

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Hampir setiap aspek kehidupan manusia telah diubah oleh era globalisasi, terutama dalam bidang bisnis dan manajemen sumber daya manusia. Globalisasi yang cepat telah memungkinkan perusahaan di seluruh dunia berinteraksi satu sama lain dengan bebas, bersaing, dan berbagi daya dengan mudah dan cepat. Globalisasi telah membawa tantangan besar seperti persaingan yang semakin ketat, perubahan dalam kebutuhan dan preferensi konsumen, serta kemajuan teknologi yang menuntut bisnis untuk berinovasi secara berkelanjutan, tetapi juga menawarkan peluang besar bagi bisnis untuk memperluas dan meningkatkan keuntungan mereka.

Pada awalnya globalisasi mungkin lebih banyak dipandang sebagai fenomena ekonomi yang hanya berhubungan dengan proses ekspor impor dan integrasi pasar. Namun, seiring dengan berjalannya waktu globalisasi telah berkembang menjadi sebuah proses yang luas, mencakup aspek sosial, budaya, dan teknologi. Globalisasi juga mendorong pertumbuhan pesat terutama di bidang teknologi informasi dan komunikasi, yang sangat memungkinkan pertukaran informasi secara real-time, serta mempercepat proses pengambilan keputusan dalam dunia bisnis.

Salah satu efek besar dari globalisasi adalah munculnya persaingan yang semakin luas di seluruh dunia. Sekarang perusahaan yang dulunya hanya bersaing di pasar lokal harus bersaing dengan pesaing di seluruh dunia, dengan sumber daya

yang lebih beragam dan strategi yang lebih canggih. Perusahaan harus unggul dalam hal kualitas dan harga produk di tengah persaingan ini. Mereka juga harus mampu berinovasi, beradaptasi dengan cepat, dan menggunakan teknologi baru untuk mendukung operasional mereka.

Menurut Lilyana et al., (2023:1) Sumber daya manusia adalah sumber daya yang ada di suatu organisasi dan merupakan komponen utama yang menggerakkan semua komponennya, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah syarat keberhasilan organisasi. Namun, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah tantangan besar dalam menghadapi globalisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dan kompetitif sangat penting untuk kesuksesan suatu bisnis. Perusahaan harus yakin bahwa karyawan memiliki keterampilan yang relevan, mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tren pasar, serta mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan karena tuntutan pasar global yang semakin meningkat.

Produk dan layanan yang ditawarkan bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan, cara perusahaan mengelola dan memberdayakan karyawan juga sangat penting. Pengetahuan yang mendalam, keterampilan teknis yang mumpuni, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat adalah kunci kesuksesan jangka panjang.

Bisnis dapat memperoleh keunggulan di pasar global dengan sumber daya manusia yang cerdas, kreatif, dan termotivasi. Oleh karena itu, bisnis harus berkonsentrasi pada pengembangan sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan strategisnya dengan cara terbaik.

Menurut Nurfitriani, (2022:6) Kinerja karyawan bergantung pada banyak faktor, termasuk individu karyawan (faktor internal), kondisi lingkungan perusahaan (faktor eksternal), dan strategi perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan bukanlah seperti uang, mesin, dan materi yang bersifat positif dan dapat dikelola demi memenuhi target perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi yang layak bagi para karyawan untuk tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya

Menurut Rosita et al., (2024:13) Kompensasi adalah cara untuk memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan seberapa baik mereka bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi biasanya diberikan dalam bentuk uang tambahan atau tunjangan lain selama periode waktu tertentu. Kompensasi yang terlalu rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan, sedangkan kompensasi yang terlalu tinggi tanpa perhitungan yang matang bisa membebani keuangan perusahaan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk merancang strategi kompensasi yang tidak hanya kompetitif, tetapi juga berkelanjutan sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan.

Memahami pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat mengoptimalkan kebijakan penghargaan untuk mencapai tujuan

bisnisnya. Penting mengetahui sejauh mana kebijakan kompensasi diterapkan perusahaan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Apabila kompensasi dibiarkan begitu saja akan memberikan masalah penting bagi manajemen perusahaan dan perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, baik dari sisi jumlah, bentuk, maupun pemberiannya agar meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hariyanti Safira Hasan et al., 2023:172) mengemukakan bahwa asas pemberian kompensasi wajib diterapkan di perusahaan, di antaranya:

1. Asas keadilan

Perusahaan harus mengikuti prinsip keadilan saat memberikan kompensasi kepada karyawan, dengan karyawan dibayar sesuai dengan pekerjaan mereka dan diberi bonus sesuai dengan prestasi mereka.

2. Asas kelayakan

Gaji minimum yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan dan keluarganya, berdasarkan UMR yang berlaku di seluruh provinsi dan kabupaten tersebut.

3. Asas wajar

Menentukan besaran kompensasi harus dipertimbangkan berbagai jenis pekerjaan, risiko, tanggung jawab, capaian kerja, dan posisi karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Joyci Nusantara Cemerlang yang bergerak di industri makanan, termasuk pada bisnis kue kering peran karyawan sangat diperlukan untuk menjaga kelancaran operasional serta kualitas produk yang

dihasilkan. Kue kering bukan hanya sekedar makanan tetapi juga industri kreatif dan musiman biasanya sangat populer di Indonesia pada saat momen Hari Raya Idul Fitri dan Natal. Kue kering sering kali dianggap sebagai simbol kemeriahan dan kehangatan dalam kebersamaan keluarga dan kerabat. Tidak hanya dinikmati oleh anak-anak, kue kering juga disukai oleh orang dewasa karena rasanya yang beragam dan mudah dinikmati dalam berbagai kesempatan.

Dalam banyak budaya, terutama di Indonesia kue kering sering kali dihidangkan sebagai tanda keramahan dan kebanggaan tuan rumah terhadap tamu yang datang. Hal ini menciptakan tradisi yang terus berkembang dan membuat kue kering menjadi bagian penting dari budaya kuliner Indonesia. Variasi dalam bahan, bentuk dan cara penyajiannya juga memperkaya makna dan citra kue kering itu sendiri.

Kue kering memiliki daya tarik yang besar, fenomena terkait kue kering juga menghadapi tantangan, seperti adanya pergeseran pola masyarakat yang lebih memilih makanan praktis atau instan. Bertahan dan berkembang di pasar yang semakin kompetitif, pelaku usaha kue kering harus berinovasi. Inovasi bisa datang dalam berbagai bentuk, mulai dari varian rasa yang lebih modern, pengembangan kemasan yang menarik, hingga teknologi digital untuk menjangkau konsumen yang lebih luas.

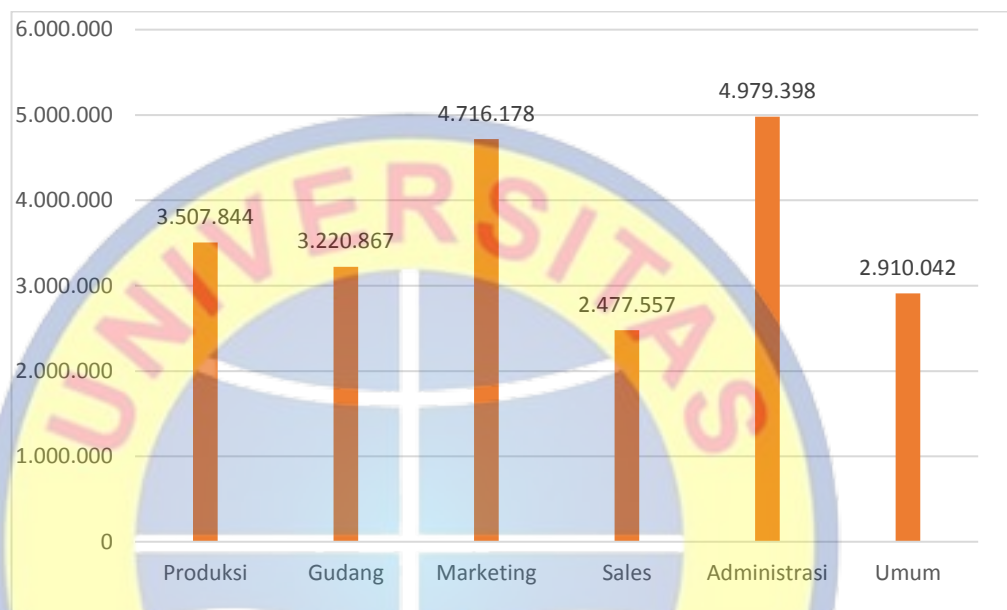
PT Joyci Nusantara Cemerlang (Jnc cookies) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produsen kue kering yang didirikan pada tahun 1996. Perusahaan ini berkomitmen untuk menawarkan produk yang halal dan memenuhi

standar keamanan internasional. Visi perusahaan ini adalah menjadi pemimpin industri makanan di Indonesia melalui bisnis kue kering. Misi mereka mencakup memberdayakan masyarakat sekitar, penetrasi pasar yang luas, menggunakan bahan baku lokal, dan terus berinovasi dalam produk dan layanan. JNC juga menjalin kemitraan dengan distributor dan agen untuk memperluas jangkauan produk di berbagai wilayah di Indonesia. JNC memproduksi kue kering seperti Cookies Coklat Chip, Cookies Keju, Cookies Kacang, Cookies Oatmeal, dan sebagainya.

Melihat dari kondisi kinerja karyawan yang menurun di PT Joyci Nusantara Cemerlang melalui hasil wawancara bersama HRD diberitahukan bahwa terdapat masalah mengenai kompensasi yang diberikan kepada karyawan dengan jumlah rata-rata kompensasi di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Bandung.

UMK Kota Bandung tahun 2025 telah meningkat sebanyak 6,5%, menurut Keputusan Gubernur Jabar Nomor 561.7/kep.798-Kesra/2024 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Bandung di Daerah Provinsi Jawa Barat tahun 2025. Berdasarkan Surat Putusan Gubernur Jawa Barat, Upah Minimum Kota Bandung per 1 Januari 2025 mencapai RP. 4.482.914 sedangkan di Kabupaten Bandung 2025 Rp. 3.736.741.

Namun, ada beberapa perusahaan yang masih memberikan kompensasi di bawah standar yang bisa berdampak pada kinerja karyawan. Berikut adalah data kompensasi yang diterima oleh karyawan PT Joyci Nusantara Cemerlang yang berlokasi di Jl. Bojong Koneng Atas, Kabupaten Bandung.

**Gambar 1. 1****Rata-rata Jumlah Kompensasi Setiap Bulan**

*Sumber: PT Joyci Nusantara Cemerlang 2025*

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan rata-rata kompensasi berdasarkan divisi atau departemen di PT Joyci Nusantara Cemerlang. Grafik ini mencantumkan jumlah kompensasi dalam satuan rupiah pada sumbu vertikal dan kategori divisi pada sumbu horizontal.

Dilihat dari data bahwa rata-rata kompensasi karyawan di PT Joyci Nusantara Cemerlang masih menunjukkan di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Bandung, hanya ada dua posisi yang mendapatkan kompensasi di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota yaitu di posisi marketing yang mendapatkan upah sebesar Rp. 4.716.178 dan posisi administrasi sebesar Rp. 4.979.398 saja yang

mendapatkan upah di atas Upah Minimum Kabupaten/Kota Bandung, data di atas sudah termasuk BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, BPJS pensiun.

**Tabel 1. 1**

**Pra Survei Kinerja Karyawan di PT Joyci Nusantara Cemerlang**

| No.                   | Pernyataan                                                                   | Jawaban Responden |     |        |     | Total |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|--------|-----|-------|
|                       |                                                                              | Ya                |     | Tidak  |     |       |
|                       |                                                                              | F                 | %   | F      | %   |       |
| 1                     | Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sesuai standar kualitas perusahaan | 8                 | 40% | 12     | 60% | 100%  |
| 2                     | Menyelesaikan jumlah tugas sesuai target yang ditetapkan                     | 5                 | 25% | 15     | 75% | 100%  |
| 3                     | Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan     | 6                 | 30% | 14     | 70% | 100%  |
| 4                     | Setiap pengeluaran harus disetujui berdasarkan anggaran yang telah dibuat    | 5                 | 25% | 15     | 75% | 100%  |
| 5                     | Bekerja secara mandiri dengan baik tanpa harus di awasi oleh atasan          | 5                 | 25% | 15     | 75% | 100%  |
| 6                     | Mampu bekerja sama dengan baik dalam tim atau dengan rekan kerja lainnya     | 6                 | 30% | 14     | 70% | 100%  |
| Rata-rata             |                                                                              | 29,16%            |     | 70,83% |     |       |
| Jumlah Responden = 20 |                                                                              |                   |     |        |     |       |

*Sumber: Data yang Diolah Penulis*

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan hasil pra survei terhadap kinerja karyawan di PT Joyci Nusantara Cemerlang yang dilakukan terhadap 20 responden karyawan tetap. Survei ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai standar perusahaan. Terdapat 6 pertanyaan yang diajukan mencakup aspek-aspek penting dalam dunia kerja, yaitu

kualitas hasil kerja, pencapaian target tugas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kepatuhan terhadap anggaran, kemandirian dalam bekerja, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

Terlihat dari rendahnya persentase responden yang menjawab “Ya” pada setiap pertanyaan, yaitu hanya berkisar 25% hingga 40%. Pertanyaan pertama mengenai kualitas hasil kerja memiliki persentase tinggi (40%), sementara 5 pernyataan lain berada pada tingkat 25% hingga 30%.

Angka-angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dinilai belum mampu memenuhi ekspektasi perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar, target, maupun tenggat waktu. Selain itu rendahnya kemandirian dan kemampuan bekerja sama juga menjadi perhatian. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi serta peningkatan kinerja yang harus ditingkatkan secara menyeluruh.

**Tabel 1. 2**

**Pra Survei Kompensasi PT Joyci Nusantara Cemerlang**

| No. | Pernyataan                                                                                                | Jawaban Responden |     |       |     | Total |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|-------|-----|-------|
|     |                                                                                                           | Ya                |     | Tidak |     |       |
|     |                                                                                                           | F                 | %   | F     | %   |       |
| 1   | Gaji yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja                                                        | 5                 | 25% | 15    | 75% | 100%  |
| 2   | Perusahaan memberikan insentif yang mendorong untuk meningkatkan kinerja                                  | 5                 | 25% | 15    | 75% | 100%  |
| 3   | Tunjangan yang diterima seperti asuransi kesehatan dan biaya transportasi sudah mendukung kebutuhan kerja | 7                 | 35% | 13    | 65% | 100%  |

| No.                  | Pernyataan                                                                                                    | Jawaban Responden |     |        |     | Total |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----|--------|-----|-------|
|                      |                                                                                                               | Ya                |     | Tidak  |     |       |
|                      |                                                                                                               | F                 | %   | F      | %   |       |
| 4                    | Fasilitas yang disediakan perusahaan seperti alat kerja, ruang kerja, teknologi membantu kelancaran pekerjaan | 6                 | 30% | 14     | 70% | 100%  |
| Rata-rata            |                                                                                                               | 28,75%            |     | 71,25% |     |       |
| Jumlah Responden= 20 |                                                                                                               |                   |     |        |     |       |

Sumber: Data yang Diolah Penulis

Berdasarkan 1.2 hasil menunjukkan hasil pra survei kompensasi yang dilakukan di PT Joyci Nusantara Cemerlang dengan melibatkan 20 responden. Survei ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi dan fasilitas yang disediakan perusahaan. Terdapat empat pernyataan dalam survei mencakup, aspek gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas kerja, dan hanya 25% responden merasa gaji yang diterima sudah sesuai, dan hanya 25% yang menilai insentif dari perusahaan mampu mendorong peningkatan kinerja.

Hasil survei menunjukkan bahwa rata-rata tingkat kepuasan responden 28,75% sementara 71,25% responden menyatakan ketidakpuasan terhadap kompensasi dan fasilitas yang ada. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merasa belum puas, sehingga perusahaan perlu mengevaluasi dan memperbaiki sistem kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Data ini menjadi sinyal penting bagi manajemen dalam perusahaan melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi, baik dari sisi jumlah, bentuk, maupun keadilan pemberiannya, agar dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JOYCI NUSANTARA CEMERLANG”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah dibahas serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT Joyci Nusantara Cemerlang, dapat lebih membantu penelitian dalam mengidentifikasi masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut:

1. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai atau di bawah Upah Minimum Kabupaten/Kota Bandung di PT Joyci Nusantara Cemerlang.
2. Adanya penurunan dalam kinerja karyawan di PT Joyci Nusantara Cemerlang.

## **1.3 Batasan Masalah**

Pada masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa kompensasi yang tidak sesuai merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada,

**“ KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

1. Penelitian ini hanya membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, tanpa mempertimbangkan faktor lain.

2. Kompensasi (Variabel X) dan Kinerja Karyawan sebagai Variabel terikat.
3. Penelitian terbatas hanya pada PT Joyci Nusantara Cemerlang dan tidak berlaku untuk perusahaan lain.
4. Responden penelitian ini merupakan karyawan tetap PT Joyci Nusantara Cemerlang.
5. Waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret hingga bulan Agustus tahun 2025.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dalam identifikasi masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai kondisi kompensasi di PT Joyci Nusantara Cemerlang.
2. Bagaimana tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di PT Joyci Nusantara Cemerlang.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Joyci Nusantara Cemerlang.

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

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

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, menganalisis, mengkaji, serta menggambarkan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga diharapkan menjadi masukan, referensi dan evaluasi

bagi pihak yang menjalankan terutama peneliti, serta penelitian ini juga menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

### **1.5.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan di atas, tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai yaitu untuk:

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis kompensasi di PT Joyci Nusantara Cemerlang.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja di PT Joyci Nusantara Cemerlang.
- 3) Mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Joyci Nusantara Cemerlang.

### **1.6 Kegunaan Penelitian**

#### **1.6.1 Kegunaan Teoritis**

- a. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu dan pengetahuan serta memahami tentang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam pemahaman peneliti dalam mempelajari dan menulis

tentang teori-teori yang berkaitan dengan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Kegunaan praktis**

#### **a. Bagi perusahaan yang diteliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan sebuah informasi atau masukan tambahan lainnya bagi perusahaan dalam menyikapi masalah yang ada di perusahaan terutama hal yang menyangkut kompensasi dan kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan dapat mengukur suatu pencapaian dalam sebuah visi dan misi serta sasaran yang diharapkan.

#### **b. Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan referensi dan acuan bagi pihak lain yang memerlukan acuan peneliti serupa.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **1.7.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi kue kering yang berlokasi di Jl. Bojong Koneng Atas No.43, Cibeunying, Kec. Cimenyan, Kab Bandung, Jawa Barat.

#### **1.7.2 Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian yang dilakukan yaitu terhitung dari bulan Februari 2025 sampai Agustus 2025.

Tabel 1. 3

## Waktu Penelitian

| No. | Kegiatan             | Bulan penelitian |       |       |     |      |      |         |
|-----|----------------------|------------------|-------|-------|-----|------|------|---------|
|     |                      | Februari         | Maret | April | Mei | Juni | Juli | Agustus |
| 1   | Pengajuan judul      |                  |       |       |     |      |      |         |
| 2   | Penyusunan BAB I     |                  |       |       |     |      |      |         |
| 3   | Penyusunan BAB II    |                  |       |       |     |      |      |         |
| 4   | Penyusunan BAB III   |                  |       |       |     |      |      |         |
| 5   | Sidang UP            |                  |       |       |     |      |      |         |
| 6   | Penyebaran Kuesioner |                  |       |       |     |      |      |         |
| 7   | Penyusunan BAB IV    |                  |       |       |     |      |      |         |
| 8   | Penyusunan BAB V     |                  |       |       |     |      |      |         |
| 9   | Sidang Akhir         |                  |       |       |     |      |      |         |

Sumber: Data yang Diolah Penulis