

BAB I

PENDAHULUAN

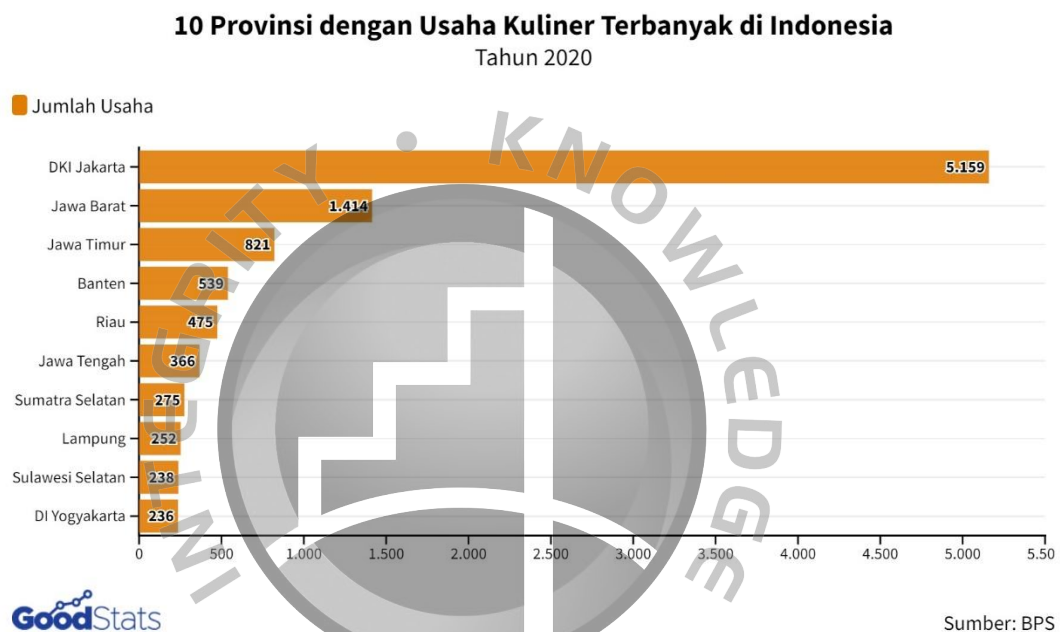
1.1 Latar Belakang Masalah

Industri di bidang Food and Beverages adalah salah satu sektor yang terus mengalami tren peningkatan yang cukup pesat. Pertumbuhan penduduk di Indonesia membuat kebutuhan akan industri ini terus meningkat. Perubahan gaya hidup masyarakat yang mengarah pada hidangan cepat saji, membuat perusahaan berfokus pada trend makanan dan minuman yang terus bermunculan. Pengertian singkat Food and Beverages itu sendiri adalah salah satu industri yang berfokus untuk mengolah dan menghadirkan makanan dan minuman (akseleran.co.id).

Pertumbuhan industri makanan dan minuman di triwulan III-2022 mencapai 3,57% lebih tinggi dari periode yang sama tahun lalu yang tercatat 3,49%. Meskipun terdampak pandemi Covid-19, namun subsektor makanan dan minuman mampu tumbuh berkontribusi pada pertumbuhan industri nonmigas yang mencapai 4,88% (kemenperin.go.id). Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga berlaku (ADHB) industri FnB nasional mencapai Rp 1,23 kuadriliun pada 2022. Nilai tersebut porsinya mencapai Rp 19,59 kuadriliun (databooks.katadata.co.id).

Mengutip data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dirilis pada Juni 2022, terdapat sebanyak 11.223 usaha kuliner yang tersebar di seluruh Indonesia pada tahun 2020. Sebanyak 8.042 usaha (71,65 persen) di antaranya berupa restoran atau rumah makan, 269 usaha (2,40 persen) berupa katering, dan sisanya 2.912 usaha

(25,95 persen) masuk dalam kategori lainnya. DKI Jakarta menduduki peringkat pertama provinsi dengan jumlah usaha kuliner terbanyak di Indonesia dengan total 5.159 usaha pada tahun 2020. Raihan ini jauh lebih tinggi dibandingkan provinsi lainnya hingga hampir 4 kali lipat dibandingkan Jawa Barat yang berada di posisi ke-2 dengan total 1.414 usaha pada tahun 2020 (databooks.katadata.co.id).

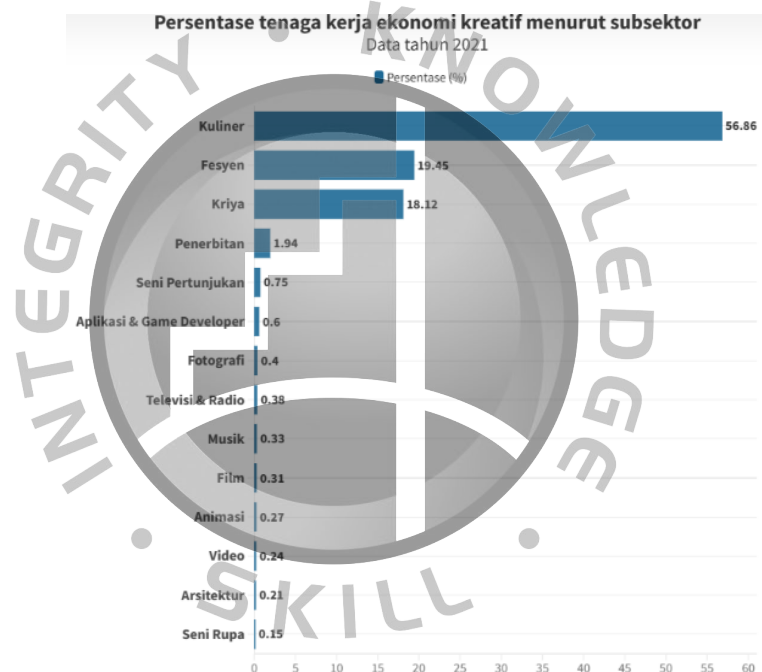


Gambar 1.1 10 Provinsi Dengan Usaha Kuliner Terbanyak Di Indonesia

(sumber: goodstats.id)

Namun BPS juga mencatat bahwa usaha penyedia makan minum berskala menengah besar yang berlokasi seperti dikawasan mall atau pertokoan terbilang menurun sebesar 17,41% menjadi 44,48% dibanding tahun sebelumnya. Faktor ini terjadi, salah satunya karna ruang makan atau tempat duduk yang terbatas. Porsi penjualan terbesar adalah dikonsumsi ditempat, yaitu mencapai 49,25%. Adapun pilihan melalui delivery order atau dibawa pulang oleh konsumen/pelanggan sebesar 29,67%. Sedangkan melalui online sebesar 21,08% (bps.go.id).

Meningkatnya industri FnB di Indonesia, juga mempengaruhi pertumbuhan pekerja di industri FnB. BPS yang diolah Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf) menunjukkan jumlah pekerja ekonomi kreatif di Indonesia yang begitu beragam. Pekerja ekonomi kreatif paling banyak berasal dari subsektor kuliner, sebesar 56,86% dari total pekerja ekonomi kreatif pada 2021 yang mencapai 21,90 juta orang. Angka pekerja kuliner mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yang hanya mencapai 55,03% (databoks.katadata.co.id).



Gambar 1.2 Persentase Tenaga Kerja Ekonomi Kreatif Menurut Subsektor

(sumber: goodstats.id)

Berkembangnya usaha bisnis di sektor food and beverages ini tak luput dari kinerja para karyawan yang selalu memberikan kinerja terbaik mereka bagi perusahaan, demi mencapai tujuan dan kesejahteraan bersama. Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif

(Yuniarti, et al, 2021). Meningkatnya karyawan yang bekerja di bidang kuliner, para pengusaha harus membayar balas jasa para karyawan atas kinerja mereka. Balas jasa merupakan imbalan yang diberikan kepada pekerja atas jasanya melakukan pekerjaan atau membantu melakukan pekerjaan. Balas jasa pekerja pada usaha penyedia makan minum sebagian besar berupa upah gaji (bps.go.id).

Hasil survei BPS mencatat bahwa rata-rata upah/gaji bersih sebulan buruh/karyawan/pegawai pada Februari 2023 yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas (Umum/Kejuruan) ke atas berkisar antara 2,79 juta rupiah sampai dengan 4,46 juta rupiah. Sedangkan mereka yang berpendidikan Sekolah Menengah Pertama ke bawah rata-rata upah/gaji bersih sebulan berkisar antara 1,57 juta rupiah sampai dengan 2,24 juta rupiah. Hasil survei dari BPS juga menyatakan bahwa gaji pekerja / karyawan di industri makanan dan minuman terbilang lebih kecil jika dibandingkan dengan upah/gaji karyawan di industri lain.

Dalam pencapaian kariernya, seorang karyawan juga berharap bisa mendapatkan balas jasa atas kinerja mereka selama mengabdikan pada perusahaan. Balas jasa yang diberikan kepada karyawannya merupakan salah satu bentuk imbalan atau kompensasi atas sumbangan tenaga dan pikiran karyawan demi kemajuan perusahaan. Selain itu, kompensasi juga dapat diukur dari banyaknya tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada masing-masing karyawan (Yuniarti, et al, 2021). Kompensasi merupakan tujuan karyawan dalam bekerja, sehingga pemberian kompensasi yang sesuai dengan peraturan dan kebijakan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas kinerja karyawan (Osienita et al, 2017).

Selain dari kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga diukur dari tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan di tempat kerja. BPS menyatakan besarnya rata-rata jam kerja seminggu pekerja pada Februari 2023 adalah 41 jam, lebih tinggi jika dibandingkan periode Februari 2022 yaitu 40 jam. Untuk buruh/karyawan/pegawai, rata-rata jam kerja seminggu pada Februari 2023 yaitu 42 jam, lebih tinggi dibandingkan periode Februari 2022 yaitu 41 jam. Banyaknya tempat makan yang memilih untuk mendirikan usahanya sendiri di luar mall, tidak terpeka oleh jam operasional (bps.go.id).

Stress kerja adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Ketika organisasi berubah secara dramatis memenuhi tantangan lingkungan akibat globalisasi, tubulensi ekonomi, persaingan dan tuntutan pasar, menyebabkan semakin banyak tekanan yang menyertai disetiap sudut pekerjaan. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut menuntut setiap karyawan harus bekerja dengan cepat, fokus dan maksimal. Dalam upaya memanfaatkan peluang, tentunya tidak terlepas dari tantangan dan kendala yang dihadapi di tempat kerja (Yusup & Faruq, 2021:176).

Adapun kepuasan kerja yang juga bisa menjadi faktor pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ezeanyim (Theresa & Henry, 2016) menyatakan kepuasan kerja merupakan suatu sikap terhadap pekerjaan, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya. Banyak karyawan yang menuntut

kepuasan dalam bekerja, sekalipun pekerjaan itu tidak sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang karyawan itu sendiri. Tentunya hal ini dapat menimbulkan stress karena karyawan harus melakukan penyesuaian atas keterampilannya yang tidak sesuai bidang atau beban kerja dan minimnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Yuniarti et al, 2021).

Selain itu, beberapa kondisi yang dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja adalah sistem penggajian yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan untuk masing-masing karyawan. Sering kali karyawan dengan beban kerja berlebihan di gaji dengan nominal yang sama dengan karyawan yang beban kerjanya standar. Kepuasan dalam bekerja dipercaya dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja (Yuniarti, 2021).

Berdasarkan fenomena dari latar belakang penelitian, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Compensation Financial, Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Employee Performance (Studi Pada Karyawan Restoran Cepat Saji Di Jakarta)” yang berlokasi di wilayah Jakarta. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh compensation financial, job stress dan job satisfaction terhadap employee performance pada karyawan restoran cepat saji di Jakarta.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berikut ini adalah batasan yang dibuat dalam penyusunan penelitian.

1. Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan pengembangan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini dapat berupa modifikasi model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian ini memodifikasi dari jurnal penelitian yang terdapat gap

penelitian yaitu jurnal penelitian (Slamet Riyadi, 2019) mengenai *The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance* dalam jurnal penelitian tersebut menggunakan Teknik model SEM AMOS, sampel penelitian ini adalah 120 mineral dan perusahaan sektor manufaktur logam yang diwakili oleh 1 orang karyawan yang berposisi sebagai manager.

2. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *compensation financial*, *job stress* dan *job satisfaction*. Ketiga variabel tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen. Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah *employee performance*. Objek penelitian ini dikhususkan bagi para karyawan restoran cepat saji yang berlokasi di wilayah Jakarta.

1.3 Identifikasi Masalah

Era global bisnis menuntut perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas tinggi dan memiliki kinerja yang baik, dengan semakin ketatnya intensitas persaingan bisnis khususnya di sektor *food and beverages*, menjadikan perusahaan menghadapi tantangan untuk mampu mempertahankan hasil kualitas produksi yang maksimal dan tetap eksis dikalangan masyarakat. Hal ini ditandai dengan meningkatnya para wirausaha yang tertarik membangun bisnis di sektor *food and beverages* setiap tahunnya, khususnya daerah Jakarta. Namun kurangnya perhatian pengusaha terhadap kesejahteraan pekerjanya, membuat fenomena tersebut timbul

permasalahan seperti *compensation financial*, *job stress* dan *job satisfaction* yang akan diteliti oleh penulis dengan variabel dependen *employee performance*.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian ini nantinya, maka penulis akan fokus pada permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan sebelumnya di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Compensation Financial* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan restoran cepat saji di Jakarta?
2. Apakah *Job Stress* berpengaruh negatif terhadap *Employee Performance* pada karyawan restoran cepat saji di Jakarta?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Employee Performance* pada karyawan restoran cepat saji di Jakarta?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang disajikan oleh penulis adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti mengenai pengaruh *Compensation Financial*, *Job Stress* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *Compensation Financial* terhadap *Employee Performance* pada karyawan restoran cepat saji di Jakarta.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif *Job Stress* terhadap *Employee Performance* pada karyawan restoran cepat saji di Jakarta.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada karyawan restoran cepat saji di Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk bisa menamabah ilmu pengetahuan dan pemahaman yang mendalam terkait pengaruh *compensation financial, job stress* dan *job satisfaction* terhadap *employee performance*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam hal meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di restoran cepat saji, sehingga dapat memberikan kebijakan yang tepat guna mencapai tingkat kinerja yang baik dan selanjutnya diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Khususnya penelitian yang berkaitan dengan *Compensation Financial, Job Stress* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance*.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yaitu dibagi menjadi 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan tentang landasan teori *Compensation Financial*, *Job Stress* dan *Job Satisfaction* dan *Employee Performance*, peneliti terdahulu, kerangka berfikir teoritis, dan hipotesis.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini terdiri dari objek penelitian, metode penelitian, populasi, sample, teknik penarikan sampel, sumber dan teknik penarikan sampel, dan teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan, deskripsi hasil uji validitas dan reabilitas, hasil uji asumsi klasik, analisis regresi, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.