

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Gaya hidup yang semakin berkembang menyebabkan dunia terus mengalami perubahan. Perubahan yang mengharuskan pengelola usaha dalam menerima resiko dan bersiap dalam segala perubahannya. Bersiap dan membuka diri serta menyusun strategi terbaik selaras dengan segala perubahan yang akan terjadi adalah salah satu cara untuk mampu bertahan dan selektif dengan hal-hal yang akan dihadapkan pada suatu usaha. Salah satu strategi yang berperan penting adalah mengenai Sumber Daya Manusia. Suatu usaha yang baik mampu memberikan perhatian lebih dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik agar meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal untuk mencapai tujuan. Peranan Sumber Daya Manusia dianggap begitu penting karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama kelancaran proses pencapaian tujuan di dalam suatu usaha dan memiliki kemampuan untuk mendapatkan strategi terbaik serta mengarahkan sumber daya yang lain menyesuaikan dengan visi misi dalam penerapan strategi usaha. Kemampuan tersebut membuat Sumber Daya Manusia terus menggali dan menemukan potensi terbaiknya sehingga menghasilkan kualitas layanan yang memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen dan mampu mengaktifkan dan mengoptimalkan kegiatan di dalam perusahaan.



Gambar 1.1

### Kinerja Sektor Manufaktur Indonesia

Sumber : katadata.co.id

Dari data di atas bahwa kinerja sektor manufaktur Indonesia menunjukkan perbaikan. Terlihat dari skor PMI manufaktur yang meningkat setelah pelonggaran Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Maka dari itu kinerja karyawan sangat berperan penting bagi perusahaan karena dengan adanya kinerja perusahaan bisa berjalan dengan baik dimulai dari menghasilkan produksi sehingga bisa bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Ketika kinerja karyawan sangat baik perusahaan pun akan memberi kompensasi kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya baik kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.

Penilaian kinerja sangat erat hubungannya dengan masalah penilaian kinerja itu sendiri. Adapun jika kita berbicara mengenai produktivitas yang menjadi perhatian utama adalah masalah penilaian kinerja. Karena penilaian kinerja merupakan langkah awal yang sangat penting untuk menentukan kebijakan perusahaan yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan data yang diperoleh CV Saonih Karawang sendiri mementingkan kinerja karyawan agar menghasilkan produksi yang berkualitas di mana produksi yang dihasilkan yang baik dilihat dari karyawan yang mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya yang telah diberikan oleh CV Saonih Karawang. Bukan hanya karyawan saja yang bekerja tetapi mesin yang membantu pekerjaannya agar produksi berjalan dengan baik. Tetapi saat kinerja karyawannya

melepaskan tanggung jawab nya seperti bolos bekerja produksi yang dihasilkan oleh CV Saonih pun tidak maksimal atau buruk. Jadi, CV Saonih Karawang berusaha dengan baik agar kinerja karyawan tetap terjaga dan berkembang lebih baik lagi untuk mencapai tujuan target yang telah ditentukan.

Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompensasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin di perusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan.

Kompensasi yang diberikan oleh CV Saonih Karawang terhadap karyawan nya yang mencakup gaji pokok, insentif, bonus untuk karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan posisi yang telah ditentukan. Akan tetapi beberapa proses kompensasi yang diberikan CV Saonih Karawang sering terjadi keterlambatan bahkan belum maksimal sesuai dengan standart perusahaan.

Menurut hasil riset beberapa sumber dengan judul Analisis Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Pekerja Karyawan Harian Gudang Nganjuk PT. Tirta Restu Ayunda oleh Muhammad Afandi Syahroni, Basthoumi Muslih Berdasarkan hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yaitu untuk memperluas cakupan pembahasan terkait kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja harian. Penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk mengevaluasi pengelolaan kompensasi pada pekerja harian yang mana pemberian kompensasi masih mengalami keterlambatan. Hal tersebut agar bisa digunakan untuk menentukan kebijakan selanjutnya. Mengenai rangkap jabatan yang dilakukan oleh pekerja harian yaitu sebagai kuli dan juga sopir pada Gudang Nganjuk PT Tirta Restu Ayunda sebaiknya lebih diperhatikan lagi, dikarenakan lebih baik pekerja harian memiliki tugas yang sudah tertera dari awal tugas sendiri – sendiri.

Menurut hasil riset beberapa sumber dengan judul Siti Hadisah, Basuki, Abdurrahim Analisis Peranan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan studi pada (CV. Surya Kencana Cabang Batulicin). Berdasarkan hasil penelitiannya bahwa dapat disimpulkan kompensasi yang telah diberikan CV. Surya Kencana Cabang Batulicin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan. Karena dengan adanya kompensasi yang didapatkan, maka karyawan akan semakin semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan semakin baik pula hasil yang diperoleh perusahaan.

CV Saonih merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pakan ternak. Pakan ternak yang dihasilkan yaitu dedek ayam hasil dari ampas yang diolah dari padi yang digiling. Perusahaan ini terletak di Tunggak Jati, Kabupaten Karawang yang sudah berdiri sejak tahun 2012. CV Saonih juga menjadi supplier bagi perusahaan pakan ternak lainnya yang nantinya akan dijual kembali. Terlepas dari CV Saonih sebagai supplier pakan ternak bagi perusahaan lainnya, CV Saonih memiliki produk kualitas tinggi dengan bahan baku yang baik dan berkualitas serta tenaga ahli atau karyawan yang berkompeten, fasilitas produksi yang lengkap, dan tak lupa mesin berteknologi tinggi.

Kinerja karyawan pada CV Saonih Karawang dalam mencapai target produksi tiap tahunnya yang telah ditentukan dapat dilihat dari data produksi yang dihasilkan oleh CV Saonih terlihat belum stabil dari tahun 2018-2021. Tiap tahunnya produksi *reject* yang dihasilkan 180 ton sampai 110 ton, diakibatkan adanya kegagalan produksi yang akan *disupply* ke perusahaan-perusahaan. Selain adanya produksi *reject* yang dihasilkan perusahaan CV Saonih karawang pun menghasilkan hasil produksi tiap tahunnya. Berikut adalah tabel 1.1 data produksi CV Saonih Karawang.

**Tabel 1.1**  
**Data produksi CV Saonih Karawang**  
**Tahun 2018 – 2021**

No.	Tahun	Target Produksi	Hasil produksi (ton)	Produksi <i>Reject</i> (ton)
1.	2018	16000	16110	180
2.	2019	16000	16800	104
3.	2020	15000	15800	100

4.	2021	16000	16200	110
----	------	-------	-------	-----

*Sumber : diolah oleh Penulis, 2022*

Terlihat dari tabel 1.1 data produksi yang dihasilkan, CV Saonih menghasilkan target produksi sudah cukup baik dari tahun 2018-2021 di mana hasil produksi tiap tahun nya mengalami peningkatan karena diakibatkan oleh kondisi hasil panen dan jumlah permintaan dari perusahaan-perusahaan yang merupakan pelanggan dari CV Saonih. Selain itu, setiap tahun CV Saonih Karawang juga menghasilkan produksi *reject* yang diakibatkan oleh kegagalan produksi yang akan *disupply* ke perusahaan-perusahaan.

Sebanding lurus dengan kinerja, kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi dan jasa karyawan terhadap perusahaan. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan dapat memilih beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, yang diataranya adalah memberikan kompensasi tepat pada waktunya dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, baik itu kompensasi langsung berupa gaji, upah, insentif maupun kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan-tunjangan lainnya serta kompensasi nonfinansial berupa pengakuan dan penghargaan diri dari perusahaan.

## KARAWANG

**Tabel 1.2**

### **Jenis Kompensasi CV Saonih Karawang**

**Tahun 2021**

No	Kompensasi	Jenis Kompensasi
1	Kompensasi Langsung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Insentif</li> </ol>
2	Kompensasi Tidak Langsung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tunjangan : Kesehatan untuk keluarga karyawan yang jatuh sakit, absensi</li> <li>2. Bonus : Uang insentif, uang intensif khusus untuk supir yang mengkoordinasikan atau informan</li> </ol>

		di PT yang bekerja sama untuk CV Saonih Karawang
--	--	--

*Sumber : diolah oleh Penulis, 2022*

Bedasarkan tabel 1.2 CV Saonih Karawang memberikan kompensasi kepada karyawannya secara langsung yang berupa gaji dan insentif, serta kompensasi tidak langsung yang berupa tunjangan dan bonus. Ketika kinerja karyawan mengalami kemunduran kualitas produksi yang dihasilkan akan rugi yang mengakibatkan kompensasi yang diberikan pun tidak tepat waktu. Selanjutnya kompensasi yang masih belum diterima oleh karyawan dari CV Saonih Karawang yaitu diadakan nya family gathering untuk karyawan yang bekerja dan tidak merata nya pembagian bonus untuk beberapa karyawan yang bekerja. Maka dari itu selain ditingkatkan nya lagi kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan oleh CV Saonih Karawang pun harus merata dan dikembangkan lagi untuk kesejahteraan karyawan nya agar target tiap tahun yang sudah ditentukan berjalan dengan maksimal.

Menurut hasil riset beberapa sumber dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Paradep Taxi Pematangsiantar Marisi Butarbutar, Julyanthry, Tio Vanny Nainggolan (2020) berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan hasil analisis dan pembahasan ditemukan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan sudah baik, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, diketahui juga bahwa kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan kinerja karyawan.

Adapun riset dengan judul Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru oleh Annisa Larasati, Lamsah, Akhmad Samhudi berdasarkan hasil penelitian nya dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinar Berlian Jaya Utama Banjarbaru yang selama ini dilakukan Sebagian masih kurang sesuai, karyawan belum merasa puas dengan pemberian kompensasi berupa gaji dan bonus atas pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dengan melihat permasalahan tersebut diatas, menarik minat penulis untuk melakukan penelitian tentang bagaimana dan apa saja yang sudah berkembang untuk kinerja karyawan pada

CV Saonih Karawang dengan judul “*Analisis Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di CV Saonih Karawang*”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang ada kaitannya dengan penelitian ini sebagaimana diuraikan dalam kajian di bawah ini.

1. Faktor-faktor yang menyebabkan *reject* dan ketidakstabilan hasil produksi dari tahun 2018-2021 pada produk yang dihasilkan oleh CV Saonih Karawang.
2. Penyelesaian masalah terhadap faktor penyebab *reject* dan ketidakstabilan hasil produksi dari tahun 2018-2021 pada produk yang dihasilkan oleh CV Saonih Karawang.
3. Efektivitas *problem solving* terhadap penyebab *reject* dan ketidakstabilan hasil produksi dari tahun 2018-2021 yang dihasilkan oleh CV Saonih Karawang.

## 1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi dari rumusan masalah, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini merupakan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
2. Variabel penelitian sesuai dengan judul penelitian berfokus pada kinerja karyawan.
3. Penelitian dilakukan di CV Saonih Karawang.
4. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV Saonih Karawang.
5. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dengan wawancara dan observasi seluruh karyawan dan pemilik CV Saonih Karawang.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Kompensasi di CV Saonih Karawang?
2. Bagaimana Kompensasi dapat memotivasi karyawan di CV Saonih Karawang?

3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV Saonih Karawang?
4. Bagaimana dampak kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Saonih Karawang?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pelaksanaan Kompensasi di PT Saonih Karawang.
2. Mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana Kompensasi dapat memotivasi karyawan di PT Saonih Karawang .
3. Mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana Kinerja karyawan pada PT Saonih Karawang.
4. Mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan apakah kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan CV Saonih.

### 1.6 Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain:

#### 1.6.1 Kegunaan Teoritis

Sarana untuk memberikan bukti empiris tentang kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi pengetahuan secara teoritis dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk perkembangan dan kemajuan dunia penelitian.

#### 1.6.2 Kegunaan Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran pengetahuan dan informasi yang mendalam bagi perusahaan, mahasiswa dan para akademisi lainnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi para manajer SDM dan perusahaan agar dapat mengambil keputusan yang efektif serta dapat menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan kinerja para karyawan.