

# **BAB I**

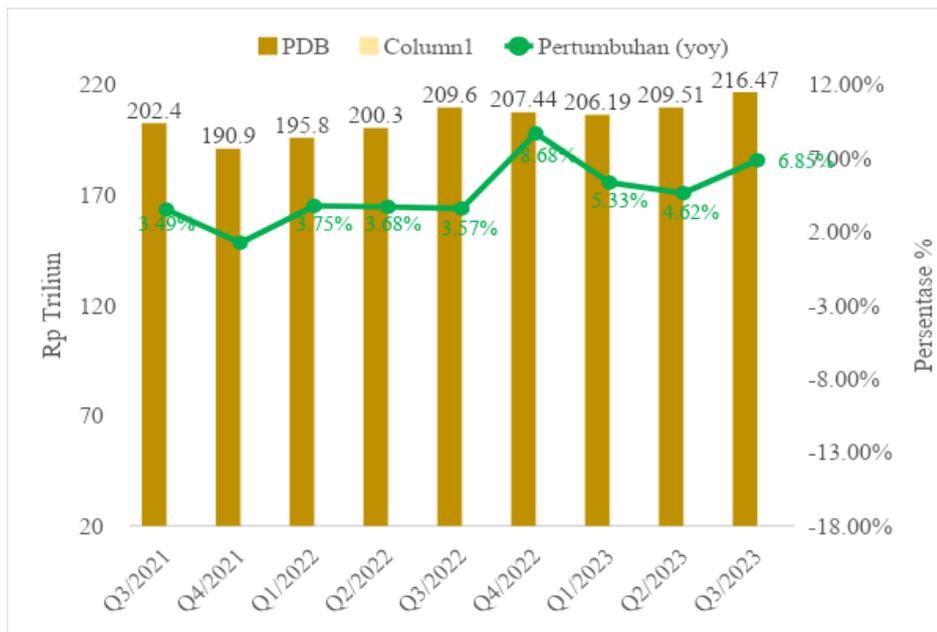
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan bisnis Saat ini menjadi lebih ketat, Oleh karena itu, setiap Perusahaan berusaha keras untuk menghasilkan inovasi yang inovatif dan menarik, Perusahaan dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif agar dapat bersaing dengan Perusahaan lain untuk menciptakan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen. Perusahaan harus berusaha memberikan produk yang dapat menarik perhatian konsumen.

Persaingan bisnis ini juga terjadi pada sektor industri ekonomi kreatif. Konsep "Ekonomi Kreatif" mengacu pada peningkatan informasi dan kreatifitas dengan menggunakan konsep dan pengetahuan yang luas dari sumber daya manusia sebagai faktor produksi utama dalam kegiatan ekonomi di era ekonomi baru (Haya & Tambunan, 2022). Industri Kreatif di Indonesia bertumbuh dengan pesat, industri kreatif memiliki 16 sektor, mulai dari seni, percetakan, penyiaran, penerbitan, kerajinan hingga bidang kuliner dan masih banyak yang lainnya. salah satunya adalah industri kuliner. Industri kuliner adalah salah satu industri yang terus berkembang setiap harinya bahkan saat situasi seperti pandemi Covid-19, Industri kuliner tetap berjalan. Pada saat ini terlihat semakin banyak variasi dan inovasi bisnis Kuliner yang ada di indonesia mulai dari makanan asin hingga makanan manis dan juga minuman, dengan begitu Indonesia memiliki perkembangan yang sangat pesat dan cepat pada industri kuliner atau industri *Food and Bagverage*

(*F&B*). Dapat dilihat pada gambar 1.1 yang memuat persentase perkembangan PDB Industri Makanan dan Minuman pada Quartal III tahun 2021 sampai Quartal III tahun 2023 dibawah ini:



**Gambar 1.1**

### **Pertumbuhan PDB Industri Makanan dan Minuman**

Sumber: Badan Pusat Statistik (2024)

Pada data persentase pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) dari industri makanan dan minuman naik setiap quartalnya terakhir pada quartal III tahun 2023 nilai PDB dari makanan minuman naik 3,28% dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya. Maka dari itu, hal tersebut dapat dijadikan peluang bagi pelaku industri bisnis untuk terus berusaha mengembangkan bisnisnya terutama dalam sektor kuliner yang diakui mampu meningkatkan penjualan dan mampu bersaing dalam mengenalkan dan mengambil keuntungan lebih besar dan lebih 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.

Industri *Food And Beverage (F&B)* merupakan industri dengan minat pasar terbesar di Indonesia bahkan di dunia. Karena tuntutan kebutuhan sehari-hari, pertumbuhan bisnis saat ini semakin cepat dan semakin beragam terutama dalam sektor Kuliner atau *Food And Beverage (F&B)*. Industri *Food And Beverage (F&B)* merupakan sektor ekonomi yang terus berkembang secara signifikan.

Banyak pelaku bisnis yang memilih untuk membuka usaha di bidang kuliner tersebut, menurut Badan Pusat Statistik provinsi Jawa Barat adalah penyumbang produk domestik bruto terbesar kedua pada sektor industri makanan dan minuman, dalam kontribusi tersebut tidak lepas dari peranan setiap kabupaten/kota. Diantara 27 Kabupaten/Kota terdapat jumlah pelaku bisnis di industri kuliner.

Berikut peneliti sajikan tabel perkembangan jumlah Pelaku bisnis industri kuliner di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2021-2023.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pelaku Bisnis Industri Kuliner Provinsi Jawa Barat Tahun 2021-2023 (dalam Unit)**

NO	Kabupaten/Kota	2021	2022	2023
1	KABUPATEN BOGOR	501	600	600
2	KABUPATEN SUKABUMI	72	84	87
3	KABUPATEN CIANJUR	431	431	431
4	KABUPATEN BANDUNG	232	279	279
5	KABUPATEN GARUT	167	151	151
6	KABUPATEN TASIKMALAYA	48	60	60
7	KABUPATEN CIAMIS	135	108	177
8	KABUPATEN KUNINGAN	65	176	148

NO	Kabupaten/Kota	2021	2022	2023
9	KABUPATEN CIREBON	328	328	336
10	KABUPATEN MAJALENGKA	92	92	166
11	KABUPATEN SUMEDANG	202	202	703
12	KABUPATEN INDRAMAYU	115	150	166
13	KABUPATEN SUBANG	362	376	376
14	KABUPATEN PURWAKARTA	206	206	204
15	KABUPATEN KARAWANG	500	500	656
16	KABUPATEN BEKASI	581	635	663
17	KABUPATEN BANDUNG BARAT	270	270	275
18	KABUPATEN PANGANDARAN	240	247	272
19	KOTA BOGOR	627	628	1365
20	KOTA SUKABUMI	324	324	429
21	KOTA BANDUNG	1046	1333	1687
22	KOTA CIREBON	178	196	207
23	KOTA BEKASI	752	753	991
24	KOTA DEPOK	495	520	795
25	KOTA CIMAHI	113	114	114
26	KOTA TASIKMALAYA	591	257	541
27	KOTA BANJAR	92	105	62

Sumber: Dinas Pariwisata dan Budaya Provinsi Jawa Barat (2024)

Pada tabel 1.1 terdapat 27 Kabupaten/Kota dengan jumlah pelaku bisnis industri kuliner di Jawa Barat. Kota Bandung menduduki peringkat pertama dengan jumlah pelaku bisnis kuliner sebanyak 1333 pada tahun 2022 dan 1.687 pada tahun 2023, yang dimana artinya Industri kuliner di kota Bandung memiliki perkembangan yang pesat setiap tahunnya, dan dapat dikatakan bahwa bisnis di industri kuliner adalah salah satu bisnis yang menjanjikan. Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Kota Bandung.

Dari pertumbuhan Industri Kuliner yang sangat pesat setiap tahunnya, Kota Bandung memiliki berbagai macam kuliner, banyak masyarakat dari dalam maupun dari luar kota Bandung yang dengan sengaja datang hanya untuk menikmati kulinernya, bahkan banyak orang atau masyarakat bilang bahwa setiap harinya kota

bandung memiliki inovasi kuliner baru, hal berikut dapat menyebabkan pertumbuhan pada Produk Domestik Bruto Industri Makanan dan Minuman kota bandung semakin meningkat tiap tahunnya, dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah.

**Tabel 1.2**  
**Laju Pertumbuhan PDRB Kota Bandung Menurut Lapangan Usaha Tahun 2020-2022 (persen)**

Lapangan Usaha	Tahun		
	2021	2022	2023
A. Pertanian Kehutanan, dan Perikanan	-0.99	-0.29	-1.84
B. Pertambangan dan Penggalian	-	-	-
C. Industri Pengolahan	2.73	2.64	2.27
D. Pengadaan Listrik dan Gas	6.07	6.22	2.76
E. Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah dan Daur Ulang	7.66	-0.93	-1.91
F. Konstruksi	4.53	-0.38	3.78
G. Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor	2.70	4.81	3.96
H. Transportasi dan Pergudangan	-2.10	12.86	8.79
I. Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	1.17	13.94	5.78
J. Informasi dan Komunikasi	9.81	8.94	9.02
K. Jasa Keuangan dan Asuransi	1.72	-1.17	1.64
L. Real Estate	9.72	5.86	4.41
M,N. Jasa Perusahaan	5.13	10.38	7.03
O. Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial Wajib	-0.36	-1.81	0.81
P. Jasa Pendidikan	1.07	4.93	5.08
Q. Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	8.89	10.86	9.31
R,S,T,U. Jasa lainnya	0.73	11.01	8.28
PDRB DENGAN MIGAS	3.76	5.41	5.07
PDRB TANPA MIGAS	3.76	5.41	5.07

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Bandung (2024)

Tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa Pertumbuhan PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) Kota Bandung menurut lapangan usaha. Penyediaan akomodasi

dan makan minum di Kota Bandung setiap tahunnya meningkat sangat pesat, dalam satu tahun terakhir PDRB dalam sektor ini meningkat 5.08% dari tahun sebelumnya. Walaupun angka kenaikan belum signifikan, tetapi seiring berjalannya waktu akomodasi makanan dan minuman pasti akan terus naik. Dengan begitu industri kuliner memberikan kontribusi yang tinggi terhadap peningkatan PDRB dan industri kuliner memiliki peluang yang sangat besar bagi pengusaha untuk membuka bisnis pada sektor ini di kota Bandung. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian pada industri kuliner.

Saat ini, kuliner bukan lagi hanya untuk memenuhi kebutuhan biologis tetapi juga untuk memenuhi sebuah gaya hidup. Bisnis kuliner di kota Bandung adalah salah satu peluang bisnis yang cukup menjanjikan. Berikut peneliti sajikan jumlah pelaku usaha industri kuliner di kota Bandung.

**Tabel 1.3**

**Jumlah Pelaku Usaha Industri Kuliner Kota Bandung Tahun 2021-2023**

No	Jenis Usaha	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Restoran	127	155	216
2	Rumah Makan	93	126	165
3	Pujasera	68	77	83
4	Cafe	267	339	395
5	<i>Cathering</i>	42	59	79
6	<i>Street Food</i>	431	557	684
7	Bakery	28	39	52
<b>Jumlah</b>		<b>1046</b>	<b>1333</b>	<b>1677</b>

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung (2024)

Pada Tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa industri kuliner di Kota Bandung mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini membuktikan bahwa bisnis kuliner di Kota Bandung mengalami peningkatan pada setiap jenis usahanya, namun ada salah satu usaha kuliner yang meningkat tetapi tidak begitu signifikan dibanding

dengan jenis usaha kuliner lainnya, yaitu Usaha Kuliner Bakery pada tahun 2023 Usaha Bakery mengalami kenaikan hanya 13 pelaku usaha baru di jenis usaha bakery.

Jenis Usaha Bakery ini adalah salah satu inovasi bisnis kuliner makanan yang praktis dan siap saji yang semakin dibutuhkan karena gaya hidup masyarakat yang berubah. Perilaku dan pemikiran masyarakat mulai berubah, membuat beberapa orang mengubah cara mereka makan. Konsumen lebih cenderung memilih makanan praktis yang dapat dibawa dan mudah dimakan. Pola pikir masyarakat yang berkembang ini menyebabkan permintaan produk *Bakery* meningkat.

Walaupun peningkatan yang tidak signifikan persaingan Perusahaan yang bergerak di bidang produksi khususnya Perusahaan *Bakery* semakin ketat dan semakin berkembang seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman. Oleh karena itu, Perusahaan perlu melakukan inovasi baru yang dapat menarik konsumen agar tertarik dengan produk yang ditawarkan dan Perusahaan dapat mencapai tujuan.

Ada beberapa usaha kuliner bakery yang sudah mendominasi di Kota Bandung, Berikut penyaji sajian beberapa usaha bakery yang mendominasi di kota bandung, pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.4

## Rata-rata Transaksi Perusahaan Bakery di Kota Bandung Tahun 2022-2023.

NO	Nama Perusahaan	Alamat Perusahaan	Tahun		
			2022	Kenaikan	2023
1.	Toko Bakery I	Jl. Ir. H. Juanda No. 11, Dago bawah, Kota Bandung.	72.500	8.5%	78.800
2.	Toko Bakery II	Jl. Dr. Setiabudi No.203, Gegerkalong, Kec. Sukasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40153	85.700	11.1%	94.900
3.	Toko Bakery III	Jl. Raya Lembang No. 302, Lembang, Bandung	72.900	5.4%	76.900
4.	Toko Bakery IV (PT. XXX)	Jl. H. Akbar No. 4, Pasir kaliki, Kota Bandung.	74.000	4.7%	77.600

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1.4 mengenai Rata-rata transaksi dua tahun kebelakang yang di dapat dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan dari masing-masing perusahaan terlihat persaingan pada industri Kuliner khususnya *Bakery* di kota bandung sangat ketat, masing-masing memiliki Data transaksi yang cukup tinggi. Toko Bakery I memiliki peningkatan hingga 8.5% pada tahun 2023 daripada tahun sebelumnya, begitupun pada perusahaan Toko Bakery II yang memuncaki data transaksi tahun 2022 dan 2023 dengan kenaikan hingga 11,1%, sedangkan Toko Bakery IV (PT. XXX) adalah perusahaan bakery yang memiliki kenaikan transaksi terendah diantara perusahaan lainnya, hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada perusahaan Toko Bakery IV (PT. XXX).

Dengan adanya hal tersebut perusahaan dituntut untuk membuat strategi agar dapat menaikkan transaksi dengan cara melakukan inovasi yang menarik konsumen dan menjadi produsen yang baik. Dalam menghadapi persaingan yang sangat ketat Perusahaan perlu melakukan persiapan dan mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin sehingga mendapatkan karyawan yang cepat dan tepat

dalam mengambil Keputusan dan mempunyai ide yang kreatif dan inovatif serta dapat mengikuti perkembangan zaman agar dapat diterima oleh konsumen dalam maupun luar kota, sehingga dapat bertahan dan bersaing dengan Perusahaan lain dan mampu memperoleh hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti PT. XXX.

PT. XXX adalah perusahaan yang dibangun pada tahun 2004 yang meluncurkan Brand kue yang dipanggang , Perusahaan yang bergerak di bidang kuliner khususnya untuk produk makanan yang dipanggang dan produk makanan ringan yang sudah menggunakan peralatan modern, PT. XXX meluncurkan beberapa produk seperti bagelen dan toast bread. PT. XXX menciptakan produknya dengan mengutamakan kualitas produk lokal terbaik dengan daya simpan yang panjang hingga lebih dari enam bulan.

Dengan mengutamakan kualitas yang baik, Perusahaan perlu mempunyai Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik dan berkompeten. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, maka dari itu perusahaan perlu mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang maksimal. Baik tidaknya pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja karyawan. Pada halaman selanjutnya penyaji sajikan tabel kriteria penilaian kinerja karyawan PT. XXX.

**Tabel 1.5**  
**Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. XXX**

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

Sumber: PT. XXX (2024)

Pada tabel 1.5 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan PT. XXX. Sistem penilaian kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja dari hasil evaluasi terhadap pekerjaan atau tanggung jawab yang dikerjakan oleh karyawan. Penilaian ini dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan semangat kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Penilaian ini merupakan salah satu upaya untuk mempertahankan kinerja perusahaan agar tidak menurun. Dengan adanya penilaian ini perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawannya, perusahaan dapat menilai potensi yang dimiliki oleh karyawannya, dan dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Dengan adanya penilaian ini perusahaan berharap agar karyawannya dapat mengevaluasi, dan meningkatkan kinerjanya masing masing dan memberikan hasil yang maksimal terhadap perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya dengan harapan tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Jadi, kinerja karyawan adalah salah satu unsur yang sangat penting untuk dapat mencapai tujuan perusahaan itu sendiri.

Pada halaman berikutnya peneliti sajikan data hasil evaluasi kinerja karyawan PT. XXX pada tahun 2022-2023.

**Tabel 1.6**  
**Evaluasi Kinerja Karyawan PT. XXX Tahun 2022-2023**

Tahun	Periode	Nilai	Predikat	Keterangan
2022	Quartal 1	73.70	C	Cukup
	Quartal 2	72.20	C	Cukup
	Quartal 3	70.50	C	Cukup
	Quartal 4	68.20	C	Cukup
Tahun	Periode	Nilai	Predikat	Keterangan
2023	Quartal 1	73.10	C	Cukup
	Quartal 2	71.80	C	Cukup
	Quartal 3	70.00	C	Cukup
	Quartal 4	67.85	C	Cukup

Sumber: PT. XXX (2024)

Berdasarkan tabel 1.6 Hasil evaluasi kinerja karyawan PT. XXX pada tahun 2022-2023 mengalami penurunan setiap periodenya dengan angka tertinggi berada pada kuartal 1 (satu) dengan nilai 73.70 menjadi angka terendah pada Kuartal 4 Tahun 2023 sebesar 67.85 dengan predikat “Cukup”. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada PT. XXX memiliki permasalahan karena kinerja karyawan yang terus menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan PT. XXX Penurunan kinerja karyawan yang terjadi disebabkan oleh adanya beberapa masalah yang dialami karyawan seperti ketidakpuasan kerja yang diterima oleh karyawan, hal tersebut sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Robbins & Judge (2019: 52) yang menyatakan bahwa “Pekerja yang merasa puas ketika bekerja akan cenderung menjadi lebih produktif dan efektif dibandingkan ketika karyawan tidak memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan kurang efektif dan tidak produktif”. Hal tersebut dapat berpengaruh buruk terhadap perusahaan serta berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. XXX.

Kepuasan Kerja Karyawan adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi kinerja karyawan, untuk dapat memiliki Sumber Daya Manusia yang baik Perusahaan perlu melakukan tanggung jawab kepada karyawan dengan baik. Sehingga membuat karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaan mereka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis yang diperlukan dan akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini sering melamun, memiliki semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, tidak stabil secara emosional, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak terkait dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Mukhtar, 2019).

Dengan itu peneliti melakukan survey mengenai kepuasan kerja karyawan pada 30 Karyawan PT. XXX, pada halaman berikutnya peneliti sajikan tabel data hasil kuisisioner Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawa, PT. XXX.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT. XXX**

No	PERNYATAAN	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Saya puas dengan setiap kesempatan untuk maju yang diberikan oleh Perusahaan.	4	9	12	5	0	102	3.40
2.	Saya puas memiliki pimpinan dan rekan kerja yang sehat dan dapat berkomunikasi dengan baik.	4	10	13	2	1	104	3.46
3.	Saya puas dengan gaji yang saya dapatkan di posisi saya saat ini.	2	10	13	2	3	96	3.20
4.	Saya puas pimpinan memberikan pengawasan, bantuan teknis dan dukungan perilaku kepada karyawannya.	5	10	12	2	1	106	3.53
5.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan perusahaan.	5	7	10	8	0	99	3.30
<b>Jumlah Rata-rata Skor Kepuasan Kinerja</b>								<b>3.37</b>

Sumber: Hasil Olah data Kuesioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.7 peneliti menyajikan hasil dari penelitian pendahuluan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. XXX, setelah melakukan pra-survey kepada 30 responden yaitu karyawan PT. XXX, peneliti mendapatkan skor rata-rata 3.37 pada kepuasan kerja karyawan. Dimana berdasarkan hasil pra-survey kepuasan karyawan pada PT. XXX Masih Kurang Baik dan diindikasikan bermasalah. Kepuasan kerja karyawan tidak hanya diukur dari dimensi-dimensi yang dipertanyakan di atas. Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai

dasarnya untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.

Menurut Lestari & Rachmasari (2021) dalam penelitiannya yang membahas bahwa adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja karyawan dalam penelitiannya menjelaskan kompensasi memiliki nilai positif dengan pengaruh yang sedang, Dimana perlu adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja serta meningkatkan kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ridho & Susanti (2019) mengatakan adanya pengaruh Stres kerja terhadap kepuasan kerja yang dilakukan pada karyawan, dan dalam penelitiannya menyatakan bahwa Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan, baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima.

Penelitian yang dilakukan oleh Jopanda (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Rasyid & Tanjung (2020) mengatakan bahwa motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mendorong perilaku seseorang. Kepuasan kerja adalah perasaan-perasaan yang menyokong atau tidak dalam diri karyawan dalam bekerja. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Faktor-faktor tersebut selaras dengan teori menurut Gilmer dalam Tsauri (2019: 52) (2019:52) bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, kesempatan berkembang, dan kondisi pekerjaan, faktor-faktor tersebut dapat mendorong dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Dengan hal tersebut peneliti melakukan wawancara pada beberapa karyawan PT. XXX, Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan PT. XXX karyawan mengatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan, beberapa karyawan merasa bahwa gaji maupun upah yang diberikan oleh karyawan tidak sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan, begitu pula ketika mereka melakukan lembur saat permintaan produk sedang tinggi perusahaan seringkali telat memberikan bonus kepada karyawan.

Oleh sebab itu, untuk mengetahui permasalahan lebih lanjut tentang apa yang telah peneliti dapatkan pada wawancara dengan sejumlah karyawan, peneliti melakukan pra-survei mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan karyawan PT. XXX sebanyak 30 karyawan. Berikut hasil survei dapat dilihat pada tabel 1.8 pada halaman selanjutnya.

**Tabel 1.8****Hasil Pra Survey Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi Kepuasan Kerja**

No	Variabel	Rata-rata
1.	Lingkungan Kerja	3.71
2.	Kompetensi	4.01
3.	Kompensasi Langsung	3.16
4.	Kompensasi Tidak Langsung	3.23
5.	Stres Kerja	3.65
6.	Motivasi Kerja	4.12

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2024)

berdasarkan hasil pra survey pada PT. XXX mengenai Kepuasan kerja karyawan pada tabel 1.4 yang tertera di atas, dapat diketahui bahwa karyawan menanggapi (6) variabel bebas yang mempengaruhi kepuasan karyawan pada PT. XXX dengan skor rata-rata masing-masing variabel adalah: Lingkungan Kerja dengan skor Rata-rata 3.71, Kompetensi dengan skor rata-rata 4.01, Kompensasi langsung dengan skor Rata-rata 3.21, kompensasi tidak langsung dengan skor rata-rata 3.23, dan Stres Kerja dengan skor rata-rata 3.65. Maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi langsung, variabel Kompensasi Tidak Langsung dan variabel stres kerja memiliki rata rata terendah. Karena itu, peneliti memilih variabel dengan skor terendah untuk diteliti lebih lanjut.

Kepuasan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Hadiyatno dkk. (2023) yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Perusahaan dapat memberikan kompensasi dan meningkatkan Upaya untuk mengatasi Stres kerja. Pemberian kompensasi memiliki tujuan agar dapat memberikan motivasi dalam bekerja pada karyawan untuk meningkatkan prestasi

kerja, serta efektif dan efisien produksi. Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung.

Pernyataan tersebut senada dengan teori yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2019:51) bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan, (2021:118), Kompensasi adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak Perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka karyawan akan dapat bekerja dengan optimal. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu karyawan PT. XXX karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan.

*Direct compensation* adalah kompensasi secara langsung yang diterima oleh karyawan dikarenakan statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Prilianto, 2022)

Kompensasi Langsung dan kompensasi tidak langsung adalah dua hal yang sangat berbeda, kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawan tersebut, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang tidak berkaitan langsung dengan kinerja karyawan, yang dapat

diterima oleh seluruh karyawan secara merata, oleh karena itu peneliti melakukan pra survey terhadap dua kompensasi tersebut.

Berikut peneliti sajikan tabel hasil Pra-survey mengenai Kompensasi langsung dibawah ini:

**Tabel 1.9**  
**Hasil Pra Survey mengenai Kompensasi Langsung pada PT. XXX**

Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan atau posisi saya saat ini.	0	14	10	6	0	98	3.26
Perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan hasil yang diterima.	0	11	13	6	0	95	3.16
Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan.	0	9	14	7	0	92	3.06
<b>Jumlah Rata-rata Skor Kompensasi Langsung</b>							<b>3.16</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2024)

Berdasarkan Tabel 1.9, secara keseluruhan Kompensasi langsung memperoleh skor rata-rata sebesar 3.16 yang artinya pemberian kompensasi langsung pada PT. XXX masih terbilang kurang baik, bisa dilihat pada pernyataan yang menyatakan mengenai kesesuaian gaji dan kesesuaian insentif keduanya memiliki skor rata-rata yang rendah, maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi langsung yang diberikan oleh Perusahaan.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel dari hasil pra survey mengenai kompensasi tidak langsung pada PT. XX pada halaman selanjutnya.

Tabel 1.10

**Hasil Pra Survey mengenai Kompensasi Tidak Langsung pada PT. XXX**

Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan yang saya harapkan.	1	10	15	4	0	98	3.26
Perusahaan memberikan asuransi sesuai dengan kebutuhan hidup saya.	2	16	8	3	1	105	3.5
Perusahaan selalu memberikan penghargaan atau reward kepada karyawannya yang memiliki hasil kerja terbaik.	0	9	15	6	0	93	3.1
<b>Jumlah Rata-rata Skor Kompensasi Tidak Langsung</b>							<b>3.28</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2024)

Sedangkan pada tabel survey 1.10 menyatakan bahwa Kompensasi Tidak langsung memiliki rata-rata 3.28 yang menandakan bahwa kompensasi tidak langsung pada Perusahaan PT. XXX masih kurang baik, terutama pada dimensi tunjangan dan penghargaan yang masing masing nilai rata ratanya sangat rendah.

Selain Kompensasi langsung dan tidak langsung, Stres kerja juga merupakan salah satu faktor pendorong kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi atau Perusahaan.

Perusahaan diharapkan mampu untuk menekan Stres kerja pada karyawannya, Menurut Hadiyatno dkk. (2023) Stres kerja akan memberikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti bahwa Tingkat Stres Stres yang rendah atau mengalami penurunan akan mempengaruhi secara nyata pada tercapainya kepuasan kerja. Sebaliknya, jika Stres kerja tinggi maka akan mengurangi Tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut *State Of the Global Work Space Report* dari gallup, pada tahun 2022 sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia merasa Stres. Indonesia memiliki tingkat stres pekerja paling rendah di Asia Tenggara menurut survei Gallup (2023). Meskipun demikian, perusahaan perlu secara optimal mengurangi stres kerja karyawan untuk mencegah dampak buruk di masa depan. Berikut disajikan tabel hasil pra-survei mengenai stres kerja pada karyawan PT. XXX.

**Tabel 1.11**  
**Hasil Pra Survey mengenai Stres Kerja pada PT. XXX**

Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Saya sering merasa Stres ketika pekerjaan saya terlalu padat	6	12	11	1	0	113	3.76
Saya sering merasa tertekan Ketika mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jobdesk saya	6	9	14	1	0	110	3.66
Saya sering merasa tegang Ketika tuntutan kerja terlalu tinggi	8	9	12	1	0	114	3.8
Saya merasa Stres Ketika rekan kerja saya tidak dapat diajak berkomunikasi dengan baik.	10	7	13	0	0	117	3.9
Saya merasa tertekan Ketika Perusahaan tidak memberikan saya kesempatan untuk berkembang.	7	10	9	4	0	110	3.66
Saya merasa tidak nyaman dan Stres Ketika ada perubahan dalam struktur ataupun iklim dalam organisasi	2	4	20	4	0	94	3.13
<b>Jumlah Rata-rata Skor Stres Kerja</b>							<b>3.65</b>

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey (2024)

Pada tabel 1.11 hasil kuesioner pra survey variabel Stres kerja terdapat skor rata rata 3.65 yang Dimana skor tersebut terbilang tinggi, yang artinya Karyawan PT. XXX memiliki Tingkat Stres kerja yang tinggi. Dapat dilihat pada

dimensi kondisi kerja yang memiliki skor rata-rata 3.76 dan dimensi hubungan Interpersonal pada skor 3.90. maka dari itu dapat menunjukkan bahwa karyawan PT. XXX merasa stres Ketika ada kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dan adanya masalah hubungan interpersonal.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Farisi & Pane, 2021) mengenai pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada mendapatkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dengan nilai yang signifikan antara stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga. Sehingga apabila stres kerja diatasi dengan baik dan kompensasi pada karyawan meningkat, maka pegawai akan lebih merasa puas dalam bekerja.

Hal tersebut senada dengan teori yang dinyatakan oleh Robbins & Judge (2019:49) yang menjelaskan bahwa stres kerja dapat mengakibatkan penurunan pada kepuasan kerja karyawan.

Dengan memperhatikan permasalahan di atas dan mengingat betapa pentingnya kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. XXX, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Stres Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. XXX di Bandung”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kompensasi Langsung
  - a. Karyawan kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh Perusahaan.
  - b. Insentif yang diberikan oleh Perusahaan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
  - c. Bonus yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Kompensasi Tidak Langsung
  - a. Karyawan tidak merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh Perusahaan.
  - b. Perusahaan kurang mengapresiasi karyawannya sehingga karyawan tidak merasa dihargai atas kinerjanya.
3. Stres Kerja
  - a. Pemberian tugas atau pekerjaan yang terlalu banyak dan tidak sesuai dengan jobdesk karyawan, sehingga karyawan merasa tertekan dan stres saat bekerja.
  - b. Adanya hubungan interpersonal yang kurang baik, seperti Rekan kerja atau pemimpin yang tidak bisa diajak bekerjasama, membuat karyawan merasa stres saat bekerja.

#### 4. Kepuasan Kerja

- a. Kepuasan kerja, masih adanya karyawan yang tidak puas dengan kesempatan untuk maju yang diberikan oleh Perusahaan.
- b. Karyawan kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh Perusahaan.
- c. Kurangnya inisiatif yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah pimpinan.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan Karyawan mengenai kompensasi langsung yang diberikan oleh PT. XXX.
2. Bagaimana tanggapan Karyawan mengenai kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. XXX.
3. Bagaimana tanggapan Karyawan mengenai Stres Kerja karyawan PT. XXX.
4. Bagaimana tanggapan Karyawan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. XXX.
5. Seberapa besar pengaruh Kompensasi langsung, Kompensasi tidak langsung, dan stres kerja karyawan terhadap kepuasan Kerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. XXX.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan, adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk mengetahui:

1. Tanggapan karyawan mengenai kompensasi langsung yang diberikan oleh PT. XXX.
2. Tanggapan karyawan mengenai kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. XXX.
3. Tanggapan karyawan mengenai Stres Kerja karyawan PT. XXX.
4. Tanggapan karyawan mengenai Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. XXX.
5. Seberapa besar pengaruh Kompensasi langsung, Kompensasi tidak langsung, dan stres kerja karyawan terhadap kepuasan Kerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada PT. XXX.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

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

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis Kegunaan Teoritis**

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak lain.

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 langsung, kompensasi tidak langsung dan stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Kegunaan Praktisi**

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT. XXX ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat praktis bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi peneliti
  - a. Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia Khususnya hal-hal yang berkaitan dengan Kompensasi, Stres Kerja serta Kepuasan Kerja 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 praktek di lapangan.

## 2. Bagi Instansi

Bagi PT. XXX, peneliti berharap bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam Upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. XXX.