

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri makanan dan minuman di Indonesia merupakan sektor ekonomi yang memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional. Sebagai negara dengan populasi besar dan kekayaan Sumber Daya Alam yang melimpah, Indonesia memiliki potensi besar untuk menjadi salah satu produsen makanan terkemuka di dunia.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2012 tentang Pangan memberikan landasan hukum bagi pengembangan dan regulasi industri makanan di Indonesia. Negara berkewajiban mewujudkan ketersediaan, keterjangkauan, dan pemenuhan konsumsi pangan yang cukup, aman, bermutu, dan bergizi seimbang, baik pada tingkat nasional maupun daerah hingga perseorangan secara merata di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sepanjang waktu dengan memanfaatkan sumber daya, kelembagaan, dan budaya lokal.

Pemerintah Indonesia telah mengambil langkah-langkah strategis untuk mendorong pengembangan industri makanan, termasuk insentif fiskal, dukungan infrastruktur, dan kebijakan yang mendukung pertumbuhan sektor ini. Program pengembangan industri makanan telah difokuskan pada peningkatan nilai tambah produk, inovasi, dan peningkatan daya saing produk makanan Indonesia baik di pasar domestik maupun internasional.

Perusahaan harus bisa mengikuti berbagai perubahan yang terjadi di era modern saat ini. Perubahan tersebut dapat direalisasikan dalam bentuk aksi-aksi

serta kebijakan-kebijakan yang tepat. Untuk dapat meningkatkan eksistensi perusahaan di era globalisasi saat ini, peran aktif sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang dimiliki. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menjadi subjek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Jumlah pertumbuhan industri makanan dan minuman terdapat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Pertumbuhan Industri makanan dan Minuman di Indonesia Tahun 2018-2023**

No.	Tahun	Pertumbuhan (%)
1.	2018	7,51
2.	2019	8,18
3.	2020	1,75
4.	2021	5,81
5.	2022	6,41
6.	2023	7,02

Sumber: Badan Pusat Statistika (BPS)2023.

Berdasarkan Tabel 1.1 dilihat bahwa pertumbuhan pesat industri makanan dan minuman di Indonesia, pada tahun 2019 memiliki nilai pertumbuhan tertinggi yaitu sebesar 8,18%. Pada tahun 2018, pertumbuhan mencapai 7,51% didorong oleh meningkatnya permintaan domestik dan ekspansi sektor pariwisata yang mendorong konsumsi makanan dan minuman. Tahun 2019 mencatat pertumbuhan tertinggi sebesar 8,18%, dengan adanya tren perubahan gaya hidup yang lebih modern turut mendorong peningkatan investasi dan inovasi dalam produk-produk kreatif baru, serta kebijakan pemerintah yang mendukung industri ini.

Namun, pada tahun 2020, pertumbuhan drastis turun menjadi 1,75% akibat dampak pandemi COVID-19 yang mengganggu rantai pasok, menurunkan daya beli Masyarakat, dan memaksa banyak bisnis tutup sementara. Tahun 2021 menunjukkan pemulihan dengan pertumbuhan 5,81% seiring dengan mulai pulihnya ekonomi global, pelonggaran pembatasan, dan peningkatan vaksinasi yang mendorong kembali aktivitas ekonomi.

Pada tahun 2022, pertumbuhan meningkat lagi menjadi 6,41%, didorong oleh adaptasi industri terhadap kondisi pasca-pandemi, inovasi digital, dan meningkatnya ekspor makanan dan minuman. Tahun 2023, industri ini mencapai pertumbuhan 7,02% menunjukkan stabilisasi dan pemulihan lebih lanjut. Berikut adalah jumlah pertumbuhan industri makanan dan minuman di pulau jawa tahun 2023:

**Tabel 1.2**  
**Pertumbuhan Industri Makanan dan Minuman Pulau Jawa Tahun 2023**

No.	Provinsi	Pertumbuhan (%)	Jumlah Perusahaan
1.	DKI Jakarta	4,2	320
2.	Jawa Barat	5,1	450
3.	Jawa Tengah	3,9	300
4.	DI Yogyakarta	3,5	100
5.	Jawa Timur	4,8	550
6.	Banten	4,0	250
	Jumlah	25,5	1.970

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2023.

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Jawa Barat pada tahun 2023 menempati urutan pertama pertumbuhan industri makanan dan minuman skala pulau jawa. DKI Jakarta, pertumbuhan sebesar 4,2% , tantangan berupa keterbatasan lahan dan biaya operasional yang tinggi mempengaruhi jumlah

Perusahaan. Jawa Barat, dengan pertumbuhan yang tertinggi 5,1%, diuntungkan oleh ketersediaan bahan baku yang melimpah dan infrastruktur yang baik, sehingga mampu menarik perhatian investor dan menarik banyak investasi.

Jawa Tengah pertumbuhan 3,9%, mencerminkan stabilitas ekonomi daerah yang kuat meskipun dengan jumlah Perusahaan yang lebih sedikit, fokus pada produk tradisional yang menjadi andalan. DI Yogyakarta, dengan pertumbuhan 3,5% lebih fokus pada sektor pariwisata yang sangat berkembang pesat, terutama dengan peningkatan jumlah wisatawan domestik dan internasional. yang mempengaruhi pengembangan industri makanan dan minuman secara langsung.

Jawa Timur dengan pertumbuhan 4,8% menunjukkan kekuatan industri yang didukung oleh Pelabuhan besar dan jaringan distribusi yang sangat luas. Banten dengan pertumbuhan 4,0% memiliki kedekatan dengan pusat ekonomi Jakarta yang juga memberi keuntungan dalam distribusi dan akses pasar. Sementara itu, berikut data pertumbuhan industri di Kabupaten Bandung berdasarkan data yang diperoleh kategori industri pada tahun 2023 tertera pada Tabel 1.3:

**Tabel 1.3**  
**Pertumbuhan Industri kabupaten Bandung berdasarkan kategori Industri Pada Tahun 2023**

No.	Kategori Industri	Nilai Pertumbuhan (%)
1.	Industri Makanan dan Minuman	30%
2.	Indutri Tekstil dan Pakaian	25%
3.	Industri Elektronika	15%
4.	Industri Kimia	10%
5.	Industri Otomotif	8%
6.	Industri Kerajinan dan Perhiasan	5%
7.	Industri Pengolahan Kayu	4%
8.	Industri Konstruksi	3%

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS) 2024.

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa sektor industri makanan dan minuman kabupaten Bandung mengalami pertumbuhan tertinggi sebesar 30% tahun 2023, didorong oleh meningkatnya permintaan lokal yang terus meningkat dan ekspansi pasar domestik serta internasional. Industri tekstil dan pakaian memiliki nilai pertumbuhan 25%, yang dipengaruhi oleh peningkatan ekspor dan adaptasi terhadap dinamika dan perubahan tren fesyen global.

Industri elektronika tumbuh sebesar 15% didorong oleh peningkatan permintaan untuk produk-produk teknologi serta investasi dalam penelitian dan pengembangan. Industri kimia dengan pertumbuhan 10% mendapat dorongan dari meningkatnya permintaan untuk bahan kimia dasar dalam berbagai sektor industri, termasuk pertanian dan manufaktur.

Industri otomotif mengalami pertumbuhan 8% didorong oleh meningkatnya penjualan kendaraan dan suku cadang yang semakin meningkat. Faktor ini juga dipengaruhi oleh inovasi teknologi dan promosi agresif. Industri kerajinan dan perhiasan tumbuh sebesar 5%, terutama karena meningkatnya minat terhadap produk-produk lokal yang unik dan bernilai budaya tinggi.

Industri pengolahan kayu mengalami pertumbuhan 4% didorong oleh permintaan untuk produk kayu olahan dalam sektor konstruksi dan *furniture*. Dan industri konstruksi menunjukkan pertumbuhan terendah sebesar 3% tetapi tetap stabil berkat proyek-proyek infrastruktur yang terus berlanjut. Secara keseluruhan, pertumbuhan industri di kabupaten Bandung pada tahun 2023 dipengaruhi oleh kombinasi antara permintaan pasar, inovasi teknologi, dukungan pemerintah, serta ketersediaan sumber daya dan tenaga kerja yang memadai.

Industri makanan dan minuman di Kabupaten Bandung pada tahun 2023 mencatat pertumbuhan tertinggi sebesar 30%, menunjukkan peningkatan permintaan dan inovasi yang signifikan dalam sektor ini. Salah satu subsektor yang menonjol adalah industri roti, yang terus berkembang pesat dengan munculnya berbagai pemain baru serta persaingan ketat di pasar lokal. Berdasarkan tingkat penilaian/rating pelanggan, diketahui bahwa rating tertinggi bidang industri makanan khususnya roti, adalah pada angka 5. Berikut adalah jumlah pesaing industri roti beserta rating pelanggan di Kabupaten Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Jumlah Pesaing Perusahaan dibidang industri makanan (Roti) di**  
**Kabupaten Bandung**

No.	Nama Perusahaan	Rating
1.	PT. Holland Bakery	4,6
2.	PT. Nippon Indosari Corpindo (Sari Roti)	4,4
3.	PT. Multi Star Rukun Abadi (Sharon Bakery)	4,3
4.	PT. Stanli Trijaya Mandiri	3,9
5.	PT Indonesia Bakery Family	3,8
6.	PT. Good Spice Food	3,6
7.	PT. Sunlight Food Indonesia	3,0

Sumber: Diolah Peneliti (2024).

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bahwa ketatnya tingkat persaingan antar perusahaan Roti di Kabupaten Bandung dan masing-masing mempunyai rating pelanggan tersendiri. Untuk itu, yang menempati urutan pertama sebagai best rating pelanggan jatuh kepada PT. Holland Bakery dan PT.Sunlight Food Indonesia menempati urutan ke tujuh dalam rating pelanggan sebesar 3.0. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk membuat suatu strategi agar perusahaan menjadi produsen yang baik. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat tersebut maka pihak perusahaan harus mempersiapkan dan mengelola sumber daya manusia

sebaik mungkin sehingga menghasilkan karyawan yang cepat dan tepat dalam mengambil keputusan, dan mengeluarkan ide yang kreatif, inovatif, dan modern agar dapat diterima oleh masyarakat sehingga persaingan dapat bertahan dan mampu memperoleh hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan. Berkenaan dengan itu peneliti tertarik untuk meneliti PT. Sunlight Food Indonesia.

PT Sunlight Food Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di sektor industri makanan tepatnya memproduksi berbagai macam roti yang ada di Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Dalam menjalankan bisnisnya, PT. Sunlight Food Indonesia Didirikan pada Tahun 2019 yang diawali dengan bisnis roti panggang (Roti Coy). PT. Sunlight Food Indonesia mengalami beberapa kendala yang dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan Perusahaan tersebut. Beberapa hambatan yang sedang dihadapi belakangan ini salahsatunya adalah kinerja karyawan PT. Sunlight Food Indonesia. Dengan banyaknya pesaing yang mulai bermunculan maka berpengaruh secara langsung terhadap penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan memberlakukan sumber daya manusia dengan cara menjaga dan mempertahankan, serta meningkatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang maksimal.

Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sunlight Food Indonesia dilaksanakan oleh para penilai yaitu dimulai bagian karyawan yang dinilai oleh para pimpinan divisi, lalu pimpinan divisi dinilai oleh para manajer, kemudian para manajer dinilai oleh direktur. Penilaian dilakukan dalam rentang waktu dari setiap bulannya, kemudian diakumulasikan keseluruhan penilaian tersebut menjadi

penilaian tahunan untuk mengetahui apakah target dari standar kinerja karyawan yang telah ditetapkan tersebut dapat tercapai. Standar untuk penilaian kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Sunlight Food Indonesia adalah pada Tabel 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Standar Kinerja Karyawan PT. Sunlight Food Indonesia Tahun 2023**

No	Nilai (%)	Kategori
1	90-100	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup
4	60-69	Kurang
5	50-59	Sangat Kurang

Sumber: PT. Sunlight Food Indonesia(2024).

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa nilai 90 hingga 100 adalah termasuk kategori yang sangat baik. Sedangkan pada nilai kurang dari 60 adalah termasuk sangat kurang. Hasil penilaian untuk kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur apakah kinerja karyawan tersebut dalam kondisi yang baik atau buruk, dimana tingkat kualitasnya tersebut menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberlangsungan perusahaan dalam bersaing seperti pada fenomena sekarang terjadi, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dan daya saing agar mampu bertahan bahkan bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja karyawan yang berkualitas dan berdedikasi tinggi tentu memungkinkan suatu perusahaan mampu mencapai target perusahaan dengan baik. Berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan, peneliti menemukan indikasi dimana perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan pada PT. Sunlight Food Indonesia. Berikut ini merupakan data penilaian kinerja karyawan PT. Sunlight Food Indonesia.

**Tabel 1.6**  
**Kinerja Karyawan PT. Sunlight Food Indonesia pada Tahun 2021-2023**

No	Tahun	Target	Realisasi	Kategori
1	2021	100%	81%	Baik
2	2022	100%	79%	Cukup
3	2023	100%	75%	Cukup

Sumber: PT. Sunlight Food Indonesia (2024).

Berdasarkan Tabel 1.6 menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sunlight Food Indonesia dalam kurun waktu tiga tahun terakhir mengalami penurunan atau dikatakan belum optimal dimana perusahaan belum berhasil dalam pencapaian target kinerja karyawan. Pada tahun 2021 target yang terealisasi dari 100% diperoleh target kinerja sebesar 81%, lalu pada tahun 2022 target yang terealisasi mengalami penurunan menjadi 79% kemudian pada tahun berikutnya di tahun 2023 kembali mengalami penurunan menjadi 75%. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan dalam perusahaan tentunya dapat terjadi disebabkan oleh banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik berasal dari dalam diri maupun berasal dari lingkungan dalam perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mencakup kurangnya realisasi target yaitu motivasi, kondisi kerja yang tidak optimal, serta kurangnya dukungan dari manajemen dan rekan kerja. Data sekunder dari perusahaan tersebut dirasa kurang untuk peneliti jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, maka dari itu untuk memperkuat penelitian, peneliti melakukan pra-survei dengan menyebar kuesioner kepada karyawan PT. Sunlight Food Indonesia yang menjadi responden. Kuesioner ini dirancang untuk mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara mendalam. Berikut hasil olah data kuesioner pra-survei PT. Sunlight Food Indonesia Terdapat dalam tabel 1.7 berikut:

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Kinerja Karyawan PT. Sunlight Food Indonesia**

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Kualitas Kerja	6	5	12	5	2	82	2,73
2.	Kuantitas Kerja	0	8	15	6	1	90	3,00
3.	Tanggung jawab	4	9	10	5	2	82	2,73
4.	Kerjasama	1	7	19	1	2	86	2,87
5.	Inisiatif	1	9	16	3	1	84	2,80
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,82</b>
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.7 Kinerja Karyawan di PT. Sunlight Food Indonesia menunjukkan skor rata-rata pada kinerja karyawan sebesar 2,82 yang mana skor tersebut belum sesuai dengan standar garis kontinum. Hal ini menunjukkan dimensi kinerja karyawan cenderung memiliki kriteria yang masih kurang baik. Adapun pada dimensi kualitas kerja yaitu masih ada karyawan yang kurang mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, dimensi tanggung jawab yaitu menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang sehingga merugikan perusahaan atau menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan di PT. Sunlight Food Indonesia Serta dimensi insiatif menunjukkan bahwa karyawan kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Terdapat faktor yang dominan menjadi penyebab atau faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan di PT. Sunlight Food Indonesia Kabupaten Bandung, baik itu yang berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja. Berdasarkan hal tersebut peneliti mengembangkan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan

dengan beberapa dimensi menurut para ahli antara lain faktor kompensasi dengan dimensi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung menurut teori Hasibuan (2020:118), pelatihan dengan dimensi instruktur, peserta pelatihan, metode pelatihan, materi pelatihan dan tujuan pelatihan menurut teori Donnni Juni Priansa (2018:117), faktor karakteristik pekerjaan dengan dimensi otonomi, variasi pekerjaan, identitas tugas, signifikasi tugas dan umpan balik menurut teori Robbins & Judge yang dialih bahasakan Diana Angelica (2019:125), faktor budaya organisasi dengan dimensi inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas menurut teori Robbins & Judge yang dialih bahasakan Diana Angelica (2019:26), faktor disiplin kerja dengan dimensi taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan dan taat terhadap aturan perilaku menurut teori Sutrisno (2019:94), faktor lingkungan kerja dengan dimensi lingkungan fisik dan non fisik menurut teori Sedarmayanti (2019:45) dan faktor komitmen organisasi dengan dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif menurut teori Busro (2018:78).

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka peneliti melakukan pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan yang menjadi responden. Kuesioner pra-survey ini mencakup beberapa aspek, seperti kompensasi, pelatihan, karakteristik pekerjaan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, dapat dilihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sunlight Food Indonesia pada Tabel 1.8 sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Faktor-Faktor yang Mempengaruhi**  
**Kinerja Karyawan PT. Sunlight Food Indonesia**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	1	9	14	4	2	87	2,9
	Kompensasi Tidak Langsung	4	7	12	6	1	83	2,77
<b>Skor Rata-Rata Kompensasi</b>							<b>2,83</b>	
Pelatihan	Instruktur	3	10	11	4	2	82	2,73
	Peserta Pelatihan	3	8	9	5	5	91	3,03
	Metode Pelatihan	4	12	8	4	2	78	2,60
	Materi Pelatihan	0	9	11	5	5	96	3,20
	Tujuan Pelatihan	1	9	10	6	4	93	3,10
<b>Skor Rata-Rata Pelatihan</b>							<b>2,93</b>	
Karakteristik Pekerjaan	Otonomi	1	5	13	9	2	96	3,20
	Variasi Pekerjaan	1	4	12	8	4	97	3,23
	Identitas Tugas	1	1	10	10	8	113	3,77
	Signifikasi Tugas	1	5	9	13	2	100	3,33
	Umpan Balik	1	2	2	19	6	117	3,90
<b>Skor Rata-Rata Karakteristik Pekerjaan</b>							<b>3,49</b>	
Budaya Organisasi	Inovasi	2	2	13	11	2	99	3,30
	Perhatian Terhadap Detail	1	1	23	2	3	87	3,17
	Orientasi Hasil	0	1	22	7	0	96	3,20
	Orientasi Orang	0	0	23	7	0	97	3,23
	Orientasi Tim	2	2	8	15	3	105	3,50
	Keagresifan	2	2	18	5	3	95	3,17
	Stabilitas	1	1	9	17	2	108	3,60
<b>Skor Rata-Rata Budaya Organisasi</b>							<b>3,31</b>	
Disiplin Kerja	Taat Terhadap aturan Waktu	1	2	18	4	5	100	3,33
	Taat Terhadap Aturan Perusahaan	2	1	6	18ss	3	109	3,63
	Taat Terhadap Aturan Perilaku	1	1	20	2	6	101	3,37
<b>Skor Rata-Rata Disiplin Kerja</b>							<b>3,44</b>	
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	3	3	4	14	6	107	3,57
	Lingkungan Non Fisik	1	8	2	15	4	103	3,43
<b>Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja</b>							<b>3,50</b>	
	Komitmen Afektif	1	1	2	23	3	116	3,87

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Komitmen Organisasi	Komitmen Berkelanjutan	3	1	10	12	4	103	3,43
	Komitmen Normatif	1	3	4	21	1	108	3,60
<b>Skor Rata-Rata Komitmen Organisasi</b>							<b>3,63</b>	
Rata-Rata = Total : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.8 terkait hasil pra-survei yang dilakukan memperlihatkan bahwa variabel kompensasi memiliki skor sebesar 2,83 yang mana skor tersebut cukup rendah dan belum mencapai standar garis kontinum, maka hal tersebut mengidentifikasi bahwa kompensasi di perusahaan bisa dikatakan belum cukup bagi karyawan. Kemudian untuk variabel Pelatihan memiliki skor sebesar 2,93 yang mana skor tersebut cukup rendah dan belum mencapai standar garis kontinum, maka hal tersebut mengidentifikasi bahwa Pelatihan di PT. Sunlight Food Indonesia masih kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Pelatihan menjadi faktor permasalahan yang sangat penting untuk diperhatikan dan diperbaiki khususnya oleh pihak manajemen sumber daya manusia. Perbaikan dalam kedua aspek tersebut dapat meningkatkan dan berdampak positif terhadap kinerja karyawan perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan di PT. Sunlight Food Indonesia adalah permasalahan kompensasi. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan dari kinerja dan kontribusi mereka kepada organisasi.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner pra-survei terdapat hasil pra-survei mengenai kompensasi di PT. Sunlight Food Indonesia maka dilakukan pra-survei terhadap 30 karyawan pada Tabel 1.9 berikut:

**Tabel 1.9**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Kompensasi di PT. Sunlight Food Indonesia.**

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kompensasi Langsung	1	9	14	4	2	87	2,9
2	Kompensasi Tidak Langsung	4	7	12	6	1	83	2,77
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,83</b>
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.9 menyatakan bahwa rata-rata kompensasi pada PT Sunlight Food Indonesia sebesar 2,8 memperlihatkan bahwa skor rata-rata dari setiap dimensi masih rendah dan memiliki kriteria yang kurang baik. Terdapat dua dimensi yaitu, kompensasi langsung dengan skor rata-rata 2,9 dan kompensasi tidak langsung dengan skor rata-rata 2,77. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan harus lebih diperhatikan agar karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan teori Rivai (2019:357) dan Hasibuan (2020:118) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sunlight Food Indonesia adalah Pelatihan. Pelatihan, artinya untuk memperoleh tenaga kerja yang terampil diperlukan pelatihan dan pengembangan. Tujuan dari ini adalah untuk memahami kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam organisasi,

departemen atau unit organisasi, jabatan dan individu atau tenaga kerja. Mengapa pelatihan penting, karyawan akan memiliki motivasi kerja yang lebih dikarenakan karyawan telah menguasai keterampilan di bidangnya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Adapun hasil kuesioner pra-survei variabel Pelatihan yang disebarkan kepada 30 karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.10 berikut:

**Tabel 1.10**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Pelatihan di PT. Sunlight Food Indonesia**

No	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total	Rata-Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1.	Instruktur	3	10	11	4	2	82	2,73
2.	Peserta Pelatihan	3	8	9	5	5	91	3,03
3.	Metode Pelatihan	4	12	8	4	2	78	2,60
4.	Materi Pelatihan	0	9	11	5	5	96	3,20
5.	Tujuan Pelatihan	1	9	10	6	4	93	3,10
<b>Skor Rata-Rata</b>								<b>2,93</b>
Rata-Rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30 orang)								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 1.10 di atas dapat dilihat dari hasil kuesioner penelitian awal variabel pelatihan memiliki skor rata-rata sebesar 2,93. Dimana terdapat lima dimensi dalam variabel pelatihan kerja yaitu dimensi instruktur, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan tujuan pelatihan. Dimensi yang memiliki nilai dibawah rata-rata yaitu dimensi metode pelatihan dengan nilai 2,60, dimensi instruktur dengan nilai 2,73 dan peserta pelatihan dengan nilai 3,03. Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan bapak Sahrul selaku *general manager* di PT. Sunlight Food Indonesia. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan pelatihan kurang optimal atau belum sesuai harapan Perusahaan,

diperoleh bahwa instruktur dalam pelatihan kurang menguasai materi yang diberikan sehingga para peserta selaku karyawan PT.Sunlight Food Indonesia belum memahami atau belum meningkatnya kinerja karyawan, metode penyampaiannya tidak sesuai dengan materi yang hendak disampaikan oleh instruktur dan peserta pelatihan kurang semangat dalam mengikuti pelatihan. Hal tersebut sejalan dengan teori Ariyanto (2019) menyatakan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang menurun, menghambat pelaksanaan tujuan organisasi karena karyawan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan. Adanya kompensasi yang sesuai dan pelatihan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. kompensasi yang memadai akan meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja lebih optimal, sementara pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas mereka.

Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Sangat penting bagi karyawan untuk menerima kompensasi yang layak dan mendapatkan pelatihan yang berkualitas, karena hal ini akan memberikan dorongan yang signifikan bagi mereka untuk bekerja lebih maksimal. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan terkait permasalahan kinerja karyawan PT Sunlight Food Indonesia, maka dapat dilakukan penelitian terkait dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunlight Food Indonesia”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yaitu membahas permasalahan-permasalahan yang menjadi penelitian sedangkan rumusan masalah adalah yang memberikan gambaran mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian terhadap variabel kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi diantaranya sebagai berikut:

1. Kompensasi
  - a. Kompensasi tidak langsung kurang memuaskan bagi karyawan, diantaranya fasilitas kantor dan asuransi.
2. Pelatihan
  - a. Instruktur pada pelatihan kurang menguasai materi pelatihan yang disampaikan.
  - b. Metode yang dilaksanakan tidak sesuai dengan materi pelatihan.
  - c. Peserta pelatihan kurang semangat dalam mengikuti pelatihan.
3. Kinerja Karyawan
  - a. Rendahnya kualitas kerja pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
  - b. Kurangnya tanggung jawab dari karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
  - c. Kurangnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah penelitian yang telah diuraikan tersebut, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi di PT. Sunlight Food Indonesia
2. Bagaimana Pelatihan di PT. Sunlight Food Indonesia
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Sunlight Food Indonesia
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunlight Food Indonesia secara simultan dan parsial.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Terdapat tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh atau mengumpulkan data yang kemudian diolah menjadi informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat guna menempuh ujian sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, memahami dan menganalisis:

1. Kompensasi di PT. Sunlight Food Indonesia.
2. Pelatihan di PT. Sunlight Food Indonesia.
3. Kinerja Karyawan di PT. Sunlight Food Indonesia.
4. Besarnya pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sunlight Food Indonesia.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat menambah ilmu dan pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia, selain itu serta dapat memperoleh hasil yang dapat memberikan informasi dan manfaat bagi pihak lainnya.

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Terdapat kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menjadi media bagi peneliti untuk mengumpulkan informasi yang diolah menjadi data sebagai bahan penyusunan skripsi guna memenuhi persyaratan untuk mendapat gelar kesarjanaan di bidang ilmu Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan.
2. Dapat dijadikan sebagai rujukkan untuk pengembangan ilmu pengetahuan secara umum dan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia secara khususnya.
3. Dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori bagi mahasiswa/mahasiswi yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Terdapat kegunaan penelitian ini secara praktis atau empiris diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Melalui dilakukannya penelitian ini diharapkan penulis dapat meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, potensi diri dan pengalaman yang

berkualitas dalam bidang manajemen sumber daya manusia sebagai modal untuk terjun ke dalam dunia kerja.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.