

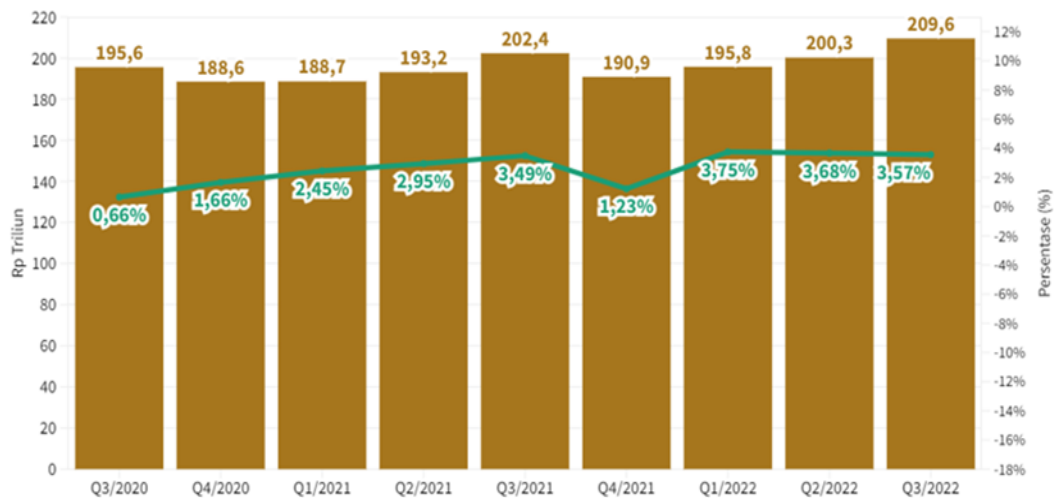
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri *Food And Beverage (F&B)* adalah salah satu sektor perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang makanan dan minuman. Di Indonesia industri *Food and Beverage* sangat berkembang dengan pesat. Industri *Food And Beverage* diproyeksi masih menjadi salah satu sektor andalan penopang pertumbuhan manufaktur dan ekonomi nasional. Perusahaan *Food And Beverage* dipilih karena memegang peranan penting dalam memenuhi kebutuhan konsumen, khususnya pada saat Pandemi COVID-19. Perusahaan *Food And Beverage* masih bertahan dibandingkan dengan sektor lain karena dalam kondisi apapun sebagian produk makanan dan minuman tetap dibutuhkan. Sebab produk ini menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat seluruh Indonesia.

Industri *Food and Beverage (F&B)* merupakan salah satu sektor penting yang menunjang kinerja industri pengolahan nonmigas. Peran penting sektor strategis ini terlihat dari kontribusinya yang konsisten dan signifikan terhadap produk domestik bruto (PDB) industri non-migas serta peningkatan realisasi investasi. Pertumbuhan industri makanan dan minuman di Quartil III-2022 mencapai 3,57%, lebih tinggi dari periode yang sama tahun lalu yang tercatat 3,49%. Meskipun terdampak pandemi Covid-19, subsektor makanan dan minuman masih mampu tumbuh dan berkontribusi pada pertumbuhan industri nonmigas. Berikut adalah nilai dan pertumbuhan PDB Industri makan dan minuman:



Gambar 1.1
Nilai dan Pertumbuhan PDB Industri Makanan dan Minuman
Tahun 2020-2022

Sumber: *Badan Pusat Statistika (BPS)*

Berdasarkan tabel 1.1 dilihat bahwa industri makanan dan minuman mengalami kenaikan sebesar 209,6 triliun pada kuartil III/2022. Jumlah itu meningkat 3,57% dari periode yang sama pada tahun 2021 tahun lalu sebesar 202,4 triliun. Pertumbuhan kinerja industri makanan dan minuman melanjutkan tren yang positif sejak kuartil III/2020. Industri ini pun mampu berkontribusi sebesar 37,82% terhadap PDB industri pengolahan nonmigas. Sehingga dari pernyataan diatas dapat dijadikan suatu peluang bagi pelaku industri untuk tetap semangat karena banyaknya dukungan dan sokongan dalam kemajuan industri makanan dan minuman yang diakui mampu meningkatkan penjualan dan mampu bersaing dalam mengenalkan dan mengambil keuntungan lebih besar dan luas lagi.

Menurut Undang-Undang No 3 Tahun 2014 tentang perindustrian yang disebut industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri. Sektor industri dan perdagangan juga banyak menyerap tenaga kerja yang ada di Kota

Bandung. Kota Bandung memiliki banyak sentra industri yang sudah mulai berkembang dengan pesat akan tetapi perkembangan tersebut juga tidak lepas dari adanya kendala dan permasalahan yang dihadapi oleh setiap pemilik perusahaan salah satunya yaitu industri di bidang kuliner.

Salah satu bisnis yang berkembang pesat dan merasakan ketatnya persaingan saat ini adalah bisnis dalam bidang industri makanan atau dikenal dengan istilah kuliner. Industri kuliner merupakan sektor yang strategis bagi perkembangan ekonomi di Indonesia. Kuliner bukan lagi produk konsumsi untuk memenuhi kebutuhan biologis manusia semata, tetapi saat ini sudah menjadi sebuah gaya hidup di kalangan masyarakat. Kuliner menjadi salah satu bisnis yang berkembang pesat dikota Bandung. Kekayaan kuliner di kota Bandung menjadikannya salah satu yang dijuluki sebagai kota dengan surganya kuliner, makanan lezat berlimpah di kota ini.

Bisnis kuliner di Bandung tersebut menjadi salah satu lahan bisnis kreatif yang sayang untuk dilewatkan. Pembangunan kota Bandung menjadi salah satu usaha pemerintah untuk meningkatkan daya tarik para wisatawan baik luar maupun negeri. Sehingga peluang kesuksesan setiap pelaku bisnis di Bandung pun semakin besar. Menurut data dari BEKRAF (Badan Ekonomi Kreatif) menyebutkan bahwa pada tahun 2018 ada tiga subsektor yang memberikan kontribusi besar dalam pertumbuhan ekonomi kreatif yaitu subsektor fashion, kuliner, dan kerajinan. Berikut adalah data kontribusi subsektor industri kreatif di kota Bandung tahun 2018:

Tabel 1.1
Jumlah Ekonomi Kreatif Persubsektor Kota Bandung

No	Industri Kreatif	Subsektor PDB	Presentase
1	Fashion	Rp. 709.523.063.000	39,14%
2	Kerajinan	Rp. 480.720.793.000	26,52%
3	Kuliner	Rp. 215.006.989.000	11,86%

No	Industri Kreatif	Subsektor PDB	Presentase
4	Periklanan	Rp. 120.180.198.000	6,63%
5	Desain	Rp. 117.448.830.000	6,48%
6	Arsitektur	Rp. 54.627.363.000	3,01%
7	Penerbitan & Percetakan	Rp. 44.345.191.000	2,45%
8	Fotografi	Rp. 13.437.937.000	0,74%
9	Musik	Rp. 13.437.937.000	0,74%
10	Tv & Radio	Rp. 13.437.937.000	0,74%
11	Pasar & Barang Seni	Rp. 10.925.472.000	0,60%
12	Layanan Komputer & Piranti Lunak	Rp. 6.718.968.000	0,37%
13	R & D	Rp. 5.375.175.000	0,30%
14	Permainan Interaktif	Rp. 3.359.484.000	0,19%
15	Seni Pertunjukan	Rp. 2.821.967.000	0,16%
16	Film & Video	Rp. 1.343.794.000	0,07%

Sumber: www.bekraf.go.id

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa sub-sektor ekonomi kreatif di Kota Bandung yang memberikan kontribusi dalam meningkatkan PDB didominasi oleh industri fashion sebesar 39,14% diikuti oleh industri kerajinan sebesar 26,52% dan industri kuliner sebesar 11,86%. Dengan begitu industri kuliner termasuk kedalam tiga besar industri yang memberikan kontribusi yang tinggi terhadap peningkatan PDB. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian pada industri kuliner.

Dilihat dari toko *bakery* (roti) di Kota Bandung saat ini berkembang begitu pesat. Persaingan perusahaan yang bergerak di bidang produksi khususnya perusahaan *bakery* (roti) di Kota Bandung ini semakin meningkat dan terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Perusahaan harus melakukan inovasi baru agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kegiatan perusahaan memiliki hubungan yang erat dengan kegiatan produksi. Perusahaan melakukan kegiatan produksi untuk memenuhi permintaan pasar, untuk melakukan kegiatan produksi tersebut harus terdapat sarana penunjang antara lain bahan baku, tenaga kerja, mesin dan lain-lain. Berikut adalah jumlah pesaing perusahaan *cake and bakery* beserta rating pelanggan di Kota Bandung:

Tabel 1.2
Jumlah Pesaing Perusahaan *Cake and Bakery* dan *Rating* Pelanggan
di Kota Bandung

No	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Rating
1	<i>The Harvest</i>	Jl. Ir. H. Juanda No.15, Tamansari, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung	4.20/5
2	Prima Rasa	Jl. Kemuning No.20, Merdeka, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung	4.20/5
3	Maya Sari <i>Bakery</i>	Jl. Kebon Kawung No.22, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung	4.00/5
4	Holland <i>Bakery</i>	Jl. Merdeka No.68, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung	4.00/5
5	Mako <i>Cake & Bakery</i>	Jl. Merdeka No.54, Citarum, Kec. Bandung Wetan, Kota Bandung	4.00/5
6	Bawean	Jl. Bawean No.4, Merdeka, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung	3.93/5
7	<i>Bakery</i> Vita Sari	Jl. Pajajaran No.84B, Pamoyanan, Kec. Cicendo, Kota Bandung,	3.90/5
8	Kartika Sari	Jl. H. Akbar No.4, Pasir Kaliki, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat 40171	3.83/5

Sumber: *pergikuliner.com*

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa ketatnya tingkat persaingan antar perusahaan *cake and bakery* di Kota Bandung dan masing-masing mempunyai rating pelanggan tersendiri. Untuk itu, yang menempati urutan pertama sebagai *best rating* pelanggan jatuh kepada The harvest sebesar 4.20/5 dan Kartika Sari menempati urutan ke delapan dalam rating pelanggan sebesar 3.80/5. 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-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. Kartika Food Industry.

PT. Kartika Food Industry merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Food and Bakery yang sudah bertahan lama dan memiliki banyak cabang di Kota Bandung. Kartika Sari didirikan pada tahun 1970 yang diawali dengan bisnis kue bollen pisang di dalam toko yang sederhana. Seiring bertambahnya waktu, bisnis tersebut semakin sukses dan produknya dikenal sebagai oleh-oleh makanan Bandung. Saat ini Kartika Sari memiliki 7 cabang toko yaitu di daerah Dago, Kebon Jukut, Antapani, Kopo, Buah Batu, Cimahi dan Ujung Berung. Kartika Sari memiliki berbagai macam produk yaitu, bollen pisang (besar/kecil), *cheese roll*, brownies (kukus/panggang), bagelen, *toast bread*, dan produk *bakery* lainnya yang diproduksi oleh tenaga kerja berkualitas dan diproses dengan alat yang canggih. Namun dalam perjalanannya PT. Kartika Food Industry mengalami beberapa kendala yang dapat menjadi penghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Beberapa hambatan yang sedang dihadapi belakangan ini salah satunya adalah kinerja karyawan dari PT. Kartika Food Industry.

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. Banyak jumlah karyawan pada PT. Kartika Food Industry menghadapi sejumlah permasalahan dalam meningkatkan kualitas karyawannya. Baik atau tidaknya pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja karyawan sebagai berikut seperti pada Tabel 1.3:

Tabel 1.3
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kartika Food Industry
Tahun 2020-2022

Predikat	Nilai	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	81-90	Baik
C	61-80	Cukup
D	41-60	Kurang
E	0-40	Kurang Sekali

Sumber: PT. Kartika Food Industry, 2023

Pada tabel 1.3 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan PT. Kartika Food Industry. Sistem penilaian kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Penilaian ini dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan semangat kepada karyawan sekaligus untuk bahan evaluasi karyawan untuk kinerjanya.

Penilaian ini merupakan salah satu upaya agar kinerja perusahaan tidak mengalami penurunan. Dalam penilaian ini perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, perusahaan pun dapat menilai potensi yang ada di dalam diri karyawan. Dengan adanya penilaian ini perusahaan mengharapkan masing-masing karyawan dapat mengevaluasi, meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan *feedback* kepada perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu (Simanjuntak, 2021). Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Jadi, kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Adapun hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Kartika Food Industry pada tahun 2021-2022 seperti pada tabel 1.4:

Tabel 1.4
Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Kartika Food Industry Tahun 2021-2022

Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
2021	Triwulan 1	74,50	C	Cukup
	Triwulan 2	74,00	C	Cukup
	Triwulan 3	72,30	C	Cukup
	Triwulan 4	69,70	C	Cukup
Tahun	Triwulan	Angka	Predikat	Keterangan
2022	Triwulan 1	72,80	C	Cukup
	Triwulan 2	71,40	C	Cukup
	Triwulan 3	68,50	C	Cukup
	Triwulan 4	66,10	C	Cukup

Sumber: PT. Kartika Food Industry

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Kartika Food Industry periode tahun 2021-2022 mengalami penurunan. Pencapaian kinerja mengalami penurunan pada tahun 2021-2022. Penurunan juga dapat dilihat pada setiap triwulan dari mulai tahun 2021-2022 dengan angka pencapaian sebesar 74,50 menjadi 66,10 dengan predikat Cukup. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan mengalami permasalahan karena pencapaian kinerja karyawan memiliki predikat cukup, sedangkan yang diharapkan perusahaan kinerja karyawan mengalami peningkatan dan stabil dengan predikat Sangat Baik atau Baik dari setiap.

Penurunan kinerja karyawan yang di tunjukan pada tabel di atas disinyalir disebabkan oleh adanya tanggapan beberapa masalah yang di alami karyawan,

berdasarkan hasil wawancara bahwa masih terdapat keterlambatan karyawan pada jam kerja, terdapat karyawan yang mengisi waktu mereka dengan duduk santai dan mengobrol dengan rekan lain serta adanya hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Hal tersebut dapat berdampak buruk bagi pihak perusahaan serta berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Food Industry.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dikarenakan ketika kinerja karyawan baik maka tujuan didalam perusahaan akan tercapai. Maka dari itu peneliti melakukan pra survey penelitian tentang kinerja yang ada di PT. Kartika Food Industry sebanyak 30 responden yang dijadikan sampel untuk mengetahui keadaan karyawan pada PT. Kartika Food Industry. Hasil pra survey kinerja karyawan pada PT. Kartika Food Industry sangat kurang baik, Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.5:

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan PT. Kartika Food Industry

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja karyawan	Kualitas kerja	2	8	10	7	3	89	2,9
	Kuantitas kerja	6	5	6	10	3	91	3,03
	Ketepatan waktu	3	2	20	5	0	93	3,1
	Efektivitas	3	8	11	7	1	95	3,16
	Kemandirian	2	3	11	13	1	82	2,7
	Skor rata-rata kinerja karyawan							2,98

Sumber: Hasil olah data kuesioner Pra-survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 Kinerja Karyawan pada PT. Kartika Food Industry mempunyai skor rata-rata 2,98. Variabel Kinerja Karyawan memiliki 5 dimensi yang mana terdapat dua dimensi yang memiliki poin dibawah rata-rata variabel

yakni dimensi kualitas kerja mendapatkan nilai skor rata-rata 2,9 dan dimensi kemandirian mendapatkan nilai skor rata-rata 2,7. Artinya Kinerja Karyawan PT. Kartika Food Industry masih dirasa banyak karyawan yang belum memiliki kualitas kerja terhadap pekerjaannya dan masih terdapat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya kurang mandiri.

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari dimensi-dimensi diatas melainkan ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan sendiri. Agar mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan, tentu harus dengan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan didalamnya, Untuk mengetahui variable-variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kartika Food Industry maka peneliti melakukan Pra survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari pra survey kinerja karywan dapat dilihat pada Tabel 1.6:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Faktor-faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Kartika Food Industry

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	18	12	0	0	0	138	4,6
	Lingkungan non fisik	16	14	0	0	0	136	4,53
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								4,56
Komunikasi	Komunikasi vertical	18	12	0	0	0	138	4,6
	Komunikasi horizontal	4	9	10	5	2	98	3,26
Skor Rata-rata Komunikasi								3,93
Kompensasi	Gaji	8	11	7	4	2	115	3,59
	Bonus	2	19	4	3	2	106	3,53
	Tunjangan	5	11	8	4	2	103	3,43

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
i	Penghargaan	4	9	10	5	2	98	3,26
	Fasilitas	16	14	0	0	0	136	4,53
Skor Rata-Rata Kompensasi								3,66
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologi	5	8	11	4	4	102	3,19
	Kebutuhan keamanan	9	6	10	4	3	110	3,44
	Kebutuhan penghargaan	6	9	8	5	4	104	3,25
	Kebutuhan sosial	6	9	8	5	4	100	3,13
	Kebutuhan aktualisasi diri	5	7	7	12	5	103	3,22
Skor Rata-Rata Motivasi kerja								3,29
Budaya Organisasi	Komunikasi	5	8	7	9	11	109	3,63
	Pelatihan dan Pengembangan	3	12	13	2	0	106	3,53
	Imbalan	16	14	0	0	0	136	4,53
	Membuat keputusan	17	13	0	0	0	137	4,56
	Pengambilan resiko	18	12	0	0	0	138	4,6
	Perencanaan	19	11	0	0	0	139	4,63
	kerjasama	22	8	0	0	0	142	4,73
Skor Rata-Rata Budaya Organisasi								4,31
Kreativitas	Kelancaran Berpikir	6	7	10	4	5	99	3,03
	Keluwesannya Berpikir	7	10	5	7	1	105	3,50
	Elaborasi	2	3	8	8	6	77	2,56
	Originalitas	9	5	8	8	6	103	3,43
Skor Rata-Rata Kreativitas								2,85
Disiplin Kerja	Kehadiran	4	8	13	7	7	92	3,06
	Tingkat Kewaspadaan	3	3	6	6	10	67	2,23
	Ketaatan pada Standar Kerja	2	4	16	8	-	90	3,00
	Ketaatan pada Peraturan kerja	1	3	12	11	3	78	2,60
	Etika Kerja	5	6	10	8	3	98	3,06
	Skor Rata-Rata Disiplin Kerja							
Loyalitas	Kepatuhan	1	3	3	13	10	62	3,01

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Tanggung Jawab Pada Perusahaan	6	7	10	4	5	101	3,36
	Kemauan untuk bekerjasama	2	3	8	8	6	77	2,65
	Hubungan antar pribadi	6	5	8	10	5	99	3,03
	Kesukaan terhadap pekerjaan	5	3	3	13	10	82	2,72
Skor Rata-rata Loyalitas								2,95

Sumber: Hasil kuesioner pra-survey 2023

Kinerja Karyawan pada PT. Kartika Food Industry Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.6 yang tertera di atas, dapat di ketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai delapan (8) variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan Pada PT. Kartika Food Industry skor rata- ratanya yaitu: Lingkungan Kerja dengan skor rata-rata 4,56, Komunikasi dengan skor rata-rata 3,93, Kompensasi dengan skor rata-rata 3,66, Motivasi Kerja dengan skor rata-rata 4,35, Budaya Kerja dengan skor rata-rata 4,35, Kreativitas dengan skor rata-rata 2,85, Disiplin Kerja dengan skor rata-rata 2,79 dan Loyalitas dengan skor rata-rata 2,95. Maka dapat di ketahui bahwa yang mendapatkan rata-rata terendah yaitu variabel Kreativitas, Disiplin kerja dan Loyalitas. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk mengambil variabel dengan skor terendah untuk diteliti lebih dalam.

Kreativitas menjadi salah satu faktor yang cocok untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kreativitas kerja adalah sebuah proses dalam mengembangkan, keterampilan dan juga pengalaman dalam memberi hasil sebuah proses yang bernilai lebih bermanfaat, pengertian dalam hal lain diungkapkan oleh Suryana (2017) tentang kreativitas kerja, adalah seorang kreatif atau orang yang memiliki pemikiran tentang

setiap perbedaan, suasana baru, pemanfaatan, dan juga dapat dimengerti oleh setiap orang lainnya

Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dinilai berdasarkan tingginya kreativitas yang dimiliki. Kreativitas karyawan merupakan salah satu kontribusi paling penting yang dapat dilakukan untuk memajukan sebuah organisasi. Dalam organisasi yang sangat kompleks dan semakin maju seiring dengan perkembangan zaman, organisasi perlu melepaskan potensi kreatif agar ide-ide baru dapat digunakan sebagai pondasi untuk melakukan inovasi, perubahan, dan daya saing organisasi yang berpikiran maju, dan mau berkontribusi aktif dalam organisasi (Schmitt, Den Hartog, dan Belschak, 2018). Untuk mengetahui masalah yang terjadi pada Kinerja Karyawan dengan Variabel Kreativitas pada PT. Kartika Food Industry dapat dilihat pada tabel 1.7 berikut ini:

Tabel 1.7
Hasil Pra-survey mengenai Kreativitas pada PT. Kartika Food Industry

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata – rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kreativitas	Kelancaran berpikir	6	7	10	4	5	99	3,09
	Keluwesan berpikir	7	10	5	7	1	105	3,50
	Elaborasi	2	3	8	8	6	77	2,50
	Originalitas	9	5	8	8	6	103	3,43
Skor rata-rata kreativitas								2,85

Sumber: Hasil kuesioner pra-survey 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.7 bahwa secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 2,85 dengan dimensi terendah adalah elaborasi sebesar 2,50 yang artinya para karyawan PT. Kartika Food Industry kurang dalam mengembangkan gagasan, ide-ide nya secara mendetail yang akhirnya ide tersebut tidak terealisasikan atau tidak terwujud. Maka dari itu menunjukkan bahwa ternyata Kreativitas ini belum optimal dan

sangat jauh dari harapan pihak perusahaan pada PT. Kartika Food Industry.

Selain Faktor kreativitas yang mempengaruhi kinerja dari karyawan adapun faktor disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Membutuhkan kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan sikap kedisiplinan dari para karyawannya, karena dengan ditegakkannya sikap disiplin dalam menjalani prosedur dan aturan yang berlaku di perusahaan, maka pencapaian tujuan perusahaan pun akan berjalan lancar. Akan tetapi diperlukan kesadaran dan sikap kesediaan para karyawan dalam menjalani dan menegakkan disiplin dalam bekerja. Peneliti menyebarkan kuesioner pendahuluan pada 30 karyawan PT. Kartika Food Industry untuk mengetahui permasalahan mengenai Disiplin kerja dan hasilnya dapat dilihat dari tabel 1.8:

Tabel 1.8
Hasil Pra-survey mengenai Disiplin kerja pada PT. Kartika Food Industry

Variable	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Disiplin Kerja	Kehadiran	4	8	13	7	7	92	3,06
	Tingkat kewaspadaan	3	3	6	6	10	67	2,23
	Ketaatan pada standar kerja	2	4	16	8	-	90	3,00
	Ketaatan pada peraturan kerja	1	3	12	11	3	78	2,06
	Etika kerja	5	6	10	8	3	98	3,06
Skor rata-rata Disiplin kerja								2,79

Sumber: Hasil Kuesioner Pra-survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey Disiplin Kerja memiliki skor rata-rata 2,79 termasuk kedalam kategori kurang baik. Variabel Disiplin kerja memiliki 5 dimensi yang mana terdapat dua dimensi yang memiliki poin dibawah rata-rata variabel yakni dimensi tingkat kewaspadaan

dengan rata-rata skor 2,23 dan Ketaatan pada peraturan kerja dengan rata-rata skor 2,06. Maka dari itu menunjukkan bahwa disiplin kerja ternyata masih belum optimal dan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, serta masih adanya karyawan yang kurang teliti dalam pekerjaannya dan masih kurang taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dan kepemimpinan dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas atas tugas tanggung jawab yang telah diberikan seorang pemimpin kepada karyawan atau bawahannya. Hal ini diungkapkan Edy Sutrisno (2017:86), menyatakan bahwa setiap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Bila disiplin kerja tidak ditegakan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Sebelumnya peneliti mendapatkan informasi dari pihak hrd yang di mana mereka menyatakan bahwa selama empat bulan terakhir di tahun 2022 banyak karyawan yang datang

terlambat. Selain itu juga beberapa karyawan menyatakan bahwa sanksi terhadap karyawan yang terlambat tidak terlalu serius.

Berikut data rekapitulasi absensi seluruh karyawan pada PT. Kartika Food Industry selama empat bulan terakhir pada Tahun 2022 yang berjumlah 60 karyawan untuk menjangkau kelengkapan data dalam melakukan analisis.

Tabel 1.9
Rekapitulasi Absensi Karyawan di PT. Kartika Food Industry

Bulan	Keterangan					Jumlah Absensi Karyawan	
	Alpa	Terlambat	Izin	Sakit	Cuti	Karyawan Absensi	Presentase
September	0	8	1	4	1	14	23%
Oktober	1	11	0	3	0	15	25%
November	0	10	2	1	3	16	26%
Desember	0	13	3	0	1	17	28%

Presentase = Jumlah karyawan absensi : Jumlah karyawan x 100%

Sumber: PT. Kartika Food Industry 2023

Berdasarkan Tabel 1.9 menunjukkan bahwa ketidakhadiran karyawan di PT. Kartika Food Industry hampir mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal ini dapat dibuktikan dengan perbandingan ketidakhadiran karyawan setiap bulannya naik. Kenaikan ketidakhadiran absensi karyawan ini disebabkan karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat. Tingginya ketidakhadiran karyawan merupakan sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara oleh ibu Salma Safitri selaku staff HRD di PT. Kartika Food Industry yang dilaksanakan pada tanggal 13 Mei 2023 bahwa, kenaikan ketidakhadiran karyawan ini disebabkan karena masih ada karyawan

Loyalitas	Taat pada peraturan	6	7	10	4	5	101	3,36
	Tanggung jawab pada perusahaan	1	3	3	13	10	62	3,01
	Kemauan untuk bekerjasama	2	3	8	8	6	77	2,56
	Hubungan antar pribadi	6	5	8	10	5	99	3,03
	Kesukaan terhadap pekerjaan	5	3	3	13	10	82	2,72
	Skor rata-rata Loyalitas							2,95

Sumber: Hasil kuesioner pra- survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survey Loyalitas memiliki skor rata-rata 2,95 termasuk kedalam kategori kurang baik. Variabel Loyalitas memiliki 5 dimensi yang mana terdapat dua dimensi yang memiliki poin dibawah rata-rata variabel yakni dimensi kemauan untuk bekerjasama dengan rata-rata skor 2,56 dan kesukaan terhadap pekerjaan dengan rata-rata skor 2,72. Maka dari itu menunjukkan bahwa loyalitas masih belum optimal disebabkan karyawan masih belum melakukan tugas dengan baik, beberapa karyawan masih kurang semangat dan kurang berantusias dalam mengerjakan pekerjaannya dan masih kurangnya kemauan bekerjasamanya karena karyawan lebih memilih mengerjakan pekerjaannya sendiri di banding bekerjasama dengan rekan kerjanya.

Loyalitas merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai loyalitas kerja sendiri yang mungkin berbeda-beda. Loyalitas kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap sikap pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Loyalitas kerja telah sering diidentifikasi sebagai salah satu alasan penting yang dapat menyebabkan individu meninggalkan pekerjaannya. Loyalitas kerja biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai,

atau adanya harapan yang diinginkan. Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaannya tersebut dan akan memiliki kecenderungan untuk bekerja pada instansi yang sama. Loyalitas kerja merupakan suatu hal yang tidak berupa uang maupun fasilitas namun sama berharganya.

Menurut Armadita (2021) Loyalitas karyawan juga dapat disebut pengabdian yang diberikan oleh seorang pemimpin atau karyawan kepada perusahaan tempatnya bekerja dan mengutamakan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadi. Gustara dan Adiwati (2021) mengatakan bahwa loyalitas kerja ditunjukkan dengan sikap bahwa karyawan harus rela memberikan segala kemampuan, pikiran, keterampilan dan untuk mencapai tujuan perusahaan, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan jujur dalam bekerja. Peneliti Akila (2020) mengungkapkan bahwa loyalitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Dengan memperhatikan permasalahan di atas dan mengingat betapa pentingnya masalah kreativitas, disiplin kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Food Industry, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kreativitas, Disiplin Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kartika Food Industry”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah merupakan salah satu proses yang penting dalam sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan inti permasalahan yang berhubungan dengan judul

penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mana pertanyaan tersebut mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji. Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

1. Kreativitas kerja
 - a. Karyawan kurangnya Elaborasi atau pengembangan ide-ide baru secara mendetail, sehingga ide para karyawan tidak terealisasikan atau tidak tercapai.
 - b. Karyawan kurang berpikir dengan lancar dalam mencetuskan ide-ide untuk menyelesaikan masalah.
2. Disiplin kerja
 - a. Karyawan kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaan.
 - b. karyawan kurang mematuhi setiap standar kerja yang ada di perusahaan.
3. Loyalitas kerja
 - a. Karyawan kurang kemauan bekerjasama saat mengerjakan pekerjaannya, karyawan lebih memilih mengerjakan sendiri dari pada bekerjasama dengan rekan kerjanya.
 - b. Karyawan kurang berantusias dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan

- a. Kualitas kerja masih adanya karyawan .yang kinerjanya rendah, kemampuan kerjanya belum maksimal.
- b. Karyawan kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Kurangnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara mandiri dan harus di arahkan oleh pimpinannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, identifikasi dan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana kreativitas kerja pada PT. Kartika Food Industry.
2. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Kartika Food Industry.
3. Bagaimana loyalitas kerja pada PT. Kartika Food Industry.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Kartika Food Industry.
5. Seberapa besar pengaruh kreativitas, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun persial pada PT. Kartika Food Industry.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti:

1. Untuk mengetahui kreativitas kerja pada PT. Kartika Food Industry.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT. Kartika Food Industry.

3. Untuk mengetahui loyalitas kerja pada PT. Kartika Food Industry.
4. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Kartika Food Industry.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kreativitas, disiplin dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Food Industry.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan juga pihak-pihak lain.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

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 kreativitas, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.3 Kegunaan Praktisi

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kreativitas, disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Kartika Food Industry ini

diharapkan dapat memberi kegunaan praktis bagi pihak- pihak berikut:

1. Bagi penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya hal-hal yang berkaitan dengan kreativitas, disiplin kerja, loyalitas serta kinerja karyawan.
- b. Menjadi lebih mengetahui masalah-masalah yang terjadi dalam kegiatan sumber daya manusia.
- c. Menambah ilmu pengetahuan serta pemahaman yang belum pernah diperoleh dalam perkuliahan sehari-hari dengan membandingkan teori dan praktek di lapangan.

2. Bagi instansi

Bagi PT. Kartika Food Industry, penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kartika Food Industry.