

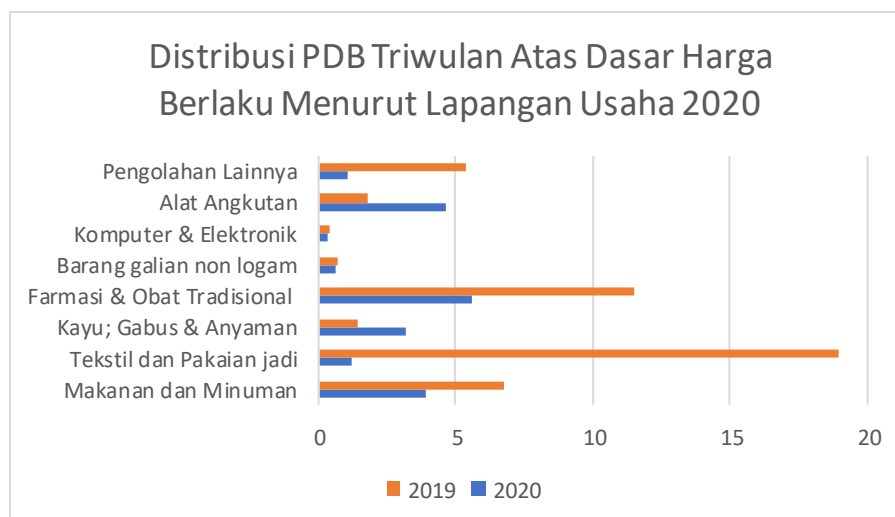
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dan persaingan dalam dunia usaha sangat ketat di setiap tahunnya. Setiap pengusaha tentunya berusaha untuk tetap menjadi yang terbaik dalam bidangnya. Tak heran beberapa Pengusaha sangat memperhatikan segala aspek mulai dari modal, lokasi usaha, sumber daya manusia, pemasok bahan baku, hingga teknologi yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan usahanya. Perumusan beberapa strategi yang tepat dinilai mampu menjaga perusahaan agar tetap bertahan dari perubahan yang terjadi.

Saat ini, di Indonesia pertumbuhan industri makanan dan minuman mengalami trend yang menurun. Dilihat dari data yang dibuat oleh Badan Pusat Statistik Nasional, dapat diketahui jika industri makanan dan minuman tahun 2020 di Indonesia mengalami penurunan PDB atas dasar harga berlaku sebesar 3.94% dari sebelumnya 6.77% di tahun 2019 dikarenakan masa pandemic Covid 19. Data tersebut dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1 PDB Triwulan Menurut Lapangan Usaha

Sumber: <https://www.bps.go.id>

Dilihat pada gambar 1.1 dapat diketahui jika kinerja industri makanan dan minuman di Indonesia menempati posisi ketiga terbesar di sektor industri non migas melihat perkembangannya di tahun 2019. Hal tersebut memperlihatkan bahwa Industri makanan dan minuman di Indonesia menjadi penyumbang lapangan usaha yang cukup baik bagi perkembangan sumber daya manusia guna meningkatkan PDB nasional.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi

akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui Kompensasi dan Kompetensi.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang baik ialah organisasi yang mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan kerja yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya organisasi serta menjadi pelaksana bagi keberlangsungan organisasi secara berkesinambungan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan baik, hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Simanjuntak (dalam Parukawa, 2014) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapai. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Marlina Budhiningtias winanti (2011) yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

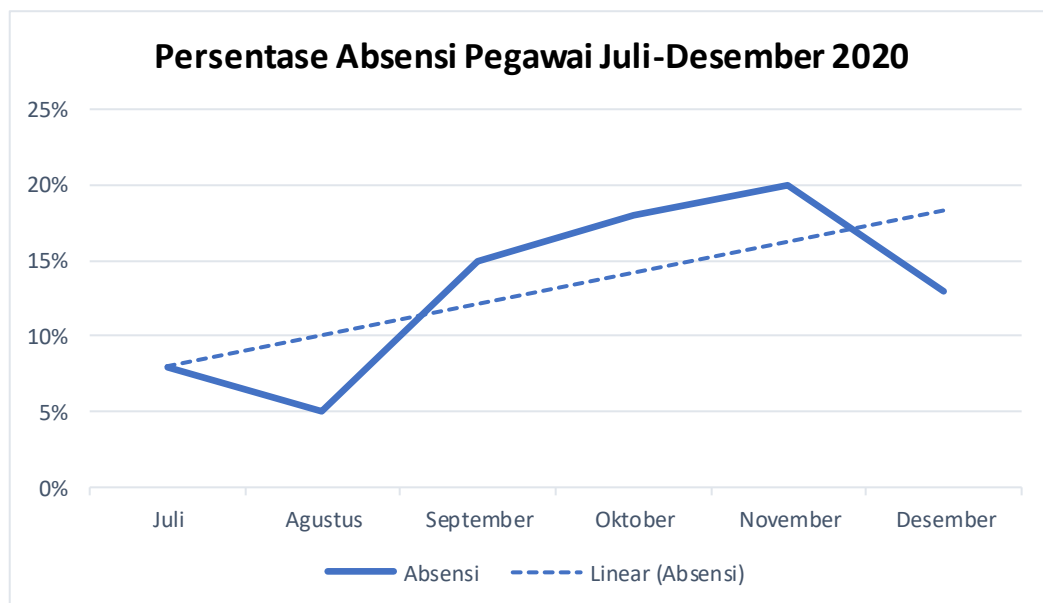
Selain kompetensi kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan cara ketepatan pemberian kompensasi, (Yuniarsih, 2009: 127) mengatakan bahwa salah satu fungsi kompensasi yaitu dapat menjadi faktor motivasi untuk

karyawan agar bekerja lebih baik, karyawan mendapatkan kompensasi yang baik dan diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik. Maka organisasi harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan. Salah satu yang menjadi kebutuhan karyawan adalah kompensasi yang mereka terima, jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan organisasi mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga kinerja karyawan meningkat dan produktivitas perusahaan juga meningkat. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Apabila perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. (Veithzal, dkk, 2014:229). Untuk mewujudkan hal ini, maka dibutuhkan adanya pelatihan yang efektif dan kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka dibutuhkan kompetensi yang sesuai dengan kinerja karyawan pada Coffee Toffee Cabang Bandung. Kompetensi merupakan

keahlian yang dimiliki suatu individu untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi pada karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, salah satunya adalah kedisiplinan. Faktor kedisiplinan dapat menjadi kompetensi tersendiri bagi karyawan dikarenakan hal tersebut mampu memberikan dampak yang positif bagi suatu pekerjaan. Terdapat permasalahan terkait kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan pada Coffee Toffee cabang Bandung. Para karyawan dinilai masih belum mampu mendisiplinkan diri dengan masuk kerja tepat waktu. Adapun data terkait absensi pegawai dapat dilihat pada gambar 1.2 berikut :



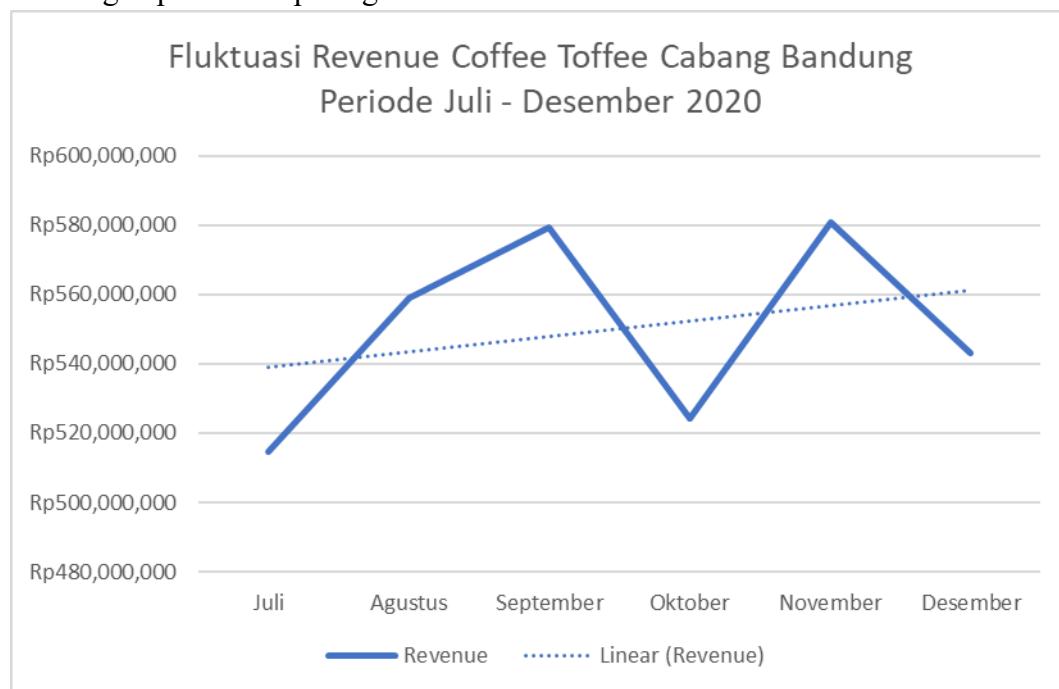
Gambar 1.2 Tingkat Absensi Pegawai

Sumber: Data HRD Perusahaan, 2020

Gambar 1.2 menunjukkan persentase tingkat absensi dari total jumlah pegawai pada Coffee Toffee Cabang Bandung. Dari data tersebut dapat diketahui jika masih adanya permasalahan terkait rendahnya kinerja yang dimiliki oleh pegawai dilihat dari persentase tingkat Absensi yang tertinggi mencapai 20% di

bulan November. Menurut Cahyana (dalam Faisal, 2006:26) pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, informasi yang mendalam dan terperinci dapat menentukan prestasi kerja seseorang.

Selain itu, terdapat juga capaian kinerja Coffee Toffee Cabang Bandung sebagai tolak ukur untuk menilai capaian target yang telah ditentukan setiap bulannya. Adapun data *revenue* yang diperoleh oleh Coffee Toffee Cabang Bandung dapat dilihat pada gambar 1.3 berikut :



Gambar 1.3 Capaian Kinerja Coffee Toffee Cabang Bandung

Sumber: Laporan Keuangan Perusahaan, 2020

Dari gambar 1.3 dapat diketahui jika fluktuasi revenue yang didapatkan oleh Coffee Toffee Cabang Bandung masih dibawah target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu sebesar Rp. 600.000.000 per bulan. Tidak tercapainya target

tersebut disebabkan oleh beberapa faktor seperti adanya pandemi Covid 19 serta upaya perusahaan yang belum cukup optimal dalam mencari solusi terkait *revenue* yang masih dibawah target perusahaan.

Menurut Hasibuan (2002) kinerja (prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sepanjang tahun 2020 pegawai Coffee Toffee Cabang Bandung menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif, Batas kehadiran pegawai tidak masuk kerja biasanya disebabkan oleh sakit (tanpa surat keterangan) atau alfa. Sehingga para pegawai tidak diperbolehkan tidak masuk jika tidak ada izin atau kejelasan yang pasti. Selain itu, dari hasil observasi diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai yang dapat dilihat dari capaian target *revenue* yang belum cukup optimal dan masih dibawah standar yang ditetapkan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan pihak perusahaan dinilai masih minim melihat dari segi kualitas serta kuantitas yang diberikan. Dari faktor kualitas, ditemukan masih adanya ketimpangan besaran pemberian kompensasi tiap pegawai. Perbedaan besaran kompensasi tersebut terlihat pada pegawai tetap dan juga pegawai paruh waktu. Terkadang pegawai paruh waktu diberikan pekerjaan lebih oleh pekerja tetap namun tidak mendapatkan kompensasi selayaknya para pekerja tetap. Selanjutnya dari faktor kuantitas, besaran kompensai yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan seperti bonus capaian target yang masih tidak diberikan karena beberapa peraturan perusahaan. Pemberian kompensasi yang dinilai sebagai alat untuk meningkatkan

kinerja pegawai tentunya perlu mendapatkan perhatian dan perlu dilaksanakan. Terdapat beberapa pegawai yang belum mendapatkan kompensasi secara maksimal dalam proses pelaksanaan kebijakannya. Sehingga perlu adanya penetapan kebijakan mengenai besaran pembagian kompensasi serta penetapan waktu pemberian kompensasi yang jelas bagi para pegawai yang terdapat pada Coffee Toffee Cabang Bandung.

Masalah kompensasi sangat sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja yang berpengaruh terhadap kinerja. Jika perusahaan tidak memberikan kompensasi sesuai dengan jasa yang diberikan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan balas jasa yang diberikan karyawan, maka kinerja karyawan akan mampu mencapai target perusahaan (Castana and Widodo 2021).

Selain itu, kompetensi juga dinilai penting bagi perkembangan perusahaan dalam jangka panjang. Permasalahan terkait kedisiplinan karyawan seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat karena jika tetap dibiarkan maka akan membentuk para pekerja dengan kualitas rendah dan secara tidak langsung berdampak pada produktivitas perusahaan.

Terdapat beberapa penelitian terkait pengaruh kompensasi serta kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian pertama dilakukan oleh (Maryadi dan Misrania, 2020) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan hotel di Kota Pagar Alam). Hasil penelitian tersebut menyatakan jika kompensasi dan

kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya terdapat penelitian yang dilakukan oleh Syah, Marnisah, and Zamzam (2021) dengan tujuan untuk menganalisis bagaimana Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. Hasil temuan penelitian tersebut menyatakan jika terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi serta kompetensi terhadap kinerja pegawai pada KPU Kabupaten Banyuasin. Tetapi terdapat penelitian yang menyatakan jika kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut dilakukan oleh Wahyudi, Ferine, and Siyo (2019) dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institusi Pendidikan Di Kota Binjai. Hasil penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial variabel kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di institusi pendidikan tersebut.

Alasan mengapa memilih Coffee Toffee Cabang Bandung sebagai objek penelitian dikarenakan organisasi tersebut bergerak dalam industri makanan dan minuman dengan memberikan penawaran kepada masyarakat untuk mengkonsumsi produk yang ditawarkan sehingga kualitas sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan sangatlah menentukan. Dalam hal ini, karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat sehingga mampu menimbulkan kepuasan bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh kompensasi dan kompetensi yang dirangkum dalam judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffee Toffee Cabang Bandung”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan perumusan latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu peneliti ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Coffee Toffee Cabang Bandung

Setelah merangkai latar belakang, terbentuklah pertanyaan penelitian atau rumusan masalah yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat Kompensasi, tingkat Kompetensi, dan tingkat Kinerja Karyawan pada Coffee Toffee Cabang Bandung?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Coffee Toffee Cabang Bandung?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Coffee Toffee Cabang Bandung?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Coffee Toffee Cabang Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat Kompensasi, gambaran tingkat Kompetensi, serta tingkat Kinerja Karyawan pada Coffee Toffee Cabang Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Coffee Toffee Cabang Bandung
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan di Coffee Toffee Cabang Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Coffee Toffee Cabang Bandung

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis dalam bidang pengelolaan sumber daya manusia dan juga penulis dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada Coffee Toffee Cabang Bandung.

1.4.2 Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan khususnya Coffee Toffee Cabang Bandung untuk mengetahui faktor faktor yang dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di Coffee Toffee Cabang Bandung.