

**PENGARUH REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh:

**RENI LESTARI
NPM.19.01.11.01.66**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2023**

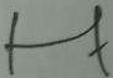
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

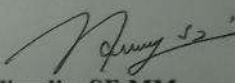
Nama : RENI LESTARI
Nomor Pokok : 19.01.11.01.66
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN SUMBER DAYA
MANUSIA, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 10 - 4 - 2023 pembimbing I:


Kartawinata SE, MP
NIDN : 0214125901

Tanggal 10 - 4 - 23 pembimbing II:


Alinadia, SE, MM
NIDN : 0207125901


97/PS/DFE/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Prodi Manajemen


Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

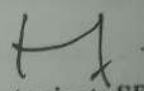

Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

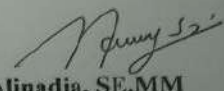
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

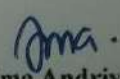
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : RENI LESTARI
Nomor Pokok : 19.01.11.01.66
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN SUMBER DAYA
MANUSIA, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI
PALEMBANG.

Penguji Skripsi :

Tanggal 10-4-2023 Ketua Penguji :  Kartawinata SE,MP
NIDN : 0214125901

Tanggal 10-4-23 Penguji I :  Alinadia, SE,MM
NIDN : 0207125901

Tanggal 10-4-2023 penguji II :  Dr.M. Ima Andriyani, SE,M.Si
NIDN : 0201018001

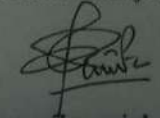
97/PS/DFE/23

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis


Dr. Mey. Mikial, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reni Lestari
Npm : 19.01.11.01.66
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia,
Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Driver Grab Di Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudia hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang , Maret 2023


Reni lestari

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Jika kamu melangkah mungkin ada hasil, mungkin tidak ada hasil. Tapi jika kamu tidak melangkah sudah pasti tidak ada hasil. Takut kalah, takut gagal sama artinya dengan, takut menang. Karena ketakutan itu yang membuat kita tidak melangka, tidak bergerak jadi apa yang mau di menangkan”

(Mahatma Gandhi)

“waktu tidak pernah berhenti dan tidak pernah menunggu jika anda lambat / maka anda akan tertinggal, maka hidup anda akan seperti itu –itu saja tidak ada peningkatan. Tajam namun itulah kenyataannya

(Reni Lestari)

Kupersembahkan kepada :

Allah SWT

Ayahanda dan ibunda tersayang

Adik perempuanku satu-satunya

keluarga besar mahbun dan mariyam

sahabat- sahabatku yang terbaik Dan Almamater yang kubanggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reni Lestari
Npm : 19.01.11.01.66
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
**Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia,
Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Driver Grab Di Palembang.**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudia hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Palembang , Maret 2023

Reni lestari

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Grab Di Palembang”**

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi. Izinkan penulis menyampaikan ucapan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah,MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,SE,M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Kartawinata, SE,MP selaku Pembimbing I.
5. Ibu Alinadia, SE.,MM selaku Pembimbing II.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Bapak Pimpinan Kantor Grab Jl.Residen Abdul Rozak No.112 B.C.D.Bukit Sangkal, Kalidoni Palembang City, South Sumatra 30163 Beserta Jajaran Staf lainnya dan Bapak Driver Grab yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk memberikan data.
8. Kepada Orang Tuaku Ayah, ibu, Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Kepada adik tersayang jiat parhiza yang selalu memberikan dukungan dan senantiasa menyemangati dalam penyusunan skripsi.

10. Semua teman – teman dari angkatan '19 Program Studi Manajemen, khususnya kepada sahabat – sahabat seperjuangan (Salfadila Andeta, Puji Nurul, Hauli Rahmi, Pingka Aryanti, Dan Cindi Agustin) terimakasih atas segala dukungan dan bantuannya.
11. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, Maret 2023

Penulis,
Reni Lestari

Daftar Isi

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xvi
RIWAYAT HIDUP	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2 Rekrutmen	14
2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen	14
2.1.2.2. Tujuan Rekrutmen	15
2.1.2.3 Metode – Metode Rekrutmen	15
2.1.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen.....	17

2.1.2.5 Faktor Rekrutmen	17
2.1.2.6 Proses Rekrutmen	18
2.1.2.7 Penentuan Dan Sumber Sumber Rekrutmen	20
2.1.2.8 Dimensi Dan Indikator Rekrutmen	21
2.1.3 Komunikasi	22
2.1.3.1 Pengertian Komunikasi	22
2.1.3.2 Dimensi Dan Indikator Komunikasi	23
2.1.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi.....	23
2.1.3.4 Prinsip – Prinsip Berkomunikasi	25
2.1.3.5 Unsur – Unsur Komunikasi	26
2.1.3.6 Indikator Komunikasi.....	27
2.1.4 Kompensasi	28
2.1.4.1 Pengertian Kompensasi	28
2.1.4.2 Tujuan Dan Asas Kompensasi.....	29
2.1.4.4 Jenis – Jenis Kompensasi	31
2.1.4.5 Indikator Kompensasi	32
2.1.5 Kinerja Pegawai	33
2.1.5.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	33
2.1.5.2 Penilaian Kinerja.....	34
2.1.5.3 Tujuan Kinerja Pegawai	35
2.1.5.4 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan	36
2.1.5.5 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	37
2.2 Penelitian Lain Yang Relvan	38
2.3 Kerangka Berfikir	40
2.3.1 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.3.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	41
2.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawa	41
2.3.4 Rekrutmen.....	42
2.3.5 Komunikasi	43

2.3.6 Kompensasi.....	43
2.3.7 Kinerja Karyawan	43
2.4 Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	45
3.1.1 Tempat Penelitian.....	45
3.1.2 Waktu Penelitian	45
3.2 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data	46
3.2.1 Sumber Data	46
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3 Populasi Dan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.2 Sampel	48
3.3.3 Sampling.....	49
3.4 Rancangan Penelitian.....	49
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional Variabel	50
3.5.1 Variabel Penelitian.....	50
3.6 Instrumen Penelitian	53
3.6.1 Instrumen Penelitian Kuesioner	54
3.6.2 Uji Instrumen	55
3.6.3 Uji Validitas	55
3.6.4 Uji Reliabilitas	55
3.7 Teknik Analisi Data	56
3.8 Uji Hipotesis Statistik	59
3.8.1 Uji Simultan (Uji F).....	59
3.8.2 Uji Parsial (Uji t).....	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Sejarah Perusahaan Grab	61
4.1.2 Visi Dan Misi PT Grab.....	64

4.1.3 Struktur Organisasi Dan Pembagian Tugas	65
4.1.3.1 Struktur Organisasi.....	65
4.2 Pembahasan.....	67
4.2.1 Karakteristik Responden.....	67
4.3 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	69
4.3.1 Hasil Uji Validitas	69
4.3.2 Validitas Rekrutmen	70
4.3.3 Uji Validitas Komunikasi	71
4.3.4 Uji Validitas Kompensasi	72
4.3.5 Uji Validitas Kinerja Driver	73
4.4 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.5 Uji Asumsi Klasik	74
4.6 Uji Normalitas	75
4.7 Uji Hetroskedasitas.....	76
4.8 Uji Multikolinieritas	77
4.9 Hasil Analisis Data	77
4.9.1 Hasil Analisis Regresi Berganda	78
4.9.2 Hasil Anaalisis Koefisien Korelasi	80
4.9.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi(R^2).....	81
4.9.4 Hasil Uji Hipotesis Statistik (Uji F Dan Uji T).....	82
4.9.5 Hasil Uji Simultan (Uji F)	82
4.9.6 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Wawancara Variabel Kompensasi	3
1.2 Kinerja Karyawan	5
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan	39
3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan Penelitian	45
3.2 Variabel Dan Definisi Operasional	52
3.3 Skala Likert.....	54
3.4 Analisis Korelasi (R)	58
4.1 Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2 Hasil Responden Berdasarkan Usia	68
4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen.....	70
4.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi	71
4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi	72
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Driver	73
4.7 Hasil Uji Reliabilitas	74
4.8 Hasil Uji Normalitas	75
4.9 Hasil Uji Heterokedasitas	76
4.10 Hasil Uji Multikolineritas	77
4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	78
4.12 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	80
4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	81
4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F)	82
4.15 Hasi Uji T Parsial.....	83

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir Penelitian	42
4.1 struktur organisasi	67

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 : Petunjuk Pengisian Kuesioner	88
Lampiran 2 : Kuesioner Rekrutmen.....	89
Lampiran 3 : Kuesioner Komunikasi.....	90
Lampiran 4 : Kuesioner Kompensasi.....	91
Lampiran 5 : Kuesioner Kinera	92
Lampiran 6 : Jawaban Responden Rekrutmen	93
Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas Rekrutmen.....	96
Lampiran 8 : Jawaban Responden Komunikasi	97
Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas Komunikasi.....	100
Lampiran 10 : Jawaban Responden Kompensasi	101
Lampiran 11 : Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	104
Lampiran 12 : Jawaban Responden Kinerja.....	105
Lampiran 13 : Hasil Uji Validitas Kinerja	108
Lampiran 14 : Hasil Uji Reliabilitas	109
Lampiran 15 : Hasil Uji Koefisien Determinasi, Uji F Dan Multikolinieritas	110
Lampiran 16 : Hasil Uji Parsial Regresi Berganda, dan hasil uji heteroskedesitas...	111
Lampiran 17 : Hasil Uji Normalitas.....	112
Lampiran 18 : Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	113
Lampiran 19 : Hasil Analisis Deskriptif	114
Lampiran 20 : Formulir Ta.1	115
Lampiran 21 : Formulir Ta.2	116
Lampiran 22 : Surat Balasan Penelitian	117
Lampiran 23: Surat Keterangan Proposal Skripsi	118
Lampiran 24 : Surat Keterangan Dosen Pembimbing	119
Lampiran 25 : Lembar Persetujuan Revisi Ujian Skripsi.....	120
Lampiran 26 : Kartu Bimbingan Skripsi Pembimbing 1	121
Lampiran 27 : Karu Bimbingan Skripsi Pembimbing 2	122
Lampiran 28 : Sertifikat Proses Percepatan Adaptasi Mahasiswa Baru (PPAMB	123

ABSTRAK

Reni Lestari, Pengaruh Rekrutmen Sumber Daya Manusia, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Grab Di Palembang, (Di bawah bimbingan bapak kartawinata SE,MP dan Ibu Alinadia SE,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan rekrutmen sumber daya manusia, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja driver grab di Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang responden. Jenis penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji f dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss ver.24 pada uji f diperoleh hitung sebesar $(133,454 > 2,70)$ diketahui bahwa rekrutmen, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver grab di Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji parsial rekrutmen (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver grab di Palembang dengan t hitung 3,426 dengan signifikan 0,050. Secara parsial komunikasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver dengan t hitung 7,929 dengan signifikan 0,001. Secara parsial kompensasi (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver dengan t hitung 0,339 dengan signifikan 0,735.

Kata Kunci : Rekrutmen, Komunikasi, Kompensasi, Kinerja

ABSTRAK

Reni Lestari, The Effect of Human Resource Recruitment, Communication, and Compensation on the Performance of Grab Drivers in Palembang, (Under the guidance of Mr. Kartawinata SE, MP and Mrs. Alinadia SE, MM).

This study aims to determine whether there is a significant influence of human resource recruitment, communication and compensation on the performance of Grab drivers in Palembang. The population and sample in this study were 100 respondents. This type of research is primary data and skunder. The primary data was obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity tests and reliability tests. While the hypothesis test is carried out with the f test and t test.

Based on the results of data processing with spss ver.24 in test f obtained f count of (133.454 > 2.70) it is known that recruitment, communication and compensation together have a positive and significant influence on the performance of Grab drivers in Palembang.

Based on the t test or partial recruitment test (X1) has a significant effect on the performance of grab drivers in Palembang with a t count of 3,426 with a significant 0,050. Partial communication (X2) has a significant effect on driver performance with t count 7.929 with a significant 0.001. Partially compensated (X3) had no significant effect on driver performance with t count 0.339 with a significant 0.735.

Keywords : Recruitment, Communication, Compensation, Performance

RIWAYAT HIDUP

RENI LESTARI, dilahirkan di Bangun Jaya, pada tanggal 05 september 2001 anak dari pasangan Bapak jamai dan ibu karmila. Anak pertama dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 1 Bangun Jaya, Sekolah Menengah pertama di selesaikan pada tahun 2016 SMP Negeri Cekar, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri Bangun Jaya. Pada tahun 2019 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, Maret 2023

Reni lestari

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan pada umumnya akan dapat terealisasi apabila seluruh komponen sumber daya manusia dalam bekerja secara optimal. Sumber daya manusia dalam organisasi seperti perusahaan merupakan human capital, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Sering kali juga disebut sebagai modal intelektual (*Intellectual Capital*), karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi.

Umumnya pemimpin perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas – tugas yang diberikan perusahaan. Aktivitas – aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Kegiatan manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mendapatkan sumber daya yang berkualitas yaitu melalui Proses Rekrutmen.

Rekrutmen itu sendiri merupakan bagian utama dari strategi organisasi dalam sumber daya manusia, dengan mengidentifikasi dan mengumpulkan orang – orang yang diperlukan untuk organisasi, untuk bertahan hidup dan berhasil dalam jangka pendek hingga panjang. Tujuan dasar Rekrutmen ialah untuk menciptakan kumpulan kandidat yang memenuhi syarat untuk memungkinkan pemilihan kandidat terbaik untuk organisasi, dengan menarik lebih banyak karyawan untuk

diterapkan untuk organisasi. Maka dari itu Perusahaan harus melakukan Rekrutmen agar memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

Manajemn sumber daya manusia yang dimiliki harus memiliki dan menghasilkan produktivitas yang maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai kegiatan manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang tidak mudah, Hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dalam memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai serta mendapatkan sdm yang berkualitas ternyata tidak bisa dilakukan dengan cara yang instan.

Proses Rekrutmen dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan di masa mendatang. kinerja karyawan juga mempengaruhi pergantian karyawan.

Optimalisasi kerja karyawan merupakan masalah yang esensial dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu masalah yang perlu dipertimbangkan untuk mencapai tujuan perusahaan, oleh sebab itu masalah yang perlu dipertimbangkan untuk mencapai tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Sopiah & sangadji (2018 : 350), mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilkinya.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan Menurut Hasibuan (2017:119). Pada sebuah perusahaan, Kompensasi yang

diberikan oleh organisasi tersebut merupakan termasuk hal yang sangat penting bagi karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhannya dan mensejahterakan hidupnya.

Oleh karena itu didalam sebuah kompensasi terdapat beberapa kompensasi. Berupa kompensasi financial dan insentif. Dalam pencapaian guna memenuhi kebutuhan maka karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tercapainya tujuan bersama. Manajemen Grab menerapkan sistem bagi hasil dengan pengemudi ojek yang berada di bawah naungannya. Pembagiannya adalah, 80% penghasilan untuk pengendara yang selanjutnya disebut biker grabbiker dan 20% -nya untuk perusahaan Grab. Dalam setiap perusahaan, karyawan diharapkan memiliki skil agar dapat memeberikan kinerja yang sangat optimal bagi perusahaan tersebut. Perusahaan Grab adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan yang mengembangkan transportasi dan teknologi informasi.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada *driver* Grab di Palembang, maka melakukan wawancara kepada 20 orang *driver* Grab di Palembang.

Tabel 1.1
Hasil Wawancara Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Tarif yang diberikan sudah cukup adil dan sesuai	75%	25%
2	Insentif diberikan tepat waktu	65%	35%
3	Apakah jarak tempuh yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tarif yang terjadi di lapangan	35%	65%

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara yang peneliti lakukan, kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik bagi para drivernya. Dari 20 orang yang peneliti wawancarai, sebanyak 65% yang setuju jika tarif yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik, Namun terkadang sering mengalami keterlambatan pemberian, hal itu terbukti dari beberapa para *driver* sebanyak 70 % yang masih merasa jika insentif sering terlambat masuk ke aplikasi mereka. Tarif yang diberikan oleh perusahaan juga terkadang tidak sesuai dengan jarak tempuh yang dilakukan. Dengan ketentuan perusahaan yang membuat minimal Rp 4.000,- dengan maksimal 4km dan menambahkan Rp. 1.000,- setiap 1 km selanjutnya. Namun terkadang banyak yang melebihi jarak dan mendapatkan hasil yang tidak sesuai.

Pada awalnya, Grab didirikan di Malaysia, sebelum kemudian memindahkan kantor pusat mereka ke Singapura. Saat ini, Grab telah beroperasi di Asia Tenggara kecuali (Laos Dan Brunei). Grab merupakan Startup "*Decacom*" (sebutan untuk startup yang memiliki valuasi perusahaan sebesar US\$ 10 miliar) pertama di Asia Tenggara.

Grab merupakan perusahaan jasa transportasi yang berasal dari Singapura dan didirikan oleh Anthony Tan Dan Hooi Ling Tan. Grab masuk ke Indonesia pada Bulan Juni Tahun 2012 sebagai aplikasi pemesanan taksi dengan menggunakan nama Grab taxi. Pada tahun 2016 Grab taxi berganti nama menjadi Grab. Hal ini dilakukan karena perusahaan ini tidak hanya fokus ke pada penyedia jasa transportasi saja serta ingin mengembangkan bisnis ke penyedia jasa lainnya seperti GrabBike, GrabExspres, GrabCar, GrabFood, GrabBox dan sebagainya. Saat ini Grab tersedia di 125 Kota di seluruh Indonesia, mulai Banda Aceh – Hingga Jaya Pura – Papua.

Grab tergolong sukses di Indonesia dengan memiliki jutaan pengguna, Driver Grab merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam keberhasilan perusahaan Grab. Oleh karena itu kinerja pada driver grab menjadi hal penting yang menjadi pengaruh bagi perkembangan bisnis Perusahaan Grab.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu.

Tabel 1.2
Kinerja Karyawan

No	Nama Driver	Target Rating	Rating
1	Arif Dwi Santoso	5	4.8
2	William Renaldi	5	5
3	Rici	5	4.5
4	Santoso	5	5
5	Damay	5	4.67
6	Wiranto	5	4.5
7	Tri Wono	5	5
8	Zaki Fitra Ramadan	5	4.58
9	Kamarudin	5	4.9
10	Hasby	5	5
11	Hamdani	5	4
12	Tri Wanto	5	4.74
13	Dani	5	5
14	Tamrin	5	4.86
15	Marwandi	5	5
16	Dandy Alvayed	5	4.58
17	Randi sakenah	5	5
18	Suharjo	5	4.8
19	Semidang	5	5
20	Gilang Wahyudi	5	5

Dalam tabel di atas dijelaskan bahwa hanya beberapa *driver* yang mampu mencapai target mereka dalam mencapai 5 bintang. Driver yang mendapatkan bintang 5 yaitu hanya 9 orang atau 45% dari 20 *driver* yang peneliti wawancarai, dan terdapat 11 orang atau 55% orang yang mendapatkan bintang dibawah 5. Bintang 5 pencapaian terbaik bagi *driver* dan akan membuat konsumen percaya jika ia bekerjadengan sangat maksimal.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Driver Grab Di Palembang yang berjudul “ **PENGARUH REKRUTMEN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB DI PALEMBANG**”

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen, Komunikasi, Dan Kompensasi, Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Driver Pada Grab di Palembang?
2. Apakah Rekrutmen Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Driver Pada Grab di Palembang ?
3. Apakah Komunikasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Driver Pada Grab di Palembang?
4. Apakah Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Driver Pada Grab di Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Komunikasi, Dan Kompensasi, Secara Simultan Terhadap Kinerja Driver Pada Grab di Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen Secara Parsial Terhadap Kinerja Driver Pada Grab.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Driver Pada Grab di Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Driver Pada Grab di Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dan bermanfaat untuk mengukur, mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh selama perkuliahan khususnya mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diserap dan diterapkan.

2. Bagi Universitas Tridinanti Palembang/Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memberikan informasi mengenai Pengaruh Rekrutmen, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Instansi bahwa Rekrutmen, Komunikasi Dan Kompensasi Kinerja Driver dapat berpengaruh.

Daftar Pustaka

- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.Hal 350
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.Hal 119-128
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga Noe, Raymond A., et al. (2010). Human Resource Management,Hal 111
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.Hal 131
- Sutrisno, Edy 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. Saripuddin, Jasman, Rina Handayani. Hal 146
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada Radar Banten.Hal 145
- Henry Simamora, 2020, *Rekrutmen Dan Seleksi* (Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum Dan Ilmu Sosial) Cetakan Pertama, Lembaga Penerbit Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhamadiyah Sidoarjo : Jawa Timur.
- Mangu Negara, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening* “ Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, November, 2020, Hal 47
- Mangkunegara, 2018, *Teori Komunikasi*, Cetakan Pertama, Lembaga Penerbit Nerbitinbuku.Com Kelompok Rakyat Merdeka Books Graha Pena Jakarta, Jln. Kebayoran Lama No 12 : Jakarta Selatan 12210.Hal 76
- Muhamad Arni, “*Pola Komunikasi Interpersonal Dan Prilaku Komunikasi Pada Mahasiswa S1 Program Ilmu Komunikasi Non Reguler Fisip Uns Angkatan 2107 Dari Luar Daerah Dalam Menjaga Hubungan Jarak Jauh Dengan Orang Tua*”. Jurnal Ilmu Komunikasi, Ilmu Sosial Dan Politik, Maret ,2018, Hal 8
- Lijan poltak Sinambela, ”*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja*” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*” Vol 3,No, 3, Desember, 2017. Hal 93

- Feriyanto Shyta, “*Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Study Empiriss Pada Driver Gojek Malang*” *Jurnal, Manajemen Ekonomi Dan Bisnis* Juli, 2015, Hal 139
- Idwi Wirasto, “*Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram*”. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, VOL.14, No.1 Februari, 2021, Hal 129
- Hamirudin Et Al, Th.Wn., “*Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjar Negara*”. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Media Ekonomi*, VOL.X1x, No 1 Januari, 2019, Hal 141
- Dwi Puspa Sari. (2022). “*Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Hareyora Powerindo*”. (*Jurnal Ekonomi & Manajemn Universitas Tridinanti*).
- Thara Demilia Kandy. (2022). “*Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Palembang*”. (*Jurnal Ekonomi & Manajmen Universitas Tridinanti*).