

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Seiring perkembangan zaman dan globalisasi, persaingan bisnis di sektor industri semakin meningkat tajam. Perusahaan-perusahaan di seluruh dunia harus mampu bersaing tidak hanya dalam hal produk yang dihasilkan, tetapi juga dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Semakin berkembangnya perusahaan-perusahaan di Indonesia, para pengusaha akan terus memajukan kinerja perusahaan supaya bisa berkompetisi bersama perusahaan lain, maka dari itu sebuah perusahaan yang bagus diperlukan pembaharuan atau pendayagunaan sumber daya manusia untuk mewujudkan karyawan yang bermutu, sehat jasmani serta rohani lalu mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang hebat untuk membawa perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi aset paling berharga dalam perusahaan, karena tanpa tenaga kerja yang kompeten dan berkinerja tinggi, perusahaan tidak akan mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Karyawan adalah sumber daya penting perusahaan yang patut dijaga karena mempunyai fungsi penting dalam organisasi perusahaan. Pada dasarnya sebuah perusahaan tergantung pada keahlian karyawan selaku sumber daya manusia. Apabila keterampilan dan kemampuan karyawan tinggi, maka besar pula peluang bagi perusahaan mendapatkan tujuan. Oleh karena itu, para karyawan wajib mempersiapkan diri dengan baik dan terkoordinasi untuk lebih mengembangkan hasil kerjanya. Tentu saja, para pekerja harus bekerja sesuai kemampuan dan keterampilan mereka untuk mencapai hasil terbaik.

Menurut Anjani (2019:4) kinerja yaitu jenis pekerjaan dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sama dengan tanggung jawab dari perusahaan. Kinerja setiap karyawan itu tidak sama dengan karyawan lainnya. Menciptakan kinerja yang unggul juga memerlukan pengembangan kerja yang baik serta bisa menggunakan kemampuan para pekerja untuk menggapai maksud organisasi dengan baik. Jika suatu perusahaan ingin karyawannya melaksanakan pekerjaan dengan konsisten, maka perusahaan juga harus memperhatikan kompetensi dari setiap karyawan, karena di dalam kinerja mencakup bagian dari kompetensi dan produktivitas hasil, maka hasil kinerja bergantung pada kemampuan individu untuk mencapainya

Erman dalam (Anggriawan, 2023: 49) mengatakan bahwa kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan oleh karyawan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Dalam dunia kerja yang terus berkembang, karyawan dituntut untuk memiliki kompetensi yang lebih tinggi terutama dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pelanggan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kompetensi karyawan meliputi berbagai aspek, mulai dari keterampilan teknis yang berkaitan langsung dengan pekerjaan hingga soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi. Dalam lingkungan kerja modern, kompetensi teknis yang dimiliki oleh karyawan perlu terus ditingkatkan melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Namun, kompetensi

non-teknis juga sangat penting, karena karyawan tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan tugas teknis, tetapi juga harus mampu bekerja sama dengan tim, memecahkan masalah, dan berinovasi.

Adapun definisi kompensasi menurut Manippi & Saiful (2022:284) “Kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, hingga penghargaan Non-material seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi lebih banyak terhadap perusahaan”.

CV. Torado Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang food and beverage yakni sebuah restoran dan *coffee shop*. Adapun jumlah karyawan perusahaan pada tahun 2024 dalam tabel di bawah ini.

**Tabel 1. 1**  
**Data Jumlah Karyawan**

No.	Outlet	Jumlah
1	GA (General Affair)	11
2	Altero Bistronomie	34
3	Calluna All Day & Rucker Park	44
4	Maison De La Sol	34
Total :		123

Sumber : Data Internal Perusahaan

Membahas kompetensi seorang pekerja tentunya tidak lepas dari dampak yang ditimbulkan dari kinerjanya, karena penilaian kinerja karyawan adalah faktor yang tidak bisa lepas pada kompetensi kerja yang dimiliki karyawan itu sendiri. Mengenai pentingnya masalah kompetensi, hal inilah yang membuat CV. Torado

Group harus memperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

CV. Torado Group yang bergerak dalam industri kuliner, menghadapi tantangan dalam beberapa bulan terakhir, termasuk penurunan peringkat *Google Review*. Permasalahan yang biasanya terjadi di perusahaan mencakup kinerja karyawan yang tidak sama dengan yang diharapkan perusahaan yaitu kurangnya pengetahuan, pemahaman dan pelatihan mengenai produk yang ditawarkan serta target perusahaan yang tidak tercapai. Dalam upaya untuk menangani masalah tersebut, maka CV. Torado Group perlu mengamati dinamika kompetensi dari setiap karyawan, hal ini dilakukan agar bisa memberi kepuasan kerja yang dalam maksudnya untuk menggiatkan kinerja bagi karyawan menjadi lebih baik. Selain itu penyebabnya adalah kurangnya manajemen waktu, keterampilan komunikasi serta kesadaran terhadap tanggung jawab dalam pekerjaan.

Tidak hanya kompetensi, ada aspek yang turut berdampak dengan kinerja seorang pegawai, ialah kompensasi. Dalam praktiknya, industri food and beverage seringkali menghadapi tekanan tinggi dalam hal layanan cepat dan berkualitas, sistem kompensasi yang memadai dapat menjadi faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih keras dan memberikan yang terbaik. Selain itu, perusahaan juga berusaha untuk memberikan kompensasi yang kompetitif kepada karyawan, baik dalam bentuk gaji maupun tunjangan lainnya. Namun, CV. Torado Group masih menghadapi tantangan dalam hal peningkatan kinerja karyawan dan untuk menurunkan turnover. Permasalahan tersebut terjadi dikarenakan gaji yang kurang sesuai atau tidak bisa memenuhi kebutuhan secara individu, sistem insentif yang tidak adil dan tidak merata. Ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan kompensasi yang diterima bisa berdampak negatif terhadap kinerja, ketika

karyawan tidak memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugasnya, hasil pekerjaan menjadi kurang optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Di sisi lain, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja atau ekspektasi karyawan dapat menurunkan semangat kerja mereka, sehingga kinerja menurun lebih jauh. Kombinasi dari kedua faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang kurang nyaman, menghambat pencapaian target perusahaan, dan berpotensi meningkatkan tingkat turnover karyawan.

Kompetensi dan Kompensasi yang telah dijelaskan tersebut sangatlah penting bagi perusahaan terutama terhadap kinerja pegawai di CV. Torado Group. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan di CV. Torado Group mengatakan bahwa mereka merasa kurangnya pengetahuan, pelatihan dan kompensasi yang didapatkan selama bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai merasa pemberian pelatihan, kompensasi yang berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas dinilai kurang memadai. Hal tersebut yang merupakan salah satu penyebab penurunan kinerja pegawai, dan menyebabkan belum maksimalnya pencapaian kinerja yang diperoleh. Gambaran mengenai kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan CV. Torado Group diperoleh melalui Pra Survei dengan hasil sebagai berikut

**Tabel 1. 2**  
**Prasurvei Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya		Tidak		
1	Apakah Anda merasa pekerjaan yang Anda lakukan selalu bebas dari kesalahan dan memenuhi standar perusahaan/ SOP?	3	10%	27	90%	30
2	Apakah anda merasa dapat memenuhi target kuantitas pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan?	9	30%	21	70%	30
3	Apakah anda selalu mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu?	13	43,33%	17	56,67%	30
4	Apakah anda merasa dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang paling efisien dan menghemat waktu?	13	43,33%	17	56,67%	30
5	Apakah anda mampu mengambil keputusan yang tepat tanpa perlu selalu meminta arahan?	3	10%	27	90%	30
Rata-rata		27%			73%	

Sumber : Hasil dari pengolahan data Pra Survei Kuesioner,2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dari hasil olah data kuesioner yang penulis bagikan kepada 30 responden yang merupakan karyawan CV. Torado Group mengenai kondisi kinerja dapat diketahui bahwa yang menjawab pada pertanyaan tentang apakah pekerjaan selalu memenuhi standar perusahaan atau SOP dan selalu bebas dari kesalahan, hanya 3 orang atau 10% yang menjawab “Ya” sementara 27 orang atau 90% menjawab “Tidak” , bahwa pekerjaan mereka tidak sering memenuhi standar yang diharapkan. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan percaya bahwa pekerjaan-pekerjaan mereka tidak selalu memenuhi standar. Pada pertanyaan kedua tentang pemenuhan target kuantitas pekerjaan, 9 orang atau 30% menjawab “Ya” mereka mengatakan mampu memenuhi target

tersebut, tetapi 21 orang atau 70% menjawab “Tidak” mereka merasa sulit memenuhinya. Ini menunjukkan bahwa ada masalah dalam mencapai target kuantitas pekerjaan yang diharapkan, karena faktor keterampilan. Dalam hal menyelesaikan tugas tepat waktu, 13 orang atau 43,3% menjawab “Ya” merasa mampu menyelesaikannya, sementara 17 orang atau 56,7% menjawab “Tidak” mereka merasa sulit untuk menyelesaikannya. Hal ini menunjukkan ketidakseimbangan dalam manajemen waktu, yang dapat memengaruhi kinerja keseluruhan. Terdapat 13 orang atau 42,5% menjawab “Ya” dan mengatakan mereka dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan menghemat waktu, sementara 17 orang atau 57,5% menjawab “Tidak” mereka mengatakan belum sepenuhnya efisien. Artinya menunjukkan bahwa ada peluang untuk menjadi lebih baik dalam mengelola waktu dan bekerja lebih efisien. Terakhir, mengenai kemampuan untuk mengambil keputusan tanpa bimbingan, 3 orang atau 10% menjawab “Ya” mengatakan mereka mampu mengambil keputusan yang tepat tanpa membutuhkan bimbingan, sedangkan 27 orang atau 90% menjawab “Tidak” mereka mengatakan masih memerlukan bimbingan dalam pengambilan keputusan ini. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih merasa kurang percaya diri atau tidak memiliki kebebasan dalam membuat keputusan secara mandiri.

Berdasarkan hasil prasurvei mengenai kinerja karyawan, diperoleh rata-rata yang menunjukkan bahwa 27% responden menjawab "Ya", yang berarti sekelompok kecil responden merasa bahwa kinerja mereka sudah memenuhi atau sesuai dengan standar yang diharapkan. 73% responden menjawab "Tidak", yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kinerja mereka masih

belum optimal atau belum memenuhi ekspektasi yang ditetapkan oleh organisasi.

Hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan yang cukup besar dalam kinerja karyawan, di mana mayoritas responden merasa perlu adanya perbaikan dalam aspek kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dari pihak manajemen dalam merancang program pengembangan kinerja yang lebih efektif, baik dari sisi pelatihan, dukungan, maupun motivasi karyawan.

**Tabel 1. 3**  
**Prasurvei Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

No.	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya		Tidak		
1	Memahami deskripsi tugas yang menjadi tanggung jawab	7	23,33%	23	76,67%	30
2	Pemahaman terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP)	14	46,67%	16	53,33%	30
3	Merasa memiliki keterampilan yang cukup untuk menyelesaikan tugas secara efisien	13	43,33%	17	56,67%	30
4	Apakah anda mampu mengambil keputusan yang tepat dalam menyelesaikan tugas	13	43,33%	17	56,67%	30
5	Merasa termotivasi untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan	8	26,67%	22	73,33%	30
Rata-Rata		36,67%		63,33%		

Sumber : Hasil dari pengolahan data Pra Survei Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapat dari kuesioner tentang kompetensi dapat diketahui bahwa hanya 7 dari 30 orang yang menjawab “Ya” atau sebesar 23,33%, dan yang menjawab “Tidak” sebanyak 23 orang atau sebesar 76,67%, tidak memahami deskripsi tugas yang diberikan kepada mereka. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki pengetahuan sepenuhnya apa yang harus mereka lakukan, yang dapat berdampak pada kinerja dan pencapaian tujuan

perusahaan. Pemahaman terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagian besar responden mengatakan “Ya” sebanyak 14 orang atau sebesar 46,67% memahami SOP yang berlaku, sedangkan 16 orang menjawab “Tidak” atau sebesar 53,33% mengatakan mereka tidak. Ini menunjukkan bahwa pemahaman SOP harus ditingkatkan untuk menjamin pelaksanaan tugas yang konsisten. Keterampilan dan sikap diperoleh sebanyak 13 orang yang menjawab “Ya” atau sebesar 43,33% responden merasa memiliki keterampilan yang memadai, sementara yang menjawab “Tidak” sebanyak 17 orang atau sebesar 56,67% merasa kurang memiliki keterampilan yang cukup. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan keterampilan dan sikap karyawan agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Hanya 8 responden yang menjawab “Ya” atau 26,67% responden yang merasa termotivasi untuk mengembangkan diri, sementara 22 orang atau 73,33% menjawab “Tidak” merasa demikian. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi pengembangan diri masih menjadi tantangan yang perlu diatasi.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan terkait kompetensi, diperoleh rata-rata yang menunjukkan bahwa 36,67% responden menjawab "Ya", yang berarti sebagian kecil responden merasa bahwa kompetensi yang dimiliki saat ini sudah memenuhi standar yang diharapkan. 63,33% responden menjawab "Tidak", yang menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa kompetensi yang dimiliki masih belum memadai atau belum sesuai dengan yang diinginkan.

Hasil ini mengindikasikan adanya kesenjangan kompetensi yang perlu mendapatkan perhatian lebih, sehingga diperlukan langkah-langkah untuk pengembangan keterampilan atau pelatihan yang lebih fokus guna meningkatkan kompetensi individu dalam organisasi. Peningkatan kompetensi ini diharapkan

dapat membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil prasurvei terkait kompetensi, sebagian besar karyawan mengakui pentingnya pelatihan untuk mengembangkan keterampilan mereka. Pelatihan yang tersedia di perusahaan meliputi pelatihan teknis, manajerial, serta soft skills. Namun, banyak karyawan yang tidak mengikuti pelatihan tersebut. Beberapa alasan yang diberikan antara lain adalah waktu yang tidak fleksibel, karena pelatihan sering kali bertabrakan dengan jadwal pekerjaan mereka. Selain itu, ada juga yang merasa kurang informasi mengenai manfaat pelatihan atau merasa bahwa pelatihan yang ditawarkan tidak relevan dengan tugas mereka. Beberapa karyawan lainnya merasa bahwa kompetensi yang mereka miliki sudah cukup sehingga tidak perlu mengikuti pelatihan lebih lanjut. Hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyusun jadwal pelatihan yang lebih fleksibel, memberikan informasi yang lebih jelas tentang manfaat pelatihan, dan memastikan bahwa pelatihan yang ditawarkan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan karyawan.

**Tabel 1. 4**  
**Prasurvei Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya		Tidak		
1	Gaji / Upah yang saya terima sesuai dengan harapan saya	14	46,67%	16	53,33%	30
2	Sistem pemberian Insentif yang adil	4	13,33%	26	86,67%	30
3	Tunjangan diluar gaji pokok mencukupi kebutuhan saya	10	33,33%	20	66,66%	30
4	Fasilitas yang lengkap	5	16,67%	25	83,33%	30
Rata-rata		27,50%		72,50%		

Sumber : Hasil dari pengolahan data Pra Survei Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan tentang kompensasi dapat diketahui bahwa hasil survey mengungkapkan banyak ketidakpuasan di antara responden. Hanya 14 orang atau 46,67% yang menjawab “Ya” dari 30 responden yang merasa gaji atau upah sesuai harapan, sementara sistem insentif/ bonus sangat rendah, hanya 4 orang responden atau 13,3% yang menjawab “Ya” dari 30 responden yang merasa puas sedangkan yang menjawab “Tidak” sebanyak 26 orang atau sebesar 86,67%. Artinya karyawan merasa sistem pemberian insentif dan bonus yang dinilai kurang adil dikarenakan besaran insentif yang menurun. Tunjangan juga dinilai kurang memadai, hanya 10 orang responden atau 33,33% yang menjawab “Ya” dan 20 orang atau 66,67 % dari 30 responden menjawab “Tidak” yang merasa tidak cukup. Pada pertanyaan terakhir mengenai fasilitas juga dinilai kurang memadai hanya 5 orang yang menjawab “Ya” atau 16,67% dan untuk 25 orang lainnya atau sebesar 83,33% menjawab “Tidak”. Berdasarkan hasil prasurvey terkait kompensasi di CV Torado Group, bahwa 27,50% responden merasa kompensasi yang diterima sudah sesuai dengan harapan, sementara 72,50% merasa kompensasi tersebut belum memadai. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam kepuasan terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan. Temuan utama lainnya mencakup gaji yang belum sesuai dengan UMR, di mana sebagian besar responden merasa gaji yang diterima masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku. Selain itu, jenis tunjangan seperti tunjangan makan, transportasi, dan kesehatan dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sementara fasilitas seperti kamar mandi dan ruang istirahat ada, namun kenyamanan dan kelengkapannya masih terbatas. Hasil ini menunjukkan perlunya evaluasi dan perbaikan dalam sistem kompensasi

perusahaan, termasuk penyesuaian gaji, peningkatan tunjangan, dan fasilitas yang lebih memadai, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Ketidakpuasan terhadap kompensasi ini menunjukkan bahwa aspek ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika aspek-aspek kompensasi karyawan tidak terpenuhi, hal ini dapat menghambat kinerja mereka.

Menurut Gary Dessler dalam (D.Widyanti, 2023:40) kompetensi dan kompensasi tidak hanya mempengaruhi kinerja individu karyawan, tetapi juga kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang kompeten cenderung lebih produktif, kreatif, dan inovatif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, meningkatkan kompetensi dan memberikan kompensasi yang adil adalah langkah strategis yang dapat diambil oleh perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Selain itu, penting untuk memahami bahwa hubungan antara kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan bersifat dinamis dan saling terkait. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini akan mengkaji dampak dari kebijakan pengembangan kompetensi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan memberikan kesempatan untuk berkembang cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan dari fenomena yang ditemukan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Torado Group”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Sebuah penelitian diperlukan adanya identifikasi masalah agar dapat mudah menemukan proses objek yang akan diteliti.

Menurut Unaradjan (2019:5) “Identifikasi masalah pada umumnya mendeteksi, melacak, menjelaskan aspek permasalahan yang muncul dan terkait dengan judul penelitian atau dengan masalah atau dengan variabel yang akan diteliti”. Berdasarkan pengertian para ahli penulis menyimpulkan bahwa identifikasi masalah merupakan proses merumuskan masalah yang akan diteliti dan mudah mendapatkan objek yang akan diteliti sehingga pembaca dapat memahami proses selanjutnya dan memudahkan pembaca untuk memahami hasil penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Tidak optimalnya kinerja karyawan di CV. Torado Group.
2. Terdapat beberapa karyawan yang kurang terampil dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak adanya jadwal pelatihan yang spesifik dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam pengembangan kompetensi karyawan. Dampaknya karyawan mungkin tidak mendapatkan pelatihan cukup tepat waktu, terutama dalam menghadapi regulasi baru.
3. Ketidak sesuaian antara kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dan karyawan di CV. Torado Group.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini

yaitu sebagai berikut :

1. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja karyawan.
2. Subjek dalam penelitian ini adalah CV. Torado Group Torado Group yang berlokasi di Jalan Dr.Cipto No.24 Pasirkaliki, Kota Bandung, Jawa Barat 40171
3. Variabel selain kompetensi ( $X_1$ ),kompensasi ( $X_2$ ), dan kinerja karyawan (Y) dianggap (*ceteris paribus*).

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan di CV. Torado Group
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Torado Group
3. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Torado Group
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Torado Group

#### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

##### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Maksud Penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang program sarjana jurusan manajemen pada Universitas Sangga Buana (USB) Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan Bandung.

### 1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu, untuk :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Mengukur pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Torado Group.
3. Mengukur pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di CV. Torado Group.
4. Mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Torado Group.

### 1.6 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan khususnya pada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini yaitu :

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan umumnya bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi studi selanjutnya, meningkatkan pemahaman tentang faktor- faktor yang memengaruhi kinerja, dan memperkaya literatur akademis.
  - b. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, akan menjadi salah satu sumbangan pemikiran yang berguna bagi peneliti di masa depan.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami bagaimana cara menganalisis

dan memecahkan masalah melalui teori yang didapatkan dalam bangku kuliah dengan fakta di lapangan terkait dengan pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

### 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah di CV Torado Group dan tepatnya yang berlokasi di Jl. Dr.Cipto No.24, Pasirkaliki, Kota Bandung, Jawa Barat, 40147. Sementara waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan September sampai Februari 2025.

**Tabel 1. 5**  
**Waktu Penelitian**

No.	Kegiatan	Bulan Penelitian					
		September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
1	Pengajuan Judul						
2	Penyusunan BAB I						
3	Penyusunan BAB II						
4	Penyusunan BAB III						
5	Sidang UP						
6	Pengolahan Data						
7	Penyusunan IV, BAB V, Lampiran, Abstrak						
8	Sidang Akhir						

Sumber : Data diolah peneliti, 2024