

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAJAWALI JAYA EKSPRES (ID EXPRESS) BANYUWANGI

Ni Kadek Yuliandari¹, Kurnia Riesty Utami², I Dewa Nyoman Usadha³

¹Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

²Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

³Universitas Mahendradatta

Email: nk.yuliandari@untag-banyuwangi.ac.id

Abstrak – Strategi manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express). Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia berguna untuk melihat seberapa besar karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan kompeten dalam bidangnya. Selain itu terjadinya peningkatan kinerja karyawan disebabkan dengan perubahan sistem maupun motivasi, target, kompensasi, dan *reward*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express). Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan alat pengumpulan datanya yaitu menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, dalam teknik analisis datanya menggunakan reduksi data, data *display*, dan *conclusion drawing* atau *verification*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia memberikan dampak yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan dan memiliki dampak positif bagi perusahaan. Hal ini telah dibuktikan dengan tercapainya target yang ditetapkan perusahaan oleh karyawan. Adanya penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yaitu dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan atau *training* memberikan dampak yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan karena karyawan yang potensial sudah tersaring dengan baik sesuai prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kata kunci: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

Abstract – Human resource management strategy is very influential in improving employee performance at PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express). The application of human resource management strategies is useful to see how much employees are doing their jobs and are competent in their fields. In addition, the increase in employee performance is caused by changes in the system as well as motivation, targets, compensation, and rewards. The purpose of this study was to find out how the human resource management strategy in improving employee performance at PT

Rajawali Jaya Ekspres (ID Express). This research is a qualitative research, with data collection tools using the method of observation, interviews and documentation. The nature of this research is descriptive qualitative, in the data analysis technique using data reduction, data display, and conclusion drawing or verification. The results of the study indicate that the human resource management strategy has a good impact on improving employee performance and has a positive impact on the company. This has been proven by the achievement of targets set by the company by employees. The implementation of human resource management strategies, namely in the process of recruitment, selection, training or training has a good impact on improving employee performance because potential employees have been properly screened according to procedures established by the company.

Keywords: Human Resource Management Strategy, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman barang/*Express Curier* dengan daerah yang berfokus seluruh wilayah Indonesia. Jaringan PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) yang sangat luas dan tentunya dengan layanan secara profesional sangat membantu pada pendistribusian produk serta meningkatkan daya saing dibidangnya. Tingginya permintaan pengiriman barang saat ini tidak lepas dari penyediaan jasa pengiriman yang ada di Indonesia, dan tentunya menyediakan jasa pengiriman barang dan juga memiliki strategi tersendiri dalam menarik pangsa pasarnya. Perusahaan menyediakan jasa pengiriman barang seperti TIKI, JNE, JNT, Pos Indonesia dan lain sebagainya, masing-masing bersaing mendapatkan pelanggan melalui strategi manajemen sumber daya manusia yang berbeda. Maka dari itu dimasa sekarang industry ini dituntut

lebih kreatif agar dapat mempertahankan eksistensi perusahaannya.

Kesuksesan yang diraih oleh ID Express Banyuwangi tidak terlepas dari kinerja karyawan yang semakin baik, dengan adanya motivasi kerja, hubungan lingkungan kerja serta kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan strategi sumber daya manusia akan tercapai secara maksimal. Menurut (Mangkunegara, 2013) suatu perusahaan harus mempunyai tujuan yang jelas dan terarah. Oleh sebab itu, didirikannya suatu perusahaan yaitu untuk meningkatkan nilai suatu perusahaan. Kinerja karyawan yaitu hasil dari kinerja seseorang baik kualitas serta kuantitas yang didapatkan seluruh karyawan disesuaikan dengan tugasnya. Kinerja yaitu pencapaian dari kerja yang didapatkan karyawan dari tugas mereka juga tanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut (Siagian, 2015) kinerja yang tinggi dibentuk adanya kesadaran pemimpin dengan memberikan dukungan, motivasi dan arahan terhadap pegawai dengan melibatkan sosok pemimpin dalam pendelegasian pekerjaan yang diberikan untuk setiap pegawai. Menurut (Wibowo, 2018) menyatakan bahwa pegawai dapat memahami tentang tanggung jawab pekerjaannya masing-masing. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman, pemberian motivasi dan kompensasi yang disesuaikan pada masing-masing pegawai agar memberi semangat pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan bahwa untuk mencapai keseimbangan target serta kebutuhan suatu organisasi dengan sasaran kebutuhan karyawan, manajemen sumber daya manusia memberikan perhatian terhadap tiga hal utama yaitu *pertama*, perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi dengan memperhitungkan seluruh tantangan serta peluang sehingga menjadi sumber daya manusia yang kompetitif. *Kedua*, implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif juga efisien, serta tidak mengabaikan semua aturan perundang-undangan yang ada, agar tercapainya produktivitas sumber daya manusia yang sangat baik, juga terpenuhi sasaran, kebutuhan organisasi, serta individu karyawan. *Ketiga*, evaluasi fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup semua penilaian

pada kebijakan manajemen sumber daya manusia yang digunakan menentukan berbagai kebijakan sumber daya manusia sudah efektif.

Dari tiga hal utama tersebut dapat dikatakan bahwa perencanaan, fungsi dan evaluasi fungsi untuk mencapai keseimbangan di organisasi kedepannya manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan kebijakan dan tindakan yang dilakukan apakah benar-benar efektif dan efisien. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi”**

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam sebagai metode pengumpulan datanya. Moleong 2007 menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah sejumlah tampilan seperti kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati dan dihayati oleh peneliti, serta benda-benda yang diamati yang memperhatikan setiap detailnya untuk mendapatkan makna yang tersirat dalam dokumen atau benda tersebut. Pandangan selanjutnya menurut (Sugiyono 2018) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang

digunakan untuk meneliti pada objek yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrumen kunci dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada pemaknaan daripada generalisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi. Adapun informan dalam penelitian ini berjumlah 8 orang karyawan yang bekerja di PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi. Kemudian untuk teknik pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan proses triangulasi, dalam penelitian ini teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi dengan teori. Teknik ini dilakukan untuk melihat representasi data yang diperoleh dengan teori-teori yang ada dan berkembang saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi

Wawancara secara mendalam dilakukan dengan informan pertama yakni atas nama Bapak Ifan Tri Cahyono selaku ketua Koordinasi kantor PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi. Melalui pertanyaan peneliti mengenai bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan pada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi? Atas

pertanyaan tersebut bapak Ifan menyatakan bahwa:

”Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja karyawan, yang diharapkan mampu memberikan dampak yang baik. Cara yang dilakukan yaitu dengan memberikan *training* secara intensif kepada seluruh karyawan”.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat ditarik suatu pemahaman bahwa, strategi manajemen sumber daya manusia merupakan tahap yang paling awal yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk manajemen yang baik, hal-hal mengenai karyawan seperti perencanaan dalam permintaan tenaga kerja jangka pendek maupun jangka panjang. Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan cara yang dilakukan seorang pemimpin perusahaan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja karyawan, yang diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi perusahaan. Kemudian pertanyaan kedua dari peneliti ditujukan untuk Ibu Anita tentang bagaimana proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang dilakukan dalam proses strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi? Dari pertanyaan tersebut Ibu Anita menyatakan bahwa:

“Dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dengan menggunakan sistem *online*, dengan memberikan informasi pekerjaan atau posisi yang dibutuhkan, dengan persyaratan minimal yang berpengalaman dalam bidangnya”

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka didapat suatu pemahaman yaitu didalam proses rekrutmen dan seleksi dengan menggunakan sistem *online*, yang di mana dipublikasikan secara terbuka yaitu melalui media sosial ID Express, dengan memberikan informasi posisi yang dibutuhkan dan bisa memenuhi persyaratan dan ketentuan yang dibutuhkan. Seperti misalnya sudah berpengalaman dalam bidangnya, hal ini bertujuan agar lebih memudahkan dalam melakukan tugas yang akan menjadi tanggung jawab dari pekerjaan masing - masing karyawan.

Pertanyaan ketiga dari peneliti ditujukan kepada Bapak Anton Syarifudin mengenai apakah penempatan sumber daya manusia sudah berdasarkan keahlian, pendidikan dan kualifikasi tertentu? Berdasarkan pertanyaan dari peneliti Bapak Anton menyatakan bahwa:

“Penempatan sumber daya manusia dilakukan dengan kualifikasi tertentu untuk para karyawan, yang disesuaikan dengan kebutuhan yaitu bisa menguasai *computer, handphone*, berpengalaman di bidangnya dan juga menyesuaikan kebutuhan di lapangan”. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat ditarik suatu pemahaman bahwa, jika dinyatakan lulus dalam seleksi

persyaratan dan ketentuan maka calon karyawan dapat melakukan interview di kantor pusat untuk bagian posisi koordinasi dan juga administrasi. PT Rajawali Jaya Ekpress (ID Express) Banyuwangi ini mempunyai kualifikasi-kualifikasi tertentu untuk para calon karyawan diharapkan untuk bisa menguasai dan memahami dunia kepemimpinan, *computer, handphone* maupun yang akan disesuaikan dengan kebutuhan posisi perusahaan, dan juga harus mampu menyesuaikan dengan yang berada di lapangan.

Pertanyaan keempat ditujukan kepada Bapak Ardi Setyawan dengan pertanyaan tentang strategi khusus, apakah kinerja karyawan bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik? Dari pertanyaan tersebut bapak Ardi Setyawan menjawab bahwa:

“Kinerja dari masing-masing karyawan dirasa memiliki kemampuan bekerja secara baik, tetapi juga harus dikontrol dengan melakukan koordinasi”.

Dari pernyataan tersebut, dapat ditarik suatu pemahaman bahwa, PT Rajawali Jaya Ekpress (ID Express) Banyuwangi setelah melakukan tahap rekrutmen dan seleksi calon karyawan pihak perusahaan mengutamakan kemampuan bekerja dengan kualitas yang baik, tetapi juga harus dengan pengontrolan melalui koordinasi dan juga pastinya evaluasi. Di dalam kemampuan bekerja dan kualitas yang baik juga diprioritaskan dalam pengalaman kerja sebelumnya, dengan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan terutama pada bagian ketua

koordinasi karena posisi ini juga merupakan bagian dari manajemen internal perusahaan. Sebagai bagian yang memberikan pengaruh besar terhadap perusahaan, hal ini pasti tidak mudah maka pihak PT Rajawali Jaya Ekpress (ID Ekpress) Banyuwangi terus mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu berinovatif dengan segala kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimiliki diharapkan mampu memberikan kontribusi yang besar untuk perusahaan.

Informan kelima yakni Ibu Winda Hurotul, melalui pertanyaan kelima dari peneliti apakah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah secara adil? Dari pertanyaan tersebut adapun pernyataan Ibu Winda menyatakan bahwa:

“Terkait adanya kompensasi, perusahaan selalu mengupayakan agar seimbang dan dirasa sudah secara adil karena dilihat dari kinerja masing-masing”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat ditarik suatu pemahaman bahwa, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah mengupayakan agar seimbang dan adil, yang di mana kompensasi sering disebut dengan bentuk upah dengan penghargaan atas pencapaian yang didapat oleh seorang karyawan atas kinerjanya. Dimana kompensasi atas pencapaian target khususnya dalam bidang paket atau bisa dikatakan sebagai bidang kinerja karyawan.

Pertanyaan keenam dari peneliti ditujukan untuk Bapak Hassan

mengenai jika ada karyawan yang berprestasi, *reward* apa yang diberikan kantor dalam konteks strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan? Berdasarkan pertanyaan dari peneliti Bapak Hassan menyatakan bahwa:

“Jika ada karyawan yang berprestasi maka *reward* yang didapatkan yaitu berupa uang.”

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dimengerti yaitu yang didapat seorang karyawan jika mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik maka *reward* yang didapat yaitu berupa uang.

Melalui pertanyaan ketujuh dari peneliti yang ditujukan untuk Ibu Indah mengenai berapa kali dalam satu bulan dilakukannya evaluasi kinerja karyawan? Dari pertanyaan tersebut bapak Ifan menyatakan bahwa:

“Terkait adanya evaluasi biasanya dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, biasanya yang rutin dilakukan yaitu 3 kali dalam sebulan.”

Dari pernyataan tersebut, dapat ditarik suatu pemahaman bahwa PT Rajawali Jaya Ekpress (ID Ekpress) Banyuwangi juga tetap memperhatikan atas kinerja karyawan dan memberikan evaluasi apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, evaluasi diberikan sesuai dengan kebutuhan atau biasanya 3 kali dalam sebulan mencakup semua dari kinerja seluruh posisi karyawan.

Kemudian pertanyaan dari peneliti tentang hasil evaluasi, indikator apa yang digunakan untuk menilai ketercapaian kinerja karyawan? Dari

pertanyaan tersebut bapak Ifan menyatakan bahwa:

“Dari hasil evaluasi indikator yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu target individu dan juga *reward* yang diberikan”.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dimengerti yaitu indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yakni dapat dilihat dari target yang dicapai oleh karyawan, *reward* dan juga bonus yang diberikan. Melalui pertanyaan terakhir dari peneliti untuk Ibu Wiwik tentang bagaimana tanggapan mengenai adanya persaingan yang semakin banyak? Dari pertanyaan peneliti Ibu Wiwik menegaskan bahwa:

“Terkait adanya persaingan jasa ekspedisi yang semakin banyak ID Express tidak terjadi permasalahan di perusahaan, tetap bertahan dan selalu memaksimalkan kinerja serta memaksimalkan pelayanan”.

Dari pemaparan pernyataan tersebut dapat ditegaskan bahwa, adanya persaingan antar jasa ekspedisi ini pihak PT Rajawali Jaya Ekpress (ID Express) Banyuwangi tidak menganggap ini suatu hal yang penting karena tidak bisa dipungkiri untuk saat ini banyak orang yang mampu berinovasi. PT Rajawali Jaya Ekpress (ID Express) Banyuwangi akan tetap bertahan dan akan selalu memaksimalkan strategi manajemen sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan serta memaksimalkan pelayanan agar tetap bisa bersaing dengan ekspedisi yang lain.

1. Pembahasan

Analisis Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Jaya Ekpress (ID Express) Banyuwangi

Berdasarkan pemaparan dalam pembahasan, dapat disimpulkan bahwa, strategi manajemen sumber daya manusia harus memiliki suatu perencanaan atau program yang dapat membantu mencapai tujuan dan visi misi perusahaan yang telah ditetapkan di masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh (Indartono, 2015) strategi sumber daya manusia harus sesuai dengan strategi bisnis dan harus menjadi bagian integral dari strategi bisnis, dengan memberikan kontribusi terhadap suatu proses perencanaan bisnis. Dengan melalui estimasi dan jumlah karyawan yang diperlukan dalam bagian-bagiannya, serta dalam perencanaan penarikan pegawai dan seleksi pegawai.

Rekrutmen tenaga kerja sangat penting dalam sebuah organisasi, dimana tahap ini diperlukannya analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasinya. Selain itu seleksi tenaga kerja merupakan proses penemuan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan yang dapat sesuai dengan syarat maupun ketentuan perusahaan. Proses pengembangan dan evaluasi terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dimana karyawan perusahaan diharapkan mampu menguasai serta memahami pekerjaan

yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini kepala kantor harus memberikan bekal untuk para karyawan agar dapat menguasai dan ahli pada bidangnya masing-masing serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut di adakan pada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi di mana hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja yang sesuai dengan ketentuan maupun peraturan perusahaan karyawan diharapkan mampu untuk memenuhi kinerjanya dalam dalam memperhatikan target, jam kerja, estimasi waktu proses pengiriman barang.

Dari analisis data 8 informan karyawan PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu dari strategi manajemen sumber daya manusia ini dapat dilihat seberapa besar dan tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Melalui manajemen sumber daya manusia dapat memiliki karyawan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing yang terdapat pada ada PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi. Selain itu terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan diadakannya evaluasi yang dilakukan karena dapat memberikan dampak besar bagi

karyawan. PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi.

Dilihat dari hasil proses wawancara, karyawan juga memiliki keterampilan yang sangat baik, dimana dapat bersikap sopan, ramah dan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap pelanggannya. Hal yang paling utama diterapkan dalam bidang pekerjaan terutama pada ada kurir *delivery*, karena akan berdampak terhadap kejujurannya. Karena kejujuran merupakan hal yang sangat penting di dalam melakukan pekerjaannya karyawan perusahaan dituntut untuk selalu bertanggung jawab serta memaksimalkan terhadap pekerjaan mereka masing-masing.

Maka dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila karyawan mengetahui tentang strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan, mereka diharapkan dapat memaksimalkan kinerjanya karena itu juga akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara umum.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk karyawan, sebab karyawan akan semakin giat dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan kinerja dari karyawan itu sendiri. Biasanya kantor cabang memberikan penghargaan atau biasa disebut dengan *reward* atas pencapaian target karyawan maupun karyawan yang berprestasi. Pembagian kompensasi diberikan pada awal bulan dan penerapan kompensasi yang ada di

PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi ini dirasa sudah dilakukan secara adil.

Adanya persaingan jasa ekspedisi yang semakin banyak ini memberikan motivasi tersendiri bagi PT. Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi untuk tetap memperhatikan tujuan dan visi misi perusahaan. Perusahaan diharapkan mampu bersaing secara sehat dan tetap menghasilkan kinerja karyawan yang bermutu, selalu memaksimalkan pelayanan, dan juga melakukan promosi melalui media sosial, serta bekerja sebaik mungkin dengan tujuan agar tetap eksis tidak hanya dimasa kini, namun juga bisa eksis dimasa mendatang.

SIMPULAN DAN SARAN

Strategi manajemen sumber daya manusia terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan memberikan dampak positif, hal ini dibuktikan dengan pencapaian target pada PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi. Dengan adanya penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yaitu dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan training para calon karyawan yang diwajibkan memiliki kualifikasi tertentu serta memiliki kelengkapan berkas yang sudah ditetapkan, dan proses perekrutan ini dilakukan secara adil dan terbatas, dengan pelatihan dan juga training yang diberikan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan dan mampu untuk

menyelesaikan dengan tepat waktu. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah secara adil dan juga sebisa mungkin untuk diseimbangkan. Evaluasi juga sangat diperhatikan dalam perusahaan, karena dapat memberikan motivasi kepada semua anggota karyawan, serta adanya reward yang diberikan untuk karyawan yang bekerja dengan baik serta berprestasi ini akan menjadi penunjang kinerja karyawan untuk lebih memaksimalkan dan menjadikan customers puas dengan pelayanan yang diberikan.

PT Rajawali Jaya Ekspres (ID Express) Banyuwangi diharapkan dapat meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia dengan memberikan pelatihan dan training lebih insentif bagi para karyawan mengenai kinerjanya, agar dapat mencapai strategi, tujuan serta visi misi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- .P, W. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, X, 173–189.
- Indartono, S. (2015). *Pengantar Manajemen*. UNY.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2007). *Metodologi*

- Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja
Rordakarya.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi
Aksara.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian
Kuantitatif dan Kualitatif dan
R&D*. Gramedia.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen
Sumber Daya Manusia*. Kencana.