai 4167 Karton, dan total penjualan mengalami penurunan pada semester kedua tahun 2019, total penjualan tersebut berjumlah 3586 Karton. Total penjualan pada semester awal Tahun 2020 juga turun yaitu berjumlah 2655 Karton. Dari data total penjualan tersebut pada semester kedua tahun 2019 dan pada semester awal tahun 2020 mengalami penurunan penjualan. Pimpinan dari perusahaan tersebut mengatakan bahwa perusahaan mengalami penurunan penjualan yang cukup berarti. Dengan penurunan ini pimpinan merasa adanya permasalahan kinerja dari tenaga kerja yang dimiliki perusahaan tersebut. Tugas pimpinan sumber daya manusia di perusahaan tersebut adalah untuk membina *human resource* yang perusahaan miliki untuk bisa menghasilkan kinerja dengan baik serta berkualitas untuk perusahaan.

Human resource merupakan salah satu bagian yang berpengaruh dari suatu perusahaan agar bisa berjalan dengan baik. Dengan tidak adanya *human resource* yang bernilai, perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan saat menjalani proses bisnisnya meskipun bagian lain sudah dipenuhi kualitasnya. Upaya untuk mengelola *human resource* yang terorganisir dan mempunyai keahlian yang baik maka akan bisa membantu untuk mempermudah tujuan dari sebuah perusahaan tersebut agar tercapai. Karena *human resource management* adalah salah satu aspek yang berpengaruh untuk perusahaan agar dapat berkembang dan daya saing yang tinggi (Saretta, 2019). Suatu perusahaan memiliki karyawan yang beragam dan para karyawan itu juga memiliki posisi yang berbeda- beda namun mempunyai visi yang sama dalam satu kerangka untuk menjalankan perusahaanya. Setiap karyawan

spesifikasinya telah diterapkan dengan benar pada perusahaan professional, dan setiap jabatan dalam perusahaan harus sudah dibentuk dengan cara yang spesifik. Seperti seorang *customer service* yang seharusnya bekerja dengan baik pada bagiannya, dan bukan untuk ditugaskan melakukan pekerjaan lain diluar bagiannya. Hal ini membuat pekerjaan karyawan tersebut menjadi menumpuk dan memaksa karyawan tersebut untuk bekerja diluar kewajibannya. Dengan itu sebaiknya perusahaan mengambil karyawan yang sesuai dengan bidang mereka agar kinerja mereka bagus (PakarKinerja, 2020).

Perusahaan yang sukses merupakan bagian dari kinerja karyawan yang bekerja dengan baik untuk perusahaan tersebut. Menurut seorang motivator dan ahli dalam bidang marketing yang namanya tidak asing lagi di Indonesia yaitu Tung Desem Waringin, ahli ini mengatakan ada enam hal yang dapat membuat suatu perusahaan sukses. Salah satunya adalah *human resource*, oleh karena hal tersebut petinggi dari suatu perusahaan harus dapat memahami dan mengawasi semua kegiatan produksi dan aktivitas karyawannya di perusahaan. Semua hal yang ada kaitannya dengan perusahaan harus sangat diperhatikan agar kegiatan operasional dan administrasi dapat berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan. Jika dalam sektor ini terjadi kelalaian maka dapat menjadi kegagalan untuk perusahaan tersebut (Detikfinance, 2016).

Bagian yang menhandel berbagai masalah pada ruang lingkup seluruh tenaga kerja yang menunjang keseluruhan kegiatan untuk suatu perusahaan, intitusi maupun organisasi yang telah ditetapkan tujuannya adalah *human resource management* atau yang dapat dikatakan dalam suatu perusahaan adalah departemen

Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu peranan yang dimiliki perusahaan untuk difokuskan kepada kegiatan pengelolaan, rekrutmen, dan pengembangan karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Selain itu tugas dalam manajemen sumber daya manusia juga adalah untuk menentukan bahwa perusahaan mempunyai sekelompok orang yang baik, solid, serta mengerti pemberdayaan karyawan agar kinerja karyawan tersebut untuk perusahaan sesuai dengan harapan. Dengan *job description* yang sesuai untuk karyawannya memungkinkan karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, maka dari itu suatu perusahaan patut mempunyai manajemen sumber daya manusia yang efektif (Questibrilia, 2019). Kemudian pada saat ini juga perkembangan dalam mengelola sumber daya manusia telah mengarah kepada *human capital*. Sumber daya manusia sudah dianggap menjadi aset bagi penunjang keberhasilan dari suatu organisasi (Handayani, 2017).

Menurut Hafidh (2020) *job performance* karyawan punya andil dalam membuat suatu perusahaan meraih kesuksesan, karena dengan kinerja karyawan yang sudah baik lalu yang akan dihasilkan juga akan baik dan mengikuti dalam perkembangan bisnis perusahaan tersebut. *Job performance* karyawan yang baik dapat dilihat melalui seluruh kegiatan kerja mereka dan kerja sama dalam mencapai apa yang menjadi tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan *job performance* setiap karyawannya apakah karyawannya telah menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai harapan perusahaan. Sementara itu *job performance* adalah sebutan yang memiliki beberapa arti dan saat ini tidak ada

consensus universal tentang definisi konsep ini (Folan dan Browne, 2005) dalam Valaei (2016).

Kemudian menurut Heskett dan Kotter (1992) dalam Valaei (2016), *job performance* dalam organisasi didefinisikan dalam hal rata-rata pengembalian modal yang diinvestasikan, pertumbuhan tahunan dalam laba bersih dan apresiasi harga saham. *Job performance* karyawan mengacu pada "perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan yang berada di bawah kendali masing-masing karyawan" (Sony dan Mekoth, 2016).

Dari hasil *in-depth interview* yang berkaitan dengan *job performance* yang peneliti telah lakukan kepada karyawan PT. ELS adalah sepuluh dari duabelas karyawan menyatakan bahwa kurangnya efisiensi mereka dalam melakukan pekerjaan, dan beberapa dari mereka mengatakan kadang terlambat dalam penyelesaian pekerjaannya. Kemudian mereka juga mengatakan bahwa kemampuan mereka tidak paling menonjol daripada karyawan lain di perusahaan.

Menurut Siagian (2009) *promotion* adalah memindahkan karyawan, dari suatu jabatan untuk jabatan atau posisi yang diatas jabatan tersebut serta dibarengi dengan tugas, beban yang di tanggung, serta otoritas yang lebih daripada yang ditempati sebelumnya. Kemudian seharusnya promosi juga dibarengi oleh naiknya pendapatan serta prasarana lain, hal ini biasanya dilakukan sebagai penghargaan atas hasil kinerja yang baik dan memenuhi target atau lebih.

Dalam kaitannya mengenai *promotion* pada karyawan di PT. ELS, yang didapat *in-depth interview* yang telah di lakukan, bahwa sepuluh karyawan dari dua belas karyawan merasakan tidak puas dengan penerapan promosi jabatan yang

mereka hadapi saat ini. Kebanyakan dari mereka beranggapan bahwa kinerja yang mereka miliki tidak menjadi alasan mereka dipromosikan untuk naik jabatan, tetapi dengan berapa lama dan seberapa besar tanggung jawab mereka bekerjalah maka mereka dapat dipromosikan.

Babin dan Boles (1996) dalam Valaei (2016) menunjukkan bahwa keterlibatan supervisor dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Temuan studi yang dilakukan oleh Jin *et al.*, (2016) mengungkapkan bahwa ketika dukungan atasan yang dirasakan tinggi, karyawan mempersepsikan kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menghasilkan *job performance* yang baik. Pan (2015) menemukan pengawasan atasan atau *supervision* sebagai faktor signifikan kepuasan kerja dan *job performance* diantara karyawan jika dijalani dengan baik.

Dalam kaitannya mengenai *supervision* pada karyawan di PT. ELS. Dari hasil *in-depth interview* yang sudah dilakukan adalah, delapan dari dua belas karyawan di PT. ELS mengatakan bahwa mereka kurang menyukai atasan mereka. Kebanyakan dari mereka juga mengatakan bahwa atasan selalu memberi tugas yang bukan bagian dari karyawan itu sendiri, dapat dikatakan memiliki tugas ganda. Kurangnya perhatian dari para atasan kepada karyawan juga menjadi alasan mereka kurang menyukai atasan mereka di kantor.

Salah satu aspek yang berpengaruh dalam area kerja adalah *communication*. Saat bekerja, para karyawan tentunya akan selalu berkomunikasi dengan satu sama lain, baik dengan atasan, bawahan, ataupun dengan rekan sesamanya agar menghindari kesalahan dalam mendapatkan informasi. Untuk mencapai tujuan dari organisasi tentunya tidak hanya membutuhkan *communication* yang baik saja,

namun hubungan antara atasan dan bawahan tentu diperlukan juga. Dalam organisasi sering terjadi konflik antara individu ataupun kelompok, hal tersebut terjadi karena adanya *communication* yang kurang baik sesama karyawan, konflik dalam organisasi sangat berpengaruh pada penurunan *job performance* karyawan (Asuna, 2018).

Communication terdiri dari pengorganisasian sebagai upaya terus menerus untuk mengkoordinasikan dan mengatur aktivitas dan pengetahuan dan organisasi sebagai entitas sosial yang berbicara menjadi ada (Cooren *et al.*, 2011). Allen (1992) dalam Valaei (2016) menemukan bahwa *communication* karyawan sampai *top management* dan komunikasi dari *top management* mempengaruhi dukungan organisasi yang dirasakan. Chen *et al.*, (2006) dalam Valaei (2016) menunjukkan pengaruh lintas budaya dari *communication* organisasi terhadap kinerja, stress kerja dan komitmen. Menurut Van Vuuren *et al.*, (2007), fitur *communication* yang paling signifikan antara karyawan dan manajer adalah reaksi dari manajer, disertai dengan gagasan manajer mendengarkan karyawan.

Dari hasil *in-depth interview* mengenai *communication* yang telah penulis lakukan kepada karyawan di PT. ELS yaitu, sepuluh karyawan dari duabelas karyawan mengatakan jikalau komunikasi di perusahaan belum cukup efektif. Kebanyakan dari mereka merasa komunikasi antara atasan atau sesama karyawan kurang efektif karena mereka punya beberapa perintah tugas untuk dikerjakan sehingga ketika ada tugas baru terjadi kesalahan informasi yang didapat. Kemudian juga dengan kesalahan dalam mendapatkan informasi juga sering terjadi konflik antara sesama karyawan.

Co-worker adalah bagian dari sekelompok orang yang memiliki hubungan timbal balik agar saling mendukung dan saling mendukung dalam pekerjaan di setiap pekerjaan yang didapatkan dari perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka hubungan antar sesama karyawan harus diperhatikan dan dibimbing agar dari mereka dapat melakukan kerja sama saat menjalani tugas mereka. *Co-worker* yang baik akan memotivasi karyawan lain untuk bekerja lebih baik dan memberikan kesan positif seperti bersikap setia terhadap rekan kerja, pekerjaannya, kegembiraannya, kemudian juga memiliki kepuasan untuk melakukan pekerjaannya (123dok, 2019).

Dari yang didapatkan melalui *in-depth interview* kepada karyawan di PT. ELS mengenai *co-worker* yang telah peneliti lakukan yaitu, sepuluh dari duabelas karyawan mengatakan bahwa mereka kurang senang dengan *co-worker* mereka di dalam perusahaan. Beberapa dari karyawan tersebut tidak senang dengan *co-worker* mereka karena kadang terjadi konflik antara individu atau kelompok. Seperti tugas-tugas yang telah diberikan tidak dapat selesai tepat waktu, maka mengakibatkan pembagian tugas antar karyawan. Namun selain di dalam perusahaan, para karyawan mengatakan bahwa mereka senang-senang aja dengan *co-worker* mereka.

Dari beberapa hal yang sudah diuraikan peneliti diatas, terdapat fenomena dan permasalahan yang terjadi di perusahaan sehingga membuat peneliti memilih topik penelitian dengan judul ***“Analisis Pengaruh Promotion, Supervision, Communication, dan Co-Workers Terhadap Job Performance Telaah pada Karyawan PT. ELS”***.

1.2 Rumusan Masalah

Dilihat dari hasil *in-depth interview* kepada 12 orang karyawan serta didukung dengan data internal perusahaan berupa data penjualan perusahaan antara semester awal tahun 2018 sampai semester awal tahun 2020. Penurunan penjualan dari perusahaan disebabkan dari beberapa aspek yang merupakan salah satunya adalah mengalami masalah dalam *job performance* karyawannya, dengan demikian yang diangkat pada penelitian yang dilakukan ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah *promotion* berpengaruh positif pada *job performance* karyawan di PT. ELS?
2. Apakah *supervision* berpengaruh positif pada *job performance* karyawan di PT. ELS?
3. Apakah *communication* berpengaruh positif pada *job performance* karyawan di PT. ELS?
4. Apakah *co-workers* berpengaruh positif pada *job performance* karyawan di PT. ELS?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *job performance* terhadap *promotion* pada karyawan PT. ELS.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *job performance* terhadap *supervision* pada karyawan PT. ELS.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *job performance* terhadap *communication* pada karyawan PT. ELS..

4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *job performance* terhadap *co-workers* pada karyawan PT. ELS.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun juga hal yang bermanfaat dalam penelitian yang sangat diharapkan yaitu dapat berguna bagi banyak pihak terkait sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui bagaimana cara peneliti mengidentifikasi fenomena yang terjadi pada sebuah perusahaan yang terindikasi terjadi masalah. Selain itu peneliti juga dapat belajar melakukan suatu analisis untuk mencari solusi penyelesaian masalah. Dan juga peneliti mampu mendapatkan wawasan dan juga pengetahuan mengenai *promotion*, *supervision*, *communication*, *co-workers*, serta *job performance* yang terjadi di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian yang dibuat oleh peneliti diharapkan bisa sangat membantu dan memberikan masukan untuk perusahaan PT. ELS terkait *promotion*, *supervision*, *communication*, *co-workers*, dan *job performance*. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan perusahaan mampu mempertahankan dan mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3. Bagi Universitas

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan atau petunjuk untuk melakukan penelitian berikutnya serta mampu menjelaskan pentingnya perkembangan sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat dijadikan sumber yang bermanfaat untuk mendapatkan informasi terkait di bidang sumber daya manusia yang khususnya terkait *promotion, supervision, communication, co-workers, dan job performance*.

1.5 Batasan Penelitian

Untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian, peneliti akan membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Penulis akan melakukan penelitian ini terhadap karyawan yang bekerja di PT. ELS.
2. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. PT. ELS minimal 1 tahun.
3. Penelitian ini berfokus pada *promotion, supervision, communication, dan co-workers* yang berpengaruh terhadap *job performance* telaah pada karyawan PT. ELS.
4. Metode analisis yang akan digunakan pada penelitian ini adalah dengan analisis menggunakan *software IBM SPSS* versi 24.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Pada awal bab yaitu bab pertama, peneliti memberi penjelasan tentang latar belakang penelitian dan permasalahan yang peneliti ingin diangkat untuk menjadi bahan yang diteliti, fenomena yang berkaitan dengan *promotion*, *supervision*, *communication*, *co-workers*, dan *job performance*, rumusan masalah, pertanyaan penelitian dan tujuan serta manfaat yang menjadi harapan peneliti terhadap penelitian ini dan terdapat sistematika penulisan skripsi yang digunakan oleh peneliti sebagai pedoman dalam penulisan penelitian ini, dan juga bertujuan untuk mengetahui apakah *promotion*, *supervision*, *communication* dan *co-workers* dapat berpengaruh dengan *job performance*.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori yang mampu mendukung penyusunan penelitian ini dengan tujuan menjadi pedoman dalam melaksanakan penelitian secara terperinci. Teori-teori yang disertakan dalam bab ini adalah teori *Management*, *Human Resource Management*, *promotion*, *supervision*, *communication*, *co-workers* dan *job performance*, serta teori lanjutan yang mendukung teori-teori yang diuraikan tersebut.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, penulis memaparkan gambaran secara umum objek penelitian. Gambaran umum PT. ELS dan perkembangannya. Dalam bab ini juga diuraikan mengenai variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil-hasil dari penelitian berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan serta deskripsi dari analisis output kuesioner. Dalam hal ini penulis menguraikan tentang pengaruh *promotion* terhadap *job performance*, *supervision* terhadap *job performance*, *communication* terhadap *job performance*, *co-workers* terhadap *job performance* kemudian dihubungkan dengan teori- teori yang terkait serta hasil penelitian sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang didapat berdasarkan dari hasil penelitian dan merupakan jawaban dari rumusan masalah, serta pada bab ini penulis juga memberikan saran-saran terkait dengan penelitian ini baik untuk perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya.