

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia saat ini sudah mengalami Revolusi Industri 4.0 yang dimana tidak ada lagi jarak bagi satu negara dengan negara lainnya dalam berkomunikasi termasuk dalam kegiatan jual beli antar negara atau biasa kita sebut *ekspor impor*. Seperti yang dikemukakan pada jurnal Industri , 2018 dimana revolusi 1andemic 4.0 secara fundamental mengakibatkan berubahnya cara manusia berpikir, hidup, dan berhubungan satu dengan yang lain. Era ini akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia dalam berbagai bidang, tidak hanya dalam bidang teknologi saja, namun juga bidang yang lain seperti ekonomi, sosial, dan politik.

Sehubungan dengan hal tersebut maka semakin luas perdagangan antar negara akan memberikan peluang yang sangat besar bagi para pengusaha namun disisi lain hal tersebut juga merupakan ancaman besar bagi para pelaku usaha, pasalnya semakin berkembangnya jaman semakin canggihnya teknologi semakin cerdas pula para pesaing dalam mengembangkan produknya untuk itu apabila para pelaku usaha tidak mampu mengimbangi persaingan tersebut maka akan tertinggal jauh dan terlindas oleh pelaku usaha yang lain.

Indonesia memiliki potensi terbesar dalam 2andemic garmen dalam peningkatan perekonomian negara dengan masuknya Indonesia dalam 10 negara eksportir terbesar di dunia dapat dikatakan bahwa Indonesia memiliki peran dalam 2andemic garmen dunia dengan sekitar 7% di tahun 2020. Seperti yang dikemukakan pada jurnal yang berjudul *Management Accounting Research*, 2020 menyebutkan bahwa Indonesia merupakan 10 negara eksportir garmen terbesar di dunia, dengan pertumbuhan 2andemic garmen diperkirakan mencapai 7% di tahun 2020. Indonesia menghadapi tantangan yang cukup besar dalam persaingan 2andemic garmen, terutama melawan Vietnam yang memiliki upah 37.5% lebih murah dibandingkan dengan Indonesia. Pendapat lain dikemukakan oleh Heryadi & Sutopo, 2018 bahwasannya 2andemic garmen adalah 2andem 2andemic manufaktur yang bergerak dalam pemenuhan kebutuhan sandang. Peningkatan taraf hidup konsumen dan semakin banyaknya jumlah pesaing di 2andem ini mendorong 2andemic garmen untuk berlomba-lomba menghasilkan kualitas pakaian yang memenuhi standar pembeli.

Karena perannya sebagai penyumbang terbesar dalam peningkatan perekonomian negara besar potensi keuntungan dalam 2andemic ini membuat banyak minat dari kalangan pebisnis untuk menitik karir pada 2andemic garmen, seiring berkembangnya jaman saat ini semakin banyak permintaan konsumen maka semakin banyak pula para pengusaha yang terjun dalam bisnis ini untuk memenuhi permintaan pasar yang tidak dapat dipenuhi oleh sebagian besar perusahaan yang ada baik dari segi kualitas maupun dari segi harga yang dapat bersahabat dengan kalangan masyarakat tertentu. Namun dikarenakan adanya 2andemic pada awal tahun 2020 kemarin banyak dari

perusahaan pada 3andemic ini yang memaksa para pebisnis mencari cara untuk meningkatkan efisiensi produksinya guna mempertahankan bisnisnya.

Pada awal tahun 2020 penyebaran Covid-19 terjadi di hampir seluruh belahan bumi termasuk Indonesia, menurut Sumarni, 2020 penyebaran 3andemic Covid-19 menjadi konsen besar bangsa Indonesia karena permasalahan yang terus ditimbulkannya, ada banyak kerugian yang disebabkan oleh Covid- 19 yang berdampak bagi Perekonomian Indonesia telah meluas ke berbagai belahan dunia. Dampaknya pada perekonomian Indonesia, baik dari sisi perdagangan, investasi dan pariwisata terpuruk akibat wabah ini.

Berdasarkan kebijakan pemerintah banyak perusahaan yang terpaksa menutup sementara usahanya untuk mencegah penularan pandemi semakin meluas, hal ini membuat kerugian yang cukup besar bagi sebagian perusahaan dengan banyaknya pesaing ditambah dengan adanya 3andemic membuat sebagian perusahaan kewalahan dalam menghadapi persaingan bisnis yang memaksa banyak perusahaan melakukan berbagai keputusan dan strategi – strategi guna mempertahankan daya hidup perusahaan, dalam hal ini perusahaan di tuntut untuk dapat menyelesaikan berbagai tantangan, termasuk memperhatikan kompensasi karyawan. Pemimpin perusahaan harus mampu mengatasi dampak dari 3andemic tersebut namun disisi lain perusahaan juga harus mampu bertahan untuk menghadapi persaingan nasional maupun internasional, banyak cara yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mencegah kemunduran perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor penting dalam menghadapi permasalahan di perusahaan, kerana pemegang peran terpenting dalam pembangunan perusahaan ada pada sumberdaya manusianya, seluruh kegiatan perusahaan dilakukan oleh

sumberdaya manusia yang dimiliki, untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan potensi yang dimiliki karyawannya sehingga perusahaan dapat mengeluarkan output semaksimal mungkin dengan hasil yang terbaik. Namun untuk mempertahankan dan memanfaatkan potensi dari sumberdaya manusia yang ada perusahaan harus mampu mensejahterkan karyawannya dengan memberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman selain itu motivasi karyawan dalam bekerja pun harus diperhatikan hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berdampak juga pada kualitas produk yang dihasilkan, jika karyawan merasa sejahtera bekerja diperusahaan tersebut maka kinerja karyawan juga meningkat dan karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Hal ini didukung pendapat Sahban, Hernita. 2015 dimana tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Dalam dunia bisnis baik perusahaan maupun karyawan saling membutuhkan satu sama lain, peran perusahaan dalam hal ini diharapkan untuk dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan karyawannya mulai dari lingkungan yang sehat dan nyaman hingga

reward yang didapatkan seperti kompensasi yang sesuai. Hasil kerja keras yang dilakukan karyawan membutuhkan penghargaan dari atasannya sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat dan lebih baik lagi, penghargaan yang dibutuhkan salah satunya dengan memberikannya kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan. Selain kompensasi, fasilitas yang diberikan hendaknya dapat mencukupi untuk memenuhi kebutuhan kerja karyawan juga menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja lebih baik.

Kemajuan teknologi, persaingan yang tinggi serta hambatan akibat 5andemic merupakan sebuah tantangan bagi CV.Travindo, kinerja merupakan sebuah hasil dari kerja keras, kemampuan, keahlian dan pengalaman karyawan yang dituangkan dalam bentuk *output* sesuai kebutuhan dan harapan perusahaan, seperti yang telah dikemukakan oleh Wibowo, 2007 bahwa kinerja merupakan implementasi dari perencanaan yang telah disusun dan merupakan implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan.

Selain peran kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan sangat penting dimana produktifitas dan kualitas *output* yang dihasilkan perusahaan tergantung kepada kinerja karyawannya, Sebagaimana yang dikemukakan oleh Suwati, 2013 bahwasannya kinerja karyawan yang tinggi, kunci kesuksesan perusahaan, keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

CV. Travindo Kreasi Abadi merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak pada 6andemic garmen yang telah didirikan sejak tahun 2017 bertempat di Jl. Adipati Ukur No. 81 Des/Kec. Baleendah-Bandung, Badung. Perusahaan yang telah berdiri hampir 5 tahun ini telah memproduksi lebih dari 10.000 hingga 40.000 pcs/bulan produknya seperti baju wanita, muslim, anak, olahraga dan lainnya serta telah bermitra dengan berbagai perusahaan mulai dari perusahaan kecil, menengah hingga perusahaan besar. Adapun keberhasilan yang dicapai CV.Travindo tersebut diperoleh dari dedikasi dan komitmennya dalam menjaga pelayanan terbaik terhadap pelanggan dan mitra kerjanya juga dengan menjaga kualitas produk agar tetap menghasilkan produk dengan kualitas terbaik melalui penyediaan bahan pokok sandang yang berkualitas dan *up to date* dengan harga yang kompetitif. Pada bagian menjahit terdapat beberapa jenis sistem produksi dan *layout* line yang digunakan maka CV.Travindo menggunakan sistem kerja kelompok atau jalur perakitan sehingga dapat bertahan hingga saat ini.

Permasalahan yang kini dihadapi CV.Travindo terdapat pada kinerja karyawan perusahaan yang masih belum maksimal yaitu pada faktor sebagai berikut :

1. Kuantitas Kerja

Tidak tercapainya target penjualan dan penurunan permintaan konsumen pada masa pada CV.Travindo Kreasi Abadi yang dapat dibuktikan dengan table berikut.

Tabel 1. 1
Data Penjualan Barang Berdasarkan Produktivitas Pesanan dan
Produksi Barang CV.Travindo Kreasi Abadi pada Tahun 2019-2021

Tahun	Target Produksi	Realsasi Produksi	Presentase Realisasi Penjualan
	Kuantitas Produk (pcs)	Kuantitas Produk (pcs)	
2019	20.000	15.000	75.0
2020	10.000	7.820	78.2
2021	10.000	7.270	72.7

Sumber : CV. Travindo,2021

Berdasarkan pada tabel 1.1 tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan belum mencapai kuantitas dari penjualan produknya . Bahkan mengalami penurunan pada tahun 2021

2. Kurangnya inisiatif

Kurangnya kedisiplinan dimana karyawan sering melakukan kesalahan dalam proses menjahit karena kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mengembangkan diri pada bidangnya sehingga menghambat bagian lain untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya kerjasama antar tim dimana karyawan yang sudah selesai melakukan pekerjaannya tidak berinisiatif untuk membantu karyawan lain yang belum menyelesaikan pekerjaan, selain itu ketidak tepatan waktu dalam masuk kerja menghambat proses produksi. Lebih jelasnya bisa dilihat pada table 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Inisiatif Kerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2019 -2021

No	Uraian
1	Sering melakukan kesalahan dalam proses menjahit
2	Kurangnnya inisiatif karyawa untuk segera menyelesaikan pekerjaan secara mandiri
3	Karyawan yang sudah selesai melakukan pekerjaannya tidak berinisiatif untuk membantu karyawan lain yang belum menyelesaikan pekerjaannya..

Sumber : CV. Travindo,2021

Permasalahan-permasalahan tersebut disebabkan oleh faktor kompensasi yang diberikan sebagai berikut :

1. Pemberian Upah

Kompensasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk upah yang diberikan CV.Travindo masih belum sesuai UMR dimana UMR Kabupaten Bandung sebesar Rp 3.241.929,67 dikarenakan pendapatan belum bisa menutupi pengeluaran perusahaan sehingga dalam pemberian gaji menggunakan sistem upah harian lepas atau dapat dikatakan karyawan diberi upah sesuai absensi apabila karyawan tidak masuk maka karyawan tidak diberikan upah, pada saat 8andemic permintaan konsumen semakin menurun sehingga manajer mengambil keputusan untuk mengubah sistem pemberian upah dengan memberikan upah sesuai dengan kuantitas *output* yang dihasilkan.

2. Pemberian Insentif dan *Punishment*

Pemberian insentif pada CV.Travindo disesuaikan dengan jumlah *output* yang dihasilkan dan ketepatan waktu pengerjaan produksi tetapi disamping itu

perusahaan juga memberikan *punishment* bagi karyawan yang tidak dapat mencapai target dengan memotong gaji atau pengeluaran surat peringatan.

Kemajuan teknologi, persaingan yang tinggi serta hambatan akibat pandemi merupakan sebuah tantangan bagi CV.Travindo, adanya pandemi dan persaingan yang tinggi membuat perusahaan hampir mengalami kemunduran, hingga saat ini perusahaan belum mampu memberikan upah sesuai dengan standar upah minimum regional belum lagi perusahaan sempat mengubah sistem pemberian gaji karyawan untuk menutupi kerugian produksi setiap kali karyawan gagal untuk mencapai target produksi yang mana tidak sesuai dengan perjanjian saat melakukan kontrak kerja dengan karyawan, perusahaan juga memberlakukan *punishment* kepada setiap karyawan yang tidak dapat mencapai produksi dengan memotong upah karyawan, strategi ini berhasil menekan angka pengeluaran namun tetap mempertahankan kualitas produk dari segi bahan dan *output* yang dihasilkan, namun strategi ini berdampak bagi loyalitas dan kinerja karyawan karena pemberian kompensasi tersebut berdampak kepada minimnya pendapatan karyawan serta pemberian *punishment* yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan atas jumlah gaji yang diterimanya sehingga hampir sebagian karyawan mengundurkan diri selain itu karyawan yang tetap bertahan memiliki kualitas kinerja yang kurang baik, akibatnya produktivitas karyawan naik turun dan perusahaan hampir mengalami kemunduran.

Berdasarkan hal tersebut tertarik untuk melakukan penelitian dengan mempertimbangkan pentingnya kompensasi terhadap kinerja karyawan CV.Travindo Kreasi Abadi, yang akan di tuangkan dalam karya ilmiah berbentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Karyawan**

Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Travindo Kreasi Abadi Bandung”

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang peneliti uraikan, peneliti merumuskan beberapa masalah sebagai berikut

1. Bagaimana gambaran umum pada garmen CV.Travindo Kreasi Abadi?
2. Bagaimana kondisi kompensasi karyawan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada garmen CV.Travindo Kreasi Abadi?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi karyawan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada garmen CV.Travindo Kreasi Abadi?
4. Apa hambatan terhadap kompensasi karyawan pada garmen CV.Travindo Kreasi Abadi dan upaya apa yang dilakukan perusahaan?

1.3. Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran umum pada garmen CV.Travindo Kreasi Abadi
2. Mengetahui kondisi kompesasi karyawan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada garmen CV.Travindo Kreasi Abadi
3. Mengetahui pengaruh kompensasi karyawan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada garmen CV.Travindo Kreasi Abadi
4. Mengetahui hambatan terhadap kompensasi karyawan pada garmen CV.Travindo Kreasi Abadi dan upaya apa yang dilakukan perusahaan

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian,ini yaitu:

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman, wawasan, dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan ilmu Administrasi Bisnis bagi peneliti, perusahaan yang diteliti, akademisi, dan masyarakat / pembaca, serta diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi dalam permasalahan mengenai kompensasi bagi karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Untuk penyusunan skripsi sebagai syarat kelulusan program sarjana (S1). Dan dengan penelitian ini peneliti dapat mengamalkan teori – teori tentang pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi, serta diharapkan dapat menjadi tolak ukur perusahaan dalam mengambil keputusan untuk mengatur dan menetapkan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk karya ilmiah atau dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Masyarakat / Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan sebagai sarana informasi kepada pembaca tentang pentingnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

1.5. Lokasi Penelitian dan Lamanya Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV.Travindo Kreasi Abadi bertempat di Jl. Adipati Ukur No. 81 Des/Kec. Baleendah-Bandung, Badung.

1.5.2. Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian yang disebabkan beberapa faktor penghambat dalam mengolah sampai dengan pelaporan data. Proses penelitian yang peneliti laksanakan akan peneliti perlihatkan pada tabel berikut :

