

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan maupun organisasi. Sehubungan dengan hal itu, perusahaan harus membuat perhatian khusus bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dan keterampilan karyawan, maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut guna untuk menciptakan karyawan agar bekerja secara optimal sesuai standar perusahaan serta memberikan kepuasan kepada karyawan itu sendiri. (M. Ardan , SKM., M.Kes, 2021).

Teknologi saat ini di Indonesia semakin berkembang dan juga mempengaruhi sektor industri tanpa terkecuali terhadap industri manufaktur. Industri manufaktur merupakan bidang industri yang mengolah bahan baku, komponen, atau bahan lainnya, menjadi suatu produk jadi yang memiliki nilai jual dan standar spesifikasi. Industri manufaktur biasanya bekerja dalam skala produksi besar dan masal dalam menghasilkan produk jadi. Banyaknya perusahaan dalam industri, serta kondisi perekonomian saat ini telah menciptakan suatu persaingan yang ketat antar perusahaan manufaktur.

Banyaknya industri manufaktur di Indonesia membuat laju pertumbuhan di setiap provinsi menjadi berbeda beda berikut laju pertumbuhan industri manufaktur di 38 provinsi di Indonesia:

**Tabel 1. 1**  
**Laju pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia Tahun 2023**

No	Provinsi	Laju Pertumbuhan
1	Maluku Utara	41.32
2	Sulawesi Tengah	25.53
3	Maluku	16.37
4	Sulawesi Barat	14.46
5	Sulawesi Tenggara	12.81
6	Nusa Tenggara Timur	7.33
7	Sulawesi Utara	7.01
8	Kalimantan Tengah	5.87
9	Banten	5.82
10	Papua Barat Daya	5.46
11	Jawa Barat	4.74
12	Kalimantan Timur	4.71
13	Jawa Tengah	4.31
14	Sulawesi Selatan	4.26
15	DI Yogyakarta	4.26
16	Jambi	4.16
17	Jawa Timur	4.08
18	Sumatera Selatan	3.69
19	Riau	3.63
20	Sumatera Utara	3.44
21	Sumatera Barat	3.09
22	Kalimantan	3.01
23	Kalimantan Barat	2.57
24	Nusa Tenggara Barat	2.51
25	Kep. Riau	2.48
26	Papua Pegunungan	2.3
27	Bali	2.26
28	Kep. Bangka Belitung	1.92
29	DKI Jakarta	1.86
30	Bengkulu	1.83
31	Papua Tenggara	1.81
32	Kalimantan Utara	1.67
33	Lampung	1.4
34	Papua Selatan	0.81
35	Gorontalo	0.3

No	Provinsi	Laju Pertumbuhan
36	Aceh	-1.56
37	Papua Barat	-16.47
38	Papua	-50.35

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas mengenai laju pertumbuhan PDB industri manufaktur di seluruh provinsi di Indonesia, dapat dilihat bahwa dimulai dari Provinsi dengan laju pertumbuhan tertinggi adalah Maluku Utara dengan 41,32% dan Lampung (1,4%) mencatatkan angka yang lebih rendah lagi.

Provinsi Jawa Barat memiliki laju pertumbuhan diangka 4,74 menunjukkan stabilitas ekonomi yang baik. Provinsi ini juga merupakan salah satu pusat industri dan perdagangan terbesar di Indonesia, sehingga dapat memberikan data yang representatif dan bermanfaat untuk berbagai jenis penelitian.

**Tabel 1. 2**  
**Jumlah Industri Besar Sedang Menurut Subsektor Industri Menurut Golongan Industri di Jawa Barat Tahun 2023**

No	Golongan Industri	Jumlah
1	Industri Makanan	1.455
2	Industri Minuman	190
3	Industri Pengelolaan Tembakau	22
4	Industri Tekstil	930
5	Industri Pakaian Jadi	720
6	Industri Kulit, Barang dari Kulit, dan Alas Kaki	210
7	Industri Kayu, Barang dari Kayu (Tak Termasuk Furnitur), dan Barang Anyaman dari Rotan, Bambu dan Sejenisnya	144
8	Industri Kertas, Barang dari Kertas dan Sejenisnya	212
9	Industri Pencetakan dan Reproduksi Media Rekaman	161
10	Industri Produk dari Batu Bara dan Pengilangan Minyak Bumi	40
11	Industri Kimia dan Barang dari Bahan Kimia	555
12	Industri Farmasi, Produk Obat Kimia dan Obat Tradisional	170
13	Industri Karet, Barang dari Karet dan Plastik	695

No	Golongan Industri	Jumlah
14	Industri Barang Galian Bukan Logam	569
15	Industri Logam Dasar	133
16	Industri Barang Logam, Bukan Mesin dan Peralatannya	565
17	Industri Komputer, Barang Elektronik dan Optik	159
18	Industri Peralatan Listrik	192
19	Industri Mesin dan Peralatannya	384
20	Industri Kendaraan Bermotor, Trailer dan Semi Trailer	577
21	Industri Alat Angkutan Lainnya	162
22	Industri Furnitur	272
23	Industri Pengolahan lainnya	243
24	Jasa Reparasi dan Pemasangan Mesin dan Peralatan	73
<b>Jumlah</b>		<b>8.833</b>

Sumber: BPS Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas menunjukkan jumlah unit industri di berbagai sektor industri. Berdasarkan data tersebut terdapat poin-poin yang dapat diambil, diantaranya adalah:

1. Industri Dominan

Industri makanan memiliki jumlah unit yang sangat besar, menandakan bahwa sektor ini sangat dominan dalam industri manufaktur di area yang dicakup oleh tabel. Ini menunjukkan permintaan yang tinggi untuk produk makanan atau potensi pasar yang besar dalam sektor ini.

2. Industri Minor: Sebaliknya, industri pengelolaan tembakau memiliki jumlah unit yang kecil. Hal ini bisa disebabkan oleh regulasi yang ketat, pasar yang lebih kecil, atau faktor lain yang membatasi pertumbuhan industri ini.

3. Variasi Sektor: Tabel juga menunjukkan keberagaman sektor industri, mulai dari industri makanan dan minuman hingga industri kendaraan bermotor dan alat angkutan. Variasi ini menggambarkan struktur industri yang luas dan beragam.

Industri manufaktur memiliki beberapa aspek industri lainnya salah satunya industri kendaraan bermotor, trailer dan semi trailer (otomotif). Termasuk dalam industri manufaktur karena proses produksinya melibatkan pengolahan bahan mentah menjadi produk jadi menggunakan mesin, tenaga kerja, dan proses produksi yang terstruktur. Proses ini meliputi rangkaian langkah dari perakitan hingga terbentuknya produk jadi, seperti mobil, motor, dan lain-lain. Dalam industri manufaktur, otomotif mengubah bahan mentah menjadi produk yang bernilai dengan tambahan nilai melalui tahapan perakitan, seperti penggunaan bahan baku, upah tenaga kerja, biaya perawatan mesin, dan lain-lain.

Menurut Tedi Dahniar (2022) industri otomotif merupakan salah satu bisnis yang tersebar di berbagai belahan dunia, termasuk Indonesia. Di dalam industri otomotif juga terdapat berbagai macam bisnis lainnya seperti industri pemegang merek, industri perakitan dan industri karoseri.

Karoseri merupakan bagian integral dari sektor manufaktur kendaraan yang memerlukan tingkat ketelitian dan keahlian tinggi dalam produksinya. Perusahaan karoseri telah menjadi bagian integral dalam industri otomotif, terutama dalam produksi kendaraan niaga, bus, truk, dan berbagai transportasi umum lainnya. Karoseri adalah rumah kendaraan yang dibangun di atas rangka mobil atau sasis khusus bus ataupun truk, menggunakan plat logam agar tetap kuat saat digunakan. Dalam beberapa tahun terakhir, industri karoseri telah berkembang cukup pesat, dengan bahan dan teknologi unggulan yang digunakan untuk menghasilkan badan kerangka kendaraan yang berkualitas.

Karoseri tidak hanya memproduksi badan mobil, tetapi juga interior

kendaraan yang sesuai dengan kebutuhan tertentu di atas chasis atau kerangka dasar mobil. Dalam beberapa tahun terakhir, industri karoseri di Indonesia telah berkembang cukup besar. Banyak industri karoseri yang telah memproduksi kendaraan niaga serta bus di Indonesia yang menggunakan jasa karoseri dalam negeri. Persaingan yang semakin ketat menuntut industri karoseri untuk bersaing satu sama lain, baik dengan pesaing lama atau pesaing baru.

Di wilayah Bandung industri karoseri tidak hanya satu atau dua saja namun ada beberapa industri karoseri besar di Bandung. Berikut beberapa industri karoseri di wilayah Bandung:

**Tabel 1.3**  
**Data Nama Industri Karoseri Di Wilayah Bandung**

No	Nama Industri	Jenis Produksi	Alamat	Jumlah Penjualan /Tahun 2023
1	Karoseri Sanggar Karya	Industri karoseri yang memproduksi	Jl. Raya Banjaran Barat No. Km 16, Batukarut, Kec. Arjasari, Kab. Bandung, Jawa Barat	530 Unit
		1. Medium bus		
		2. Elf		
		3. Truk angkut		
		4. Kendaraan taktis		
5. ambulans				
2	PT. Lie Ling Indonesia	Industri karoseri yang memproduksi	Jl. Katapang Andir No.30, Bojongmalaka, Kec. Baleendah, Kab.Bandung, Jawa Barat	1.500 Unit
		1. Bus		
		2. Elf		
		3. Truk angkut		
4. Angkutan kota				
3	Karoseri Adhikarya Perkasa	Industri karoseri yang memproduksi	Jl. Raya Kopo Dalam No.17, Cirangrang, Kec. Babakan Ciparay, Kota Bandung, Jawa Barat	1.250 Unit
		1. Truk angkut		
		2. Body pick up		
3. Wing box truk				

Sumber : [Kemenperin.go.id](http://Kemenperin.go.id)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas merupakan tabel nama - nama perusahaan karoseri yang berada wilayah Bandung, banyaknya 3 di Bandung membuat peneliti memutuskan untuk mencantumkan 3 (tiga) perusahaan yang di jadikan bahan untuk di penelitian. Tabel ini menunjukkan tiga industri karoseri di wilayah Bandung, Jawa Barat. Ketiga perusahaan tersebut adalah Karoseri Sanggar Karya, PT. Lie Ling Indonesia, dan Karoseri Adhikarya Perkasa. Masing-masing perusahaan memiliki spesialisasi produksi yang berbeda-beda, meskipun ada beberapa yang sama . PT. Lie Ling Indonesia memiliki jumlah penjualan tertinggi pada tahun 2023 dengan 1500 unit, diikuti oleh PT. Karoseri Adhikarya Perkasa dengan 1250 unit, dan PT.Karoseri Sanggar Karya dengan 530 unit. Dan peneliti memilih perusahaan PT. Karoseri Sanggar Karya yang akan menjadi tempat penelitian didasari oleh beberapa alasan :

1. Kesiediaan pihak perusahaan menerima peneliti melakukan penelitian di tempat tersebut,
2. Perusahaan memiliki permasalahan yang menjadi kendala pada Kompensasi dan Pelatihan sehingga berdampak pada Kinerja Karyawan yang telah dibuktikan dari hasil kuisisioner pra survey pada perusahaan PT. Sanggar Karya.
3. Variasi Produk dari PT. Sanggar Karya memproduksi jenis kendaraan yang paling beragam, termasuk medium bus, elf, truk angkut, kendaraan taktis, dan ambulan. Ini menunjukkan fleksibilitas dan kemampuan perusahaan dalam memproduksi berbagai jenis kendaraan. Spesialisasi Produk Mereka adalah satu-satunya perusahaan dalam daftar yang memproduksi kendaraan taktis

dan ambulan, yang menunjukkan keahlian khusus dalam pembuatan kendaraan untuk keperluan khusus atau darurat.

4. Skala Produksi dari PT. Karoseri Sanggar Karya dengan 530 unit/Tahun meskipun memiliki jumlah penjualan terendah, ini bisa berarti pendekatan yang lebih personal dan perhatian terhadap detail dalam produksi mereka. Potensi Pertumbuhan dengan jumlah produksi yang lebih kecil, ada potensi untuk pertumbuhan dan pengembangan lebih lanjut di masa depan.

PT. Sanggar Karya Banjaran merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bagian industri karoseri di wilayah Bandung, PT. Sanggar Karya Banjaran sudah berdiri sejak tahun 1968 di industri karoseri, produk yang di ciptakannya pertama kali merupakan produk oplet (oplet adalah kendaraan angkutan umum roda tiga yang dimodifikasi dari sepeda motor dengan menambahkan bak/bodi di belakang untuk mengangkut penumpang. Populer di beberapa daerah di Indonesia, terutama Jawa Barat, sebagai moda transportasi tradisional berkapasitas kecil dan murah) yang di gunakan untuk memenuhi kebutuhan angkutan perkotaan pada saat itu, seiring berkembangnya teknologi PT. Sanggar Karya Banjaran melakukan banyak perubahan baru yaitu dengan cara memproduksi beberapa produk baru seperti medium bus, elf, ambulan, truk angkut.

Pada suatu perusahaan, kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai target dan meningkatkan pendapatan. Selain itu, kinerja karyawan juga mempengaruhi kesadaran

lingkungan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik cenderung lebih peduli terhadap lingkungan kerja dan memiliki kesadaran yang lebih tinggi tentang bagaimana mereka dapat membantu meningkatkan kesadaran lingkungan.

Menurut Sri Hartati (2019) Mendefinisikan Kinerja karyawan juga dapat dianggap sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh untuk kemajuan suatu perusahaan atau organisasi rendahnya kinerja karyawan merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai di dalam organisasi. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi didalam perusahaan. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan pada PT. Sanggar Karya Banjarnan dapat dilihat dari presentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) sebagaimana dapat dilihat dari Tabel 1.4 berikut ini:

**Tabel 1. 4**  
**Sistem Manajemen Kerja PT. Sanggar Karya Banjarnan**

Rentang nilai (%)	Klasifikasi
100	A = Baik Sekali
>97,5-100	B+ = Baik+
>92,5-97,5	B = Baik
>85-92,5	B- = Baik-
>70-85	C = Cukup
>55-70	D = Kurang

Sumber : PT Sanggar Karya Banjarnan

Dapat dilihat dari Tabel 1.4 diatas bahwasanya sistem manajemen kerja

(SMK) di PT. Sanggar Karya Banjaran memiliki rentang nilai dan klasifikasi tertentu dari Baik Sekali, baik+, baik, baik-, cukup, dan kurang.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di PT. Sanggar Karya Banjaran, diindikasikan ada masalah pada kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Permasalahannya yaitu adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan tidak konsisten pada tiga tahun terakhir sehingga mengalami fluktuasi terhadap pencapaian kinerja karyawan tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Hal ini dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2023.

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Rekap Kinerja Karyawan PT Sanggar Karya Banjaran Periode Tahun 2021/2023**

No	Tahun	Pencapaian Kinerja (%)	Predikat	Keterangan
1	2021	77,47%	C	Cukup
2	2022	95,82%	B+	Baik+
3	2023	81,89%	C	Cukup

Sumber : PT Sanggar Karya Banjaran

Berdasarkan Tabel 1.5 Penilaian kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Banjaran dilakukan oleh atasan langsung atau manajer yang memantau kinerja sehari-hari karyawan, serta melibatkan penilaian dari rekan kerja dan self-assessment. Hasil penilaian kinerja selama periode 2021-2023 menunjukkan ketidakstabilan, yang mengindikasikan bahwa proses kinerja belum optimal dan belum mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Pada tahun 2021, karyawan memperoleh predikat C dengan nilai pencapaian 77,47%, yang masuk dalam kategori "cukup". Ini menunjukkan bahwa

meskipun kinerja karyawan telah tercapai, namun belum memenuhi standar yang diinginkan perusahaan. Kemudian, pada tahun 2022, terjadi peningkatan yang signifikan dengan nilai pencapaian 95,82% dan predikat B+ yang masuk dalam kategori "baik+". Ini menggambarkan adanya kemajuan yang cukup berarti dalam kinerja karyawan, namun masih ada ruang untuk perbaikan menuju standar yang lebih tinggi.

Sayangnya, pada tahun 2023, kinerja karyawan mengalami penurunan lagi, dengan pencapaian 81,89% dan predikat C, yang kembali masuk dalam kategori "cukup". Penurunan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak stabil, meskipun tetap berada pada tingkat yang cukup. Hal ini tentu jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan karyawan mencapai kinerja yang optimal, yaitu 100%.

Secara keseluruhan, pencapaian kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Banjaran belum memenuhi target yang diinginkan perusahaan, yang menginginkan kinerja yang lebih konsisten dan lebih tinggi. Ketidakstabilan hasil penilaian ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam proses kerja dan pemantauan kinerja agar dapat mencapai target yang diharapkan.

Kinerja sangat mempengaruhi kualitas suatu perusahaan sehingga berbagai usaha dilakukan oleh perusahaan untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan agar menciptakan karyawan yang lebih berkualitas dan menguntungkan bagi perusahaan. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika kemampuan dan keahlian yang di miliki terus berkembang dan memberikan ide-ide yang menarik sehingga membuat perusahaan semakin maju dan bisa

meningkatkan profit perusahaan. Dari semua data sekunder yang telah diuraikan sebelumnya, terkait dengan penilaian kinerja yang kurang memuaskan pada PT. Sanggar Karya Banjaran, maka pada penelitian ini memfokuskan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti telah melakukan pra survey dan wawancara kepada HRD PT. Sanggar Karya Banjaran melalui penyebaran kuesioner yang melibatkan 30 responden yang diberikan secara acak, untuk mengisi kuesioner sesuai dengan kesediaan karyawan. Adapun data yang diperoleh penulis dalam pra survey mengenai Kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Banjaran. Untuk mengetahui langsung Kinerja karyawan di PT. Sanggar Karya Banjaran peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuisisioner kepada 30 responden pegawai yang menunjukkan hasil skor terendah dari pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan pada beberapa indikator Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra Survey Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan PT.**  
**Sanggar Karya Banjaran Tahun 2024**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja karyawan	Kualitas pekerjaan	4	5	8	6	7	83	2.7
	Kuantitas pekerjaan	2	6	13	7	2	89	2.96
	Kerjasama	6	4	5	2	13	78	2.6
	Tanggungjawab	9	8	7	1	5	105	3.5
	Inisiatif	7	9	2	7	5	98	3.26
Skor Rata- rata Kinerja karyawan								3.04
<b>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</b> <b>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang )</b>								

Variabel	Dimensi	Frekuensi	Jumlah	Rata
<b>Skor Rata - rata = Jumlah rata - rata : Jumlah Kuisioener</b>				

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioener Pra Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.6 Kinerja Karyawan pada PT Sanggar Karya Banjaran mempunyai skor rata-rata 3,04. Adapun dimensi Kinerja Karyawan yang masih di bawah rata-rata secara umumnya secara yaitu dimensi Kerjasama mendapatkan rata-rata 2,6 dan dimensi Kualitas Pekerjaan mendapatkan rata-rata 2,7.

Penurunan Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu isu yang signifikan bagi perusahaan. Karena kinerja karyawan memiliki tingkat penting yang begitu besar, maka perusahaan harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya Kinerja karyawan pada PT. Sanggar Karya Banjaran. Penulis terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 (tiga puluh) karyawan (responden) yang dibagikan secara acak di kantor PT. Sanggar Karya Banjaran. Dapat bisa di lihat pada tabel 1.6 sebagai berikut :

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan Mengenai Faktor-Faktor Yang Di Duga Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	4	5	8	6	7	83	2.7
	Kompensasi tidak Langsung	2	6	13	7	2	89	2.96
Skor Rata- rata Kompensasi								2.83

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	6	4	5	2	13	78	2.6
	Lingkungan kerja non fisik	9	8	7	1	5	105	3.5
Skor Rata- rata Lingkungan Kerja								3.05
Kepemimpinan	Kepemimpinan organisasi	7	9	2	7	5	98	3.26
	Kepemimpinan operasional	6	13	1	5	5	100	3.33
	Kepemimpinan personal	6	4	5	2	13	78	2.6
Skor Rata- rata Kepemimpinan								3.06
Pelatihan	Instuktur	6	4	9	1	10	85	2.83
	Peserta	11	1	4	7	7	92	3.06
	Materi	8	4	6	5	7	91	3.03
	Metode	4	3	6	7	10	74	2.46
	Tujuan pelatihan	10	3	2	7	8	90	3.00
Skor Rata- rata Pelatihan								2.87
Motivasi	Ketentrangan	9	7	2	7	5	98	3.26
	Dorongan untuk dapat pekerjaan	7	6	15	2	0	108	3.6
Skor Rata- rata Motivasi								3.43
<b>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</b> <b>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang)</b> <b>Skor Rata - rata = Jumlah rata - rata : Jumlah Kuisisioner</b>								

Sumber : Hasil olah data kuisisioner pra survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 terkait hasil pra survey yang dilakukan memperlihatkan bahwa variabel kompensasi dan pelatihan memiliki skor terkecil dibandingkan dengan variabel lainya dan belum sesuai standar garis kontinum. variabel Kompensasi dengan skor sebesar 2,83 dan variabel Pelatihan dengan skor sebesar 2,87 dan variable Lingkungan kerja dengan skor sebesar 3,05 dan variable Kepemimpinan dengan skor sebesar 3,06 dan variable terakhir variable Motivasi

dengan skor sebesar 3,43.

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat diketahui bahwa faktor yang diduga bermasalah dan mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Sanggar Karya Banjaran terdapat pada variabel Kompensasi dan variabel Pelatihan karena memiliki skor paling rendah dibandingkan lima faktor lainnya. variabel Kompensasi memperoleh skor 2,83 . Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi begitu berpengaruhnya terhadap kinerja karyawan Selanjutnya variabel Pelatihan merupakan salah satu alat ukur bagi organisasi atau instansi dalam menilai prestasi kerja yang dicapai pegawainya. hal ini menunjukkan begitu pentingnya kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mengetahui dimensi dari Kompensasi yang merupakan hasil kuesioner pra-survei dari 30 responden dapat dilihat pada pada Tabel 1.8 berikut ini :

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Pra Survey Tanggapan Karyawan mengenai variabel Kompensasi PT Sanggar Karya Banjaran Tahun 2024**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi	Kompensasi Langsung	4	5	8	6	7	83	2.7
	Kompensasi tidak Langsung	2	6	13	7	2	89	2.96
Skor Rata- rata Kompensasi								2.83
<b>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</b> <b>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang )</b> <b>Skor Rata - rata = Jumlah rata - rata : Jumlah Kuisisioner</b>								

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioener Pra Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.8 Kompensasi pada PT Sanggar Karya mempunyai skor rata-rata 2,83 Adapun dimensi kompensasi yang masih di bawah rata-rata secara umumnya secara yaitu dimensi kompensasi langsung mendapatkan rata-rata 2,7 dan dimensi kompensasi tidak langsung mendapatkan rata-rata 2,96. Hal ini masih dirasa tidak sesuai dengan apa yang diharapkan , berarti Kompensasi yang didapatkan karyawan pada PT. Sanggar Karya Banjarnegara masih belum terjalin dengan baik, sedangkan untuk Kompensasi yang diberikan belum sesuai. Pemberian kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, bonus, lembur juga perlu ditingkatkan karena akan dapat membantu meningkatkan pendapatan karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya apabila pendapatan karyawan kecil bagaimana mereka mampu memenuhi kebutuhannya, dan ini jelas akan berdampak pada prestasi kerja mereka.

Menurut Hasibuan (2022:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil tentunya menjadi bahan pertimbangan seorang pegawai dalam memilih bekerja disuatu perusahaan. Kompensasi yang adil bagi seorang karyawan artinya adalah segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima.

Hasil rata-rata terendah pada dimensi kompensasi sebesar 2,7. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mita Marliani (2019) menyimpulkan bahwa Kompensasi finansial langsung dan Kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Karoseri

Dolasindo Yogyakarta.

Selanjutnya variabel yang berpengaruh dan memiliki skor rata rata terendah yaitu variabel Pelatihan sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 9**  
**Pra Survey Pelatihan PT Sanggar Karya Banjara Tahun 2024**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Pelatihan	Instuktur	6	4	9	1	10	85	2.83
	Peserta	11	1	4	7	7	92	3.06
	Materi	8	4	6	5	7	91	3.03
	Metode	4	3	6	7	10	74	2.46
	Tujuan pelatihan	10	3	2	7	8	90	3.00
Skor Rata- rata Pelatihan								2.87
<b>Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi</b> <b>Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 orang )</b> <b>Skor Rata - rata = Jumlah rata - rata : Jumlah Kuisioener</b>								

Sumber : Hasil Olah Data Kuisioener Pra Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.9 pelatihan pada PT Sanggar Karya Banjara mempunyai skor rata-rata 2,87 Adapun dimensi pelatihan yang masih di bawah rata-rata secara umumnya secara yaitu dimensi metode mendapatkan rata-rata 2,6 dan dimensi instuktur mendapatkan rata-rata 2,83. Berdasarkan wawancara Bapak Yudi Susanto selaku HRD di PT. Sanggar Karya Banjara terkait pelatihan, masih ada pegawai yang belum bisa memahami materi yang diberikan dengan cepat dan metode yang digunakan kurang tepat, sehingga pada saat pelatihan dilakukan pegawai belum menguasai dan paham dengan materi secara optimal.

Selain itu jika dilihat pada dimensi yang memiliki nilai terendah yaitu metode sebesar 2,46. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anita

Wulandari (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah di uraikan di atas begitupun teoritikal dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang sudah banyak meneliti mengenai Kompensasi, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan akan tetapi hanya sedikit yang menganalisis secara keseluruhan dalam satu kajian yang terikat. Maka penulis tertarik untuk mengisi kekosongan tersebut, sehingga penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggabungkan variabel tersebut dalam satu kajian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanggar Karya Banjaran”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi masalah**

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahannya yaitu :

1. Kompensasi
  - a. Kurangnya kompensasi langsung yang didapatkan karyawan, seperti bonus dan tunjangan.
2. Pelatihan.
  - a. Instruktur dalam memberikan materi pelatihan kurang dapat dipahami oleh peserta pelatihan.

- b. Metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan kurang
3. Kinerja Karyawan
- a. Kurangnya Kerjasama antar karyawan
  - b. Kurangnya kualitas dalam bekerja
  - c. Kurangnya kuantitas dalam bekerja

### **1.2.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Kompensasi di PT. Sanggar Karya Banjaran.
2. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Pelatihan di PT. Sanggar Karya Banjaran.
3. Bagaimana tanggapan karyawan mengenai Kinerja karyawan di PT. Sanggar Karya Banjaran.
4. Tanggapan karyawan mengenai seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan di PT. Sanggar Karya Banjaran.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Tanggapan karyawan mengenai Kompensasi di PT. Sanggar Karya Banjaran.
2. Tanggapan karyawan mengenai Pelatihan di PT. Sanggar Karya Banjaran.
3. Tanggapan karyawan mengenai Kinerja Karyawan di PT. Sanggar Karya Banjaran.

4. Tanggapan karyawan mengenai Seberapa besarnya pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sanggar Karya Banjaran.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan, khususnya bagi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.
2. Memberikan masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh antara Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada dilapangan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan

yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Memahami permasalahan mengenai Kompensasi di PT. Sanggar Karya Banjaran
- b. Memahami permasalahan Pelatihan di PT. Sanggar Karya Banjaran
- c. Menjadi lebih memahami permasalahan mengenai Kinerja Karyawan di PT. Sanggar Karya Banjaran yang dipengaruhi oleh Kompensasi dan Pelatihan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Kompensasi pada PT. Sanggar Karya Banjaran
- b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Pelatihan pada PT. Sanggar Karya Banjaran
- c. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Sanggar Karya Banjaran

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.