

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era persaingan global yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk di sektor industri manufaktur. Sektor manufaktur menempati posisi sentral dalam perekonomian Indonesia, terbukti dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional yang mencapai 19,9 persen pada tahun 2023 serta kemampuannya menyerap 13,2 juta tenaga kerja (Alfonso, 2025). Namun demikian, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih menghadapi tantangan fundamental. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, rata-rata produktivitas tenaga kerja nasional pada tahun 2024 tercatat sebesar Rp89,33 juta per orang, hanya meningkat tipis dari Rp87,96 juta per orang pada tahun sebelumnya (*Kementerian Ketenagakerjaan RI*, 2024). Angka ini masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara-negara tetangga di Asia Tenggara, yang mengindikasikan adanya persoalan mendasar dalam kualitas dan pengelolaan SDM di Indonesia. Di tengah kondisi tersebut, sektor manufaktur justru menghadapi tantangan yang lebih serius. Penelitian (Alfonso, 2025) yang dilakukan pada perusahaan manufaktur di Jawa Barat mengungkapkan bahwa sistem kompensasi yang tidak memadai berkontribusi terhadap penurunan produktivitas karyawan sebesar 23 persen serta tingkat turnover tahunan mencapai 15,2 persen. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa penguatan kompetensi tenaga kerja melalui sistem kompensasi yang lebih baik menjadi prioritas yang

tidak dapat diabaikan oleh setiap organisasi yang ingin tetap kompetitif, terutama dalam menghadapi dinamika industri manufaktur yang terus berubah.

Dalam konteks tersebut, kinerja karyawan menjadi isu sentral yang menentukan daya saing organisasi secara langsung. Pemahaman tentang kinerja karyawan penting dalam upaya meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2021) menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Lebih dari itu, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis seperti motivasi, kepuasan kerja, serta kebijakan organisasional seperti kompensasi dan pengembangan kompetensi (Pransiska, 2024). Dengan demikian, pemahaman yang komprehensif dan menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi sangat krusial bagi manajemen perusahaan, khususnya di sektor manufaktur yang padat karya seperti industri kemasan.

Salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik dasar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karakteristik tersebut harus dipertahankan dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang efektif dan efisien terhadap kinerja perusahaan (Arif & Prahiawan, 2024). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu memahami prosedur kerja, menyelesaikan tugas dengan standar yang ditetapkan, dan memberikan kontribusi nyata bagi pencapaian target organisasi. Hal ini sejalan dengan temuan (Sudirman & Tiska Mayzura, 2023) yang menyatakan bahwa semakin baik kompetensi karyawan, maka semakin meningkat

pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Artinya, investasi dalam pengembangan kompetensi bukan sekadar biaya operasional, melainkan investasi strategis yang berdampak langsung pada produktivitas dan keberhasilan organisasi jangka panjang.

Meskipun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja bersifat langsung dan konsisten. Secara empiris, permasalahan rendahnya kompetensi karyawan banyak ditemukan di berbagai jenis perusahaan, termasuk yang bergerak di sektor manufaktur. Penelitian (Agung & Dwi Rendra, 2024) pada PT. Totum Diba Cirebon membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui path analysis. Di sisi lain, beberapa studi menunjukkan bahwa hubungan langsung antara kompetensi dan kinerja tidak selalu signifikan tanpa kehadiran variabel mediasi. (Syafirinadina, 2025) menemukan bahwa kompetensi SDM tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja, tetapi justru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani keduanya. Temuan ini mendukung peran penting motivasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem *e-performance* dan kompetensi SDM.

Selain kompetensi, kompensasi kerja juga menjadi faktor penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan instrumen manajerial yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. (Mondy & Martocchio, 2023) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, yang mencakup komponen finansial maupun non-finansial. Karyawan yang menerima kompensasi secara adil cenderung memiliki kinerja yang

lebih baik karena meningkatnya rasa penghargaan dan motivasi kerja (Erni et al., 2025). Sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja diharapkan mampu meningkatkan kepuasan dan semangat kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima dengan tanggung jawab kerja yang diemban dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, serta pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Namun sebagaimana halnya kompetensi, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pun tidak selalu berjalan secara langsung. Beberapa penelitian membuktikan kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja, namun penelitian lainnya menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat tidak langsung, bergantung pada variabel perantara. (Febrina Adelia Adha, 2024) justru menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Modaindo Group, sementara disiplin kerja dan lingkungan kerja menjadi penentu yang lebih dominan. Senada dengan itu, (Sinaga et al., 2024) membuktikan bahwa dampak kompensasi terhadap kinerja lebih bersifat tidak langsung, menjadi signifikan ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan-temuan yang tidak konsisten ini memperkuat argumen bahwa kompensasi memerlukan variabel perantara dalam hal ini motivasi kerja untuk dapat secara optimal mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi. (Stephen P. Robbins, Timothy Judge, 2018) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung

menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, dan komitmen terhadap pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat terlihat dari perilaku bekerja sekadar memenuhi kewajiban, kurangnya inisiatif, serta minimnya upaya untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam konteks penelitian ini, motivasi mendorong semangat dan kemauan karyawan untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja berupa produktivitas dan kualitas kerja (Zega & Herawati, 2026). Lebih lanjut, penelitian (Sofyan et al., 2024) melalui pendekatan PLS-SEM membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki efek mediasi terbesar dalam menghubungkan kompensasi terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa tanpa motivasi yang memadai, pemberian kompensasi saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Dengan mempertimbangkan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja, serta kuatnya bukti empiris mengenai peran motivasi, maka motivasi kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel mediasi (*intervening*). Penelitian pada PT. Megahputra Sejahtera Makassar yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan otomotif membuktikan bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja karyawan secara signifikan. Menariknya, penelitian ini juga menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, namun kompensasi tetap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dimediasi oleh motivasi kerja (Usdianto & Andi

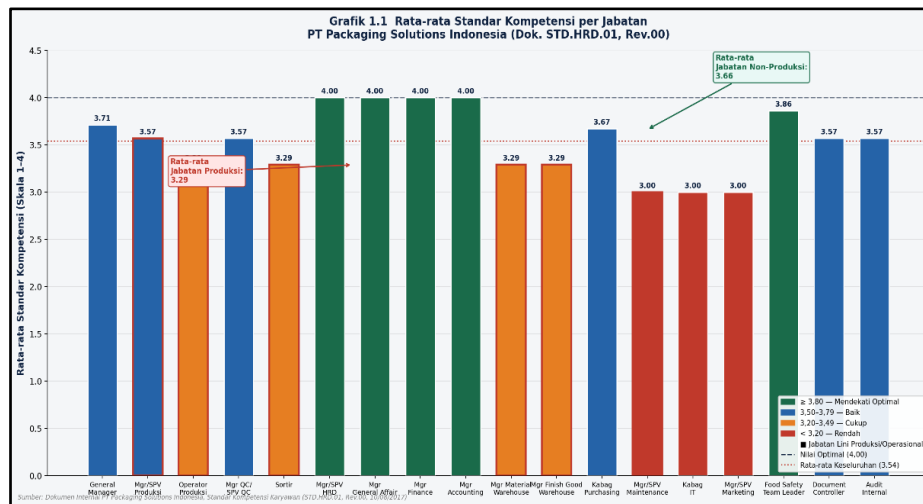
battery citta, 2025). Penelitian lain juga membuktikan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang signifikan (Zega & Herawati, 2026). Namun demikian, peran mediasi motivasi belum menunjukkan hasil yang sepenuhnya konsisten di berbagai konteks organisasi, sehingga pengujian kembali dengan objek penelitian yang berbeda tetap relevan dan diperlukan untuk memperkuat landasan empiris.

Relevansi ketiga variabel yaitu kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak hanya terdapat dalam tataran teoritis dan empiris penelitian terdahulu, tetapi juga tercermin secara nyata dalam kondisi di lapangan, khususnya pada PT Packaging Solutions Indonesia. PT Packaging Solutions Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kemasan dan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjaga kualitas produk serta ketepatan waktu produksi. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan peneliti bersama pihak manajemen, ditemukan bahwa ketiga aspek tersebut kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja menjadi perhatian utama dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan, dan kondisinya masih memerlukan evaluasi serta perbaikan yang lebih sistematis.

Fenomena yang ditemukan di PT Packaging Solutions Indonesia berkaitan dengan kompetensi kerja karyawan dapat ditelaah melalui dokumen internal perusahaan berupa Standar Kompetensi Karyawan. Dokumen tersebut memuat tujuh indikator kompetensi teknis yang ditetapkan perusahaan sebagai standar minimum per jabatan, meliputi: kemampuan melaksanakan SOP kerja, pengoperasian dan pemeliharaan peralatan kerja, penerapan personal hygiene dan penggunaan APD, penerapan kerapian dan kebersihan lingkungan, kontrol operasi

(pemantauan CCP), tindakan koreksi dan pencegahan, serta pembersihan dan sanitasi peralatan. Skala penilaian yang digunakan adalah 1 hingga 4, di mana nilai 4 mencerminkan standar "Sangat Baik" sebagai kondisi optimal yang seharusnya dicapai. Berdasarkan analisis terhadap dokumen tersebut, ditemukan bahwa standar kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan-jabatan di lini produksi dan operasional secara konsisten berada di nilai cukup baik, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.1 berikut.

Gambar 1. 1 Rata-rata Standar Kompetensi per Jabatan PT Packaging Solutions Indonesia



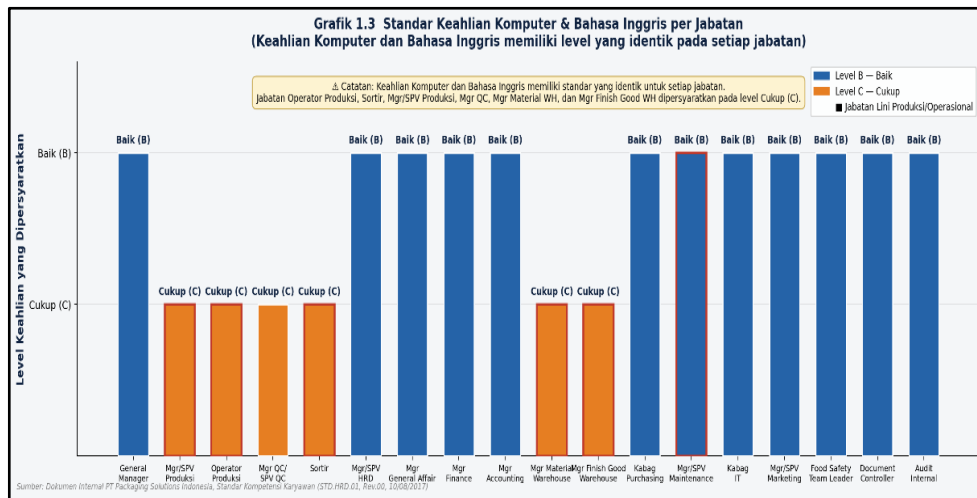
Sumber: Dokumen Internal PT Packaging Solutions Indonesia, Standar Kompetensi Karyawan (STD.HRD.01, Rev.00), diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, terlihat bahwa jabatan Operator Produksi dan Sortir yang merupakan pelaksana utama proses produksi hanya dipersyaratkan pada rata-rata standar 3,29 dari skala 4, dengan 5 dari 7 indikator kompetensi (71,4%) ditetapkan nilai yang cukup baik. Jabatan Manajer/SPV Maintenance bahkan hanya memiliki rata-rata standar 3,00, di mana seluruh 4 indikator yang dipersyaratkan berada di bawah nilai optimal. Yang lebih signifikan, jabatan Manajer Material Warehouse dan Manajer Finish Good Warehouse yang bertanggung jawab atas pengendalian kualitas produk jadi justru hanya

dipersyaratkan pada nilai 2 (Cukup) untuk dua indikator kritis, yaitu kemampuan kontrol operasi/pemantauan CCP dan kemampuan melakukan tindakan koreksi dan pencegahan. Kondisi ini berbeda nyata apabila dibandingkan dengan jabatan-jabatan manajerial dan pendukung yang rata-rata standar kompetensinya mencapai 3,66. Kesenjangan standar kompetensi antara jabatan produksi/operasional (rata-rata 3,29) dengan jabatan manajerial/pendukung (rata-rata 3,66) sebesar 0,38 poin mengindikasikan bahwa perusahaan menetapkan ekspektasi kompetensi yang lebih rendah justru pada jabatan-jabatan yang paling bersentuhan langsung dengan proses produksi dan kualitas produk.

Kesenjangan tersebut tidak hanya tampak pada indikator kompetensi teknis, tetapi juga terkonfirmasi pada aspek keahlian yang dipersyaratkan. Dokumen STD.HRD.01 turut memuat standar keahlian yang mencakup dua dimensi utama, yaitu pengoperasian komputer (Microsoft Office) dan kemampuan bahasa Inggris, dengan tiga level penilaian: B (Baik), C (Cukup), dan K (Kurang). Sebagaimana disajikan pada Grafik 1.2 berikut, pola kesenjangan yang serupa kembali ditemukan antara jabatan lini produksi dengan jabatan manajerial dan pendukung.

Gambar 1. 2 Standar Keahlian Komputer dan Bahasa Inggris per Jabatan PT Packaging Solutions Indonesia



Sumber: Dokumen Internal PT Packaging Solutions Indonesia, Standar Kompetensi Karyawan (STD.HRD.01, Rev.00, 10/08/2017), diolah peneliti

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa seluruh jabatan lini produksi dan operasional meliputi Manajer/SPV Produksi, Operator Produksi, Sortir, Manajer QC/SPV Quality Control, Manajer Material Warehouse, dan Manajer Finish Good Warehouse hanya dipersyaratkan pada level Cukup (C) untuk kedua dimensi keahlian tersebut. Hal ini berbeda dengan jabatan General Manager, Manajer HRD, Manajer Finance, Manajer Accounting, Kabag Purchasing, Manajer/SPV Maintenance, Kabag IT, Manajer/SPV Marketing, Food Safety Team Leader, Document Controller, dan Audit Internal yang seluruhnya dipersyaratkan pada level Baik (B). Temuan ini memperkuat gambaran bahwa secara sistemik, standar keahlian yang ditetapkan untuk jabatan-jabatan yang bersentuhan langsung dengan proses produksi berada pada tingkat yang lebih rendah dibandingkan jabatan lainnya. Secara keseluruhan, kondisi standar kompetensi dan keahlian yang lebih rendah pada jabatan-jabatan lini produksi tersebut mengindikasikan adanya potensi kesenjangan kompetensi yang apabila tidak ditangani secara terencana dapat

berdampak pada konsistensi kualitas produk dan ketepatan waktu produksi perusahaan, sehingga menjadi salah satu fenomena empiris yang memperkuat urgensi dilakukannya penelitian ini.

Permasalahan juga dapat muncul dari aspek kompensasi kerja, khususnya pada perusahaan manufaktur yang memiliki karakteristik beban kerja tinggi, sistem kerja shift, serta tuntutan pencapaian target produksi yang ketat. Dalam kondisi tersebut, kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi semangat dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan dipersepsikan belum sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab pekerjaan, maka kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, menurunkan motivasi, serta memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Alfonso, 2025) yang menyatakan bahwa sistem kompensasi yang kurang memadai pada perusahaan manufaktur dapat berkontribusi terhadap menurunnya produktivitas kerja dan meningkatnya turnover karyawan.

Sejalan dengan permasalahan kompetensi dan kompensasi, indikator motivasi kerja karyawan di PT Packaging Solutions Indonesia juga menunjukkan kondisi yang perlu mendapat perhatian. Beberapa karyawan terlihat bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, kurang menunjukkan inisiatif, serta belum sepenuhnya berorientasi pada pencapaian hasil terbaik. Rendahnya motivasi kerja ini diduga berkaitan erat dengan kompetensi kerja yang belum optimal serta sistem kompensasi yang dirasakan kurang memadai. Kondisi ini bersesuaian dengan pandangan bahwa karyawan yang tidak mendapatkan dorongan motivasi yang memadai akan mengalami penurunan produktivitas kinerja, yang dalam jangka

panjang akan semakin memperburuk permasalahan kinerja secara keseluruhan di perusahaan.

Berdasarkan fenomena tersebut, dapat diduga bahwa kompetensi kerja dan kompensasi kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kompetensi dan kompensasi yang baik diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Keterkaitan ini diperkuat oleh bukti empiris yang menunjukkan bahwa motivasi mendorong semangat dan kemauan pegawai untuk bekerja lebih baik, yang meningkatkan kinerja berupa produktivitas dan kualitas kerja (Zega & Herawati, 2026) Oleh karena itu, motivasi kerja dipandang penting untuk diuji sebagai variabel mediasi atau intervening yang menjembatani pengaruh kompetensi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian peran mediasi ini tidak hanya menjawab inkonsistensi temuan penelitian terdahulu, tetapi sekaligus memberikan penjelasan yang lebih menyeluruh mengenai mekanisme hubungan antar variabel tersebut.

Penelitian ini tidak hanya berangkat dari fenomena empiris di PT Packaging Solutions Indonesia, tetapi juga dari adanya kesenjangan teoritis dan empiris dalam penelitian terdahulu. Sebagaimana telah dipaparkan, inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja baik yang menunjukkan pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui motivasi menciptakan celah penelitian yang perlu diisi. Implementasi metodologi yang lebih komprehensif seperti penggunaan variabel mediator direkomendasikan untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara lebih menyeluruh. Penelitian ini hadir untuk menjawab rekomendasi tersebut, sekaligus memperluas konteks kajian pada

perusahaan manufaktur kemasan yang selama ini masih terbatas dalam literatur manajemen SDM di Indonesia.

Berdasarkan uraian permasalahan, fenomena empiris, dan kesenjangan penelitian yang telah dikemukakan, penelitian ini penting untuk dilakukan guna menganalisis secara komprehensif pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT Packaging Solutions Indonesia. Secara akademik, penelitian ini diharapkan berkontribusi dalam memperjelas mekanisme hubungan antara kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta merespons inkonsistensi temuan dalam literatur yang ada. Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi konkret kepada manajemen perusahaan terkait strategi peningkatan kompetensi karyawan, perbaikan sistem kompensasi, dan penguatan motivasi kerja sebagai upaya nyata meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna bagi akademisi, praktisi, maupun pengambil kebijakan di bidang manajemen SDM.

Berdasarkan uraian permasalahan dan fenomena yang terjadi di PT Packaging Solutions Indonesia, maka penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif serta memberikan kontribusi

akademik dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan manufaktur kemasan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Packaging Solution Indonesia?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Packaging Solution Indonesia?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Packaging Solution Indonesia?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Packaging Solution Indonesia?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Packaging Solution Indonesia?
6. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Packaging Solution Indonesia?
7. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Packaging Solution Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun dan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Packaging Solutions Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Packaging Solutions Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Packaging Solutions Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Packaging Solutions Indonesia.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Packaging Solutions Indonesia.
6. Untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Packaging Solutions Indonesia.
7. Untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Packaging Solutions Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat

memperkaya kajian empiris mengenai peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis:

1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM, khususnya dalam meningkatkan kompetensi karyawan, menyusun sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, serta membangun motivasi kerja untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.

2) Bagi Manajer dan HRD

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan pelatihan, pemberian kompensasi, serta program peningkatan motivasi kerja karyawan.

3) Manfaat Akademis:

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, khususnya dalam penelitian mengenai hubungan antara kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada sektor industri manufaktur.

4) Manfaat bagi Peneliti:

Penelitian ini memberikan pengalaman praktis dalam menerapkan teori manajemen sumber daya manusia dan metode penelitian kuantitatif, serta meningkatkan kemampuan peneliti dalam menganalisis hubungan variabel menggunakan pendekatan empiris.