

PENGARUH KOORDINASI, JAMINAN SOSIAL, DAN KOMUNIKASI TERHADAP
PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT. RASA PRIMA SELARAS PALEMBANG

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



M. BOBBY RIVAL DENA

NPM. 19.0111.0533

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG


2023

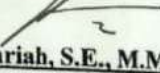
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : M. BOBBY RIVAL DENA
Nomor Pokok : 19.0111.0533
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Skripsi : PENGARUH KOORDINASI, JAMINAN SOSIAL, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN PT. RASA PRIMA SELARAS PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal : 10-4-2023 Pembimbing I :  Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN.0203026201

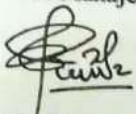
Tanggal : 10/4/2023 Pembimbing II:  Kamariah, S.E., M.M
NIDN.0221075802

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah S.E., MM
NIDN.0222096301


145 / PS / DFE / 23

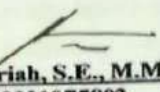
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

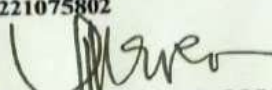
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : M. BOBBY RIVAL DENA
Nomor Pokok : 19.0111.0533
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Judul Skripsi : PENGARUH KOORDINASI, JAMINAN SOSIAL, DAN
KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA
KARYAWAN PT. RASA PRIMA SELARAS PALEMBANG.

Penguji Skripsi


Tanggal : 10/4/23 Ketua Penguji :  Amrillah Azrin, S.E., M.M
NIDN.0203026201

Tanggal : 10/4/23 Penguji I :  Kamariah, S.E., M.M
NIDN.0221075802

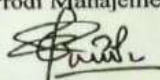
Tanggal : 10/4/23 Penguji II :  Dr. Ir. Hj. Yusriz Hakimah, M.M
NIDN.0221075802

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN.0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN.0222096301

145 / PS / DFE / 23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Bobby Rival Dena
NPM : 19.0111.0533
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "*Pengaruh Koordinasi, Jaminan Sosial, dan Komunikasi terhadap Produktifitas Kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang*", adalah benar - benar hasil karya saya sendiri yang diketik dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



M. BOBBY RIVAL DENA

07E/

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan saling bertemu.

Jadi, persiapkanlah dirimu sebaik mungkin, maka kesempatan itu akan datang kepadamu”

Do not go with where the end road is,

Make your own path and leave a trail.

(M. BOBBY RIVAL DENA)

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT.
- Kedua Orang Tuaku (Ayah&Mama)
- Saudara/i ku
- Para Dosen Univ.Tridinanti
- Squad Ponakan
- Teman Seperjuangan Kuliah
- Kekasihku (My Chang'e DVAI)
- Almameterku

ABSTRAK

M. BOBBY RIVAL DENA, "PENGARUH KOORDINASI, JAMINAN SOSIAL, DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN PT. RASA PRIMA SELARAS PALEMBANG" (Dibawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, S.E.,M.M dan Ibu Kamariah, S.E.,M.M)

PT. Rasa Prima Selaras Palembang merupakan salah satu perusahaan distributor yang berpusat di kota Palembang, yang hingga saat ini telah memiliki 4 cabang diberbagai daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh koordinasi, jaminan sosial, dan komunikasi terhadap produktifitas kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel 90 orang responden yang telah mengisi kuesioner.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: $Y = 5.743 + 0,152 X_1 + 0,309 X_2 + 0,429 X_3$, hal ini menunjukkan bahwa Koodinasi, Jaminan Sosial, dan Komunikasi dapat meningkatkan Produktifitas Kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang.

Hasil uji hipotesis secara simultan mununjukkan bahwa variabel Koordinasi, Jaminan Sosial, dan Komunikas secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig. F (0,000) < (0,05). Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel Koordinasi tidak berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja ditunjukkan dengan nilai sig t (0,099) > (0,05), variabel Jaminan Sosial berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja ditunjukkan dengan nilai sig t (0,004) < (0,05), variabel Komunikasi berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja dengan nilai t sig (0,001) < (0,05)

PT. Rasa Prima Selaras Palembang harus lebih memperhatikan Koordinasi, Jaminan Sosial, dan Komunikasi dalam melakukan pekerjaan, dan juga sebaiknya melakukan pengecekan Produktifitas Kerja karyawan secara rutin guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor-faktor yang dapat menghambat proses Produktifitas Kerja.

Kata Kunci : Koordinasi, Jaminan Sosial, Komunikasi, dan Produktifitas Kerja

ABSTRAK

M. BOBBY RIVAL DENA, "THE EFFECT OF COORDINATION, SOCIAL SECURITY, AND COMMUNICATION ON THE WORK PRODUCTIVITY OF PT. RASA PRIMA SELARAS PALEMBANG" (Under the guidance of Mr. Amrillah Azrin, S.E., M.M and Mrs. Kamariah, S.E., M.M)

PT. Rasa Prima Selaras Palembang is one of the distributor companies based in the city of Palembang, which until now has had 4 branches in various regions. The purpose of this study is to explain the influence of coordination, social security, and communication to work productivity. This study was conducted using a sample of 90 respondents who had filled out a questionnaire.

The results of this study are as follows: $Y = 5,743 + 0.152 X_1 + 0.309 X_2 + 0.429 X_3$, this shows that Koodination, Social Security, and Communication can increase the Work Productivity of PT. Rasa Prima Selaras Palembang.

The results of the hypothesis test simultaneously show that the variables of Coordination, Social Security, and Communication together affect the Work Productivity of PT employees. Rasa Prima Selaras Palembang. It is indicated by the sig value. $F (0.000) < (0.05)$. The results of the partial test showed that the Coordination variable had no effect on Work Productivity indicated by the sig t value $(0.099) > (0.05)$, the Social Security variable affects Work Productivity indicated by the value of sig t $(0.004) < (0.05)$, the Communication variable affects Work Productivity with a value of t sig $(0.001) < (0.05)$.

PT. Rasa Prima Selaras Palembang must pay more attention to Coordination, Social Security, and Communication in doing work, and should also check employee Work Productivity regularly to evaluate and avoid the presence of factors that can hinder the Work Productivity process.

Keywords : Coordination, Social Security, Communication, and Work Productivity

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

M. Bobby Rival Dena dilahirkan di Palembang pada tanggal 30 Agustus 2000 dari Ayah Daepi dan Ibu Agustina Wati. Anak ke 3 dari 5 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 147 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di SMP Negeri 46 Palembang. Dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas diselesaikan tahun 2018 di SMK Swakarya Palembang. Pada tahun 2019 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

M. BOBBY RIVAL DENA

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb. Puji dan syukur senantiasa kita panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas segala nikmat dan karunia-Nya. Sholawat dan salam semoga tercurah kepada Rasulullah SAW, Keluarga, Sahabat, dan para pengikutnya. Aamiin. Atas kehendak Allah SWT sajalah, kami dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul: "Pengaruh Koordinasi, Jaminan Sosial,dan Komunikasi terhadap Produktifitas Kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang” sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti, Palembang.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung hingga selesainya skripsi ini. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tulus penulis ucapkan kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy, Mikial, S.E.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,M.M selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

4. Bapak Amrillah Azrin, S.E.,M.M selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
5. Ibu Kamariah, S.E.,M.M selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan selama masa studi.
7. Kedua Orang Tuaku yang telah memberikan kasih sayang, semangat serta doa dan kesabaran dalam mendidik penulis.
8. Saudara/i ku tersayang yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam suka maupun duka.
9. Ponakan Squad serta Teman - teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang ikut membantu dalam proses perkuliahan dari awal sampai akhir semester.
10. Orang terkasih dan Rekan kerja yang selalu memberikan semangat serta dukungannya.

Palembang, Maret 2023

M. BOBBY RIVAL DENA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Koordinasi	10
2.1.2.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi Koordinasi ..	11
2.1.2.2 Dimensi Koordinasi	12
2.1.2.3 Indikator Koordinasi	14
2.1.3 Jaminan Sosial	14
2.1.3.1 Jenis _ Jenis Program Jaminan Sosial	15
2.1.3.2 Dimensi Jaminan Sosial	19
2.1.3.3 Indikator Jaminan Sosial	23
2.1.4 Komunikasi	25

2.1.4.1	Bentuk Dasar Komunikasi	26
2.1.4.2	Faktor – Faktor yang mempengaruhi komunikasi..	27
2.1.4.3	Dimensi Komunikasi	29
2.1.4.4	Indikator Komunikasi	30
2.1.5	Produktifitas Kerja	31
2.1.5.1	Faktor – Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	33
2.1.5.2	Dimensi Produktifitas Kerja	34
2.1.5.3	Indikator Produktifitas Kerja	36
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	37
2.3	Kerangka Berpikir	39
2.4	Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.1.1	Tempat Penelitian	42
3.1.2	Waktu Penelitian	42
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.1	Sumber Data	42
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	43
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sample	44
3.3.3	Teknik Sampling	44
3.4	Rancangan Penelitian	44
3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel	45
3.5.1	Variabel Penelitian	45
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	46
3.6	Instrumen Penelitian	50
3.6.1	Uji Validitas	50
3.6.2	Uji Reliabilitas	51
3.7	Teknik Analisis data	51

3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	51
3.7.2 Analisis Statistik inferensial	52
3.7.2.1 Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.7.2.2 Analisis Koefisien Korelasi	52
3.7.2.3 Analisis Koefisien Determinasi	53
3.8 Uji Hipotesis	53
3.8.1 Uji Simultan	53
3.8.2 Uji Parsial	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	59
4.1.3 Budaya Perusahaan	60
4.1.4 Struktur Organisasi	62
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	71
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
4.2.5 Teknik Analisis Data	72
4.2.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	72
4.2.5.2 Analisis Statistik Deskriptif	88
4.2.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	89
4.2.5.4 Analisis Koefisien Korelasi	91
4.2.5.5 Analisis Koefisien Determinasi	93
4.2.5.6 Pengujian Hipotesis Statistik	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	98
5.2 Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Kegiatan Penelitian	42
Tabel 3.2	Definisi dan Operasional Variabel	46
Tabel 3.3	Interprestasi Nilai	53
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.2	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.3	Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	71
Tabel 4.4	Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	72
Tabel 4.5	Hasil SPSS Korelasi Koordinasi	73
Tabel 4.6	Hasil SPSS Korelasi Jaminan Sosial	75
Tabel 4.7	Hasil SPSS Korelasi Komunikasi	78
Tabel 4.8	Hasil SPSS Korelasi Produktifitas Kerja	80
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Koordinasi	82
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Jaminan Sosial	84
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi	85
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Produktifitas Kerja	86
Tabel 4.13	Hasil Statistik Deskriptif	88
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	89
Tabel 4.15	Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi	91
Tabel 4.16	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi	93
Tabel 4.17	Hasil Uji F	94
Tabel 4.18	Hasil Uji t	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	62

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang baik dan efektif menjadi suatu hal yang tidak dapat ditawar lagi keberadaannya. Berbicara mengenai kinerja setiap organisasi / perusahaan memiliki pencapaian tujuan yang tidak terlepas dari siapa yang ada dalam menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka memajukan perusahaan. Potensi setiap individu yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Dimana keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada peran manusia di dalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terwujud.

Dalam hal ini ditegaskan bahwa untuk mengetahui kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting, apakah kinerja tersebut sudah efektif atau belum. Informasi mengenai kinerja karyawan sangat penting untuk diketahui, sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik. Masalah kinerja karyawan yang sering kali dihadapi oleh perusahaan salah satunya seperti di PT.

Rasa Prima Selaras Palembang yang mana masalah yang dihadapi adalah masih belum (kurang) optimalnya produktifitas kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang yang disebabkan oleh kurangnya koordinasi, jaminan sosial dan komunikasi karyawan dalam bekerja terutama dalam penyampaian informasi terbaru.

PT. Rasa Prima Selaras sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Distribusi produk makanan dan minuman, senantiasa berusaha mengefektifkan sistem koodinasi dan komunikasi yang baik, agar berbagai kebijakan dan rencana kerja yang ditetapkan dapat terlaksana dengan baik. Disamping itu perusahaan senantiasa memposisikan karyawan sebagai bagian yang sangat penting dalam mencapai agenda perusahaan. Namun berbagai permasalahan berhubungan dengan keberadaan karyawan dalam bekerja, tentunya senantiasa muncul dan bahkan memerlukan suatu solusi yang sistematis dalam pemecahannya. Dalam observasi yang penulis lakukan di PT. Rasa Prima Selaras Palembang, ditemukan berbagai permasalahan yang terjadi diantaranya karyawan sering malas saat bekerja, karyawan sering datang terlambat, komunikasi diantara karyawan dengan atasan kurang baik, produktifitas kerja karyawan tidak sesuai yang harapkan perusahaan, sistem koordinasi antara atasan bawahan kurang baik, lingkungan kerja kurang kondusif, peralatan kerja yang kurang lengkap, tingkat motivasi karyawan bekerja sangat rendah.

Banyaknya permasalahan yang terdapat pada objek yang diteliti, maka penulis hanya membatasi penelitian ini mengenai Koordinasi, Jaminan Sosial, dan Komunikasi pada PT. Rasa Prima Selaras Palembang.

Di PT. Rasa Prima Selaras Palembang masih terdapat kurangnya koordinasi secara rinci dari Supervisor terhadap para karyawan mengenai pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan dimana masih ada beberapa pekerja yang belum tahu atau belum diberitahu mengenai informasi terbaru terkait pekerjaan apa saja yang akan dilaksanakan oleh para karyawan.

Mengenai Jaminan Sosial, terdapat masalah saat ada karyawan baru yang ingin mendaftar ke dalam jaminan sosial, seperti kurangnya perhatian dan kurangnya informasi terkait persyaratan, serta kurangnya ketegasan dari HRD mengenai karyawan baru yang ingin mendaftar dalam kepesertaan Jaminan Sosial tersebut.

Di dalam hal komunikasi, masih terdapat masalah seperti penyampaian informasi mengenai pekerjaan yang relatif lambat, kurangnya komunikasi karyawan dan sering terjadinya miss komunikasi antara karyawan. Hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan peneliti untuk meneliti mengenai Koordinasi, Jaminan Sosial dan Komunikasi terhadap Produktifitas kerja karyawan di PT. Rasa Prima Selaras Palembang.

Koordinasi merupakan suatu proses pengelompokan, pengumpulan, penghimpunan dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Koordinasi harus direncanakan, dikembangkan, dipelihara secara terus menerus oleh organisasi dalam setiap kegiatan bersama atau yang mempunyai hubungan manfaat bagi orang banyak sehingga tujuan organisasi khususnya dalam memajukan kesejahteraan umum dapat terlaksana dengan baik.

Koordinasi itu mutlak perlu dalam suatu organisasi atau usaha kerjasama karena koordinasi merupakan serangkaian kegiatan menyusun, menghubungkan, menjelaskan, menyatupadukan orang-orang dalam pekerjaan dan aktifitas sehingga semua unit berjalan secara terpadu dan harmonis guna mencapai tujuan bersama, sehingga dengan adanya koordinasi dihindari terjadinya konflik dan kesimpang siuran dalam melakukan kegiatan serta perbedaan pendapat dalam pencapaian sasaran dan tujuan organisasi.

Jaminan sosial merupakan salah satu faktor yang bermanfaat dari sisi tenaga kerja, sedangkan dari sisi kelangsungan hidup perusahaan, seperti fasilitas dan peralatan yang digunakan, penggunaan teknologi, dan kualitas serta kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan, tercermin dalam produktifitas kerja. Produktifitas kerja itu sendiri juga penting karena terkait dengan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output berupa barang atau jasa perusahaan. Sehingga operasional perusahaan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh produktifitas kerja karyawan yang baik juga.

Dengan adanya jaminan sosial ini para pekerja tidak perlu merasa khawatir apabila sesuatu hal menimpanya. Pada dasarnya program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan tunjangan kecelakaan kerja, memberikan penggantian berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan hari tua dan tunjangan kematian. Setiap perusahaan atau pengusaha diwajibkan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial yang

meliputi jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Menurut Rivai (2013: 837) “ Komunikasi adalah serangkaian cara dan nilai-nilai yang mempengaruhi cara masing-masing individu bekerja untuk mencapai hal yang spesifik, sesuai dengan tujuan individu bekerja dan berhubungan sosial di perusahaan, serta menampilkan sikap dan nilai tersebut, merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu, bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Pada umumnya, komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Apabila tidak ada bahasa verbal yang dapat dimengerti oleh keduanya, komunikasi masih dapat dilakukan dengan menggunakan gerak-gerik badan, menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala dan mengangkat bahu.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya produktifitas yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktifitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Produktifitas adalah segala sesuatu yang menyangkut hubungan antara keluaran (output) dengan masukan (input) dari tenaga kerja yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Menurut Husein, (2014: 73) Produktifitas

mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan karyawan yang bertujuan untuk memperbaiki produktifitas kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang dalam mencapai hasil kerjanya yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui pengkoordinasian pekerjaan, memberikan jaminan sosial untuk kesejahteraan karyawan dan melakukan komunikasi yang baik antar karyawan untuk kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul ***“Pengaruh Koordinasi, Jaminan Sosial, dan Komunikasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang”***

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka dapat ditemukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Koordinasi, Jaminan Sosial, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang ?
2. Apakah Koordinasi berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras ?
3. Apakah Jaminan Sosial berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja PT. Rasa Prima Selaras Palembang ?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh Koordinasi, Jaminan Sosial, dan Komunikasi secara simultan (bersama-sama) terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang.
2. Pengaruh Koordinasi secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang.
3. Pengaruh Jaminan Sosial secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang.
4. Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan PT. Rasa Prima Selaras Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai Koordinasi, Jaminan Sosial, dan Komunikasi kerja di PT. Rasa Prima Selaras Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan PT. Rasa Prima Selaras Palembang dalam pengambilan keputusan atau kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan Koordinasi, Jaminan Sosial, dan Komunikasi serta Produktifitas kerja sumber dayanya.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan penelitian sejauh mana dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dimasa perkuliahan dengan merealisasikan di dunia kerja dan sebagai bahan pertimbangan bagi aktifitas akademi dalam meningkatkan kualitas Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eddy, Sutrisno. (2016). *"Managemen Sumber Daya Manusia" Cetakan ke-8.*
Jakarta: Prenada Media Group.
- Effendy. (2011). *"Ilmu Komunikasi". Teori dan Prakteknya.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hamzah B, Uno. (2011). *Teori Komunikasi dan Pengukurannya : Analisis di Bidang Pendidikan.* Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2012). *Managemen Sumber Daya Perusahaan Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Managemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. (2011). *Managemen.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husien, Umar. (2014). *Metode Penelitian dan Aplikasi dalam Pemasaran.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Kencana, Inu. (2013). *Pengantar Ilmu Pemerintahan.* Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, Veithzhal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak. (2012). *Produktifitas dan Tenaga Kerja Indonesia.* Jakarta: FEUI.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, & Prinansa, D. (2011). *Managemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husien. (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis serta Bisnis, Edisi Kedua.* Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih, Tjutju. (2011). *Managemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Yustisia. (2014). *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan.* Visi Media.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir (edisi kedua cetakan pertama).* 2021. Palembang.