

BAB I

PENDAHULUAN

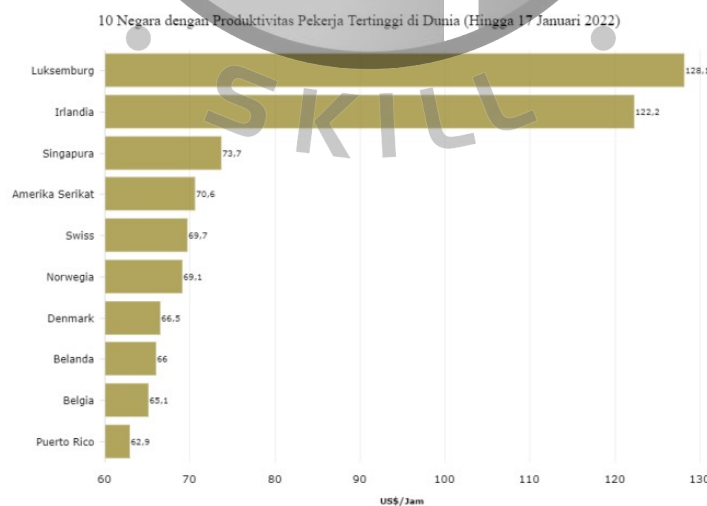
1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan era bisnis dan globalisasi saat ini yang pesat dan persaingan semakin ketat, kinerja pekerja dalam sebuah perusahaan dituntut untuk lebih meningkat dan membaik. Untuk mengetahui kinerja seorang pekerja meningkat dan berkurang ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seperti, Kompensasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Faktor di atas menjadi salah satu langkah untuk mempertahankan dan/atau meningkatkan kinerja pekerja yang dilakukan dengan cara mengevaluasi “Kinerja Pekerja” dan melakukan perbaikan atas hasil evaluasi untuk meningkatkan kualitas kinerja. Dengan harapan agar pekerja dapat membantu Perusahaan untuk terus tumbuh dan unggul dalam persaingan global dan mencapai target perusahaan.

Penelitian ini di fokuskan pada faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan, yaitu, kompensasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini dibuat untuk meneliti sebuah fenomena yang terjadi pada perusahaan *startup* yang mengalami penurunan kinerja pada pekerja PT BDK yang berlokasi di DKI Jakarta.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peran *Human Resources* “HR” menjadi peran utama dan sangat penting. HR menjadi gerbang utama kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia “SDM” yang unggul. Sumber daya manusia menjadi aset dalam perusahaan untuk

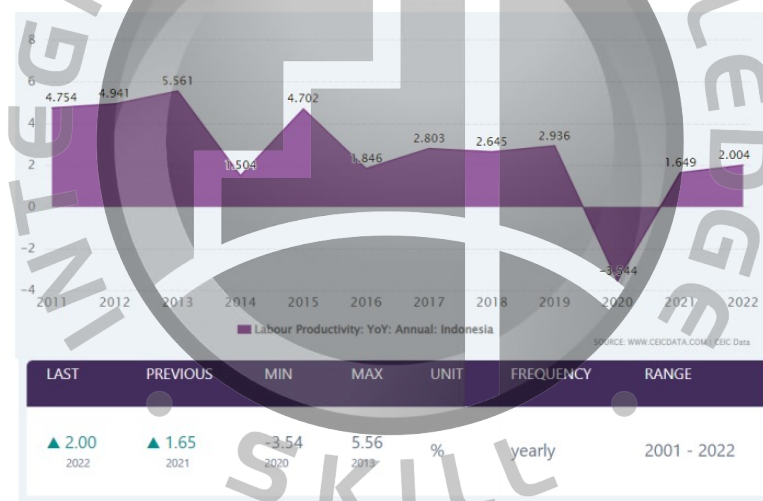
mampu menjalankan bisnis dan tujuan perusahaan. SDM yang ada dalam suatu organisasi harus dibentuk sesuai keinginan dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu atau seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif agar tujuan perusahaan, pekerja dan masyarakat tercapai (Iqbal Arraniri, 1985). Meskipun terdapat berbagai sumber daya penting dalam suatu perusahaan, namun satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah aspek sumber daya manusia dan bagaimana cara pengelolaannya. Keberhasilan Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari produktivitas tenaga kerja, yaitu kemampuan pekerja dalam menghasilkan barang produksi atau biasa dikatakan sebagai *output*. Semakin besar *output* yang dihasilkan menandakan semakin tingginya tingkat produktivitas pekerja pada sebuah negara. Produktivitas tenaga kerja adalah bagian dari bagaimana kinerja seorang pekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.



Gambar 1. 1 Negara dengan Produktivitas Tertinggi di Dunia

Sumber : Katadata Insight Center (KIC)

Dalam fenomena global, data Organisasi Perburuhan International (ILO), negara Luksemburg adalah negara dengan tingkat produktivitas tertinggi di dunia, yaitu mencapai USD 128,1 per jam. Dalam hal ini, Luksemburg berkontribusi sebesar USD 128,1 per jam pada perekonomian negara. Selanjutnya, negara pada urutan ke-2 (dua) adalah negara Irlandia dengan tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar USD 122,2 per jam. Negara Singapura menjadi urutan ke-3 (tiga) setelah Irlandia dengan tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar USD 73,7 per jam. Negara Indonesia saat ini menduduki urutan ke-107 (seratus nol tujuh) dari 185 negara dengan tingkat produktivitas tenaga kerja sebesar USD 13,1 per jam.

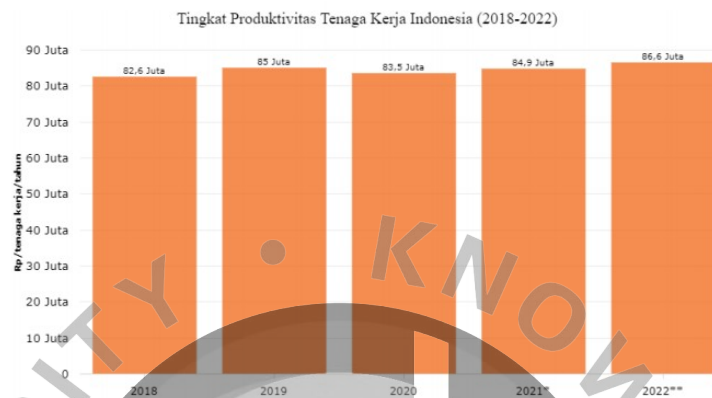


Gambar 1. 2 Data Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia

Sumber :Katadata Insight Center (KIC)

Data dalam negeri Indonesia, Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia meningkat 2,00% YoY pada Desember 2022, dibandingkan dengan pertumbuhan 1,65% di tahun sebelumnya. Data Pertumbuhan Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia diperbarui setiap tahun, tersedia dari Desember 2001 s/d Desember 2022,

dengan rata-rata 2.94 %. Data mencapai titik tertinggi sepanjang masa sebesar 5,56 % pada Desember 2013 dan rekor terendah sebesar -3,54 % pada Desember 2020.

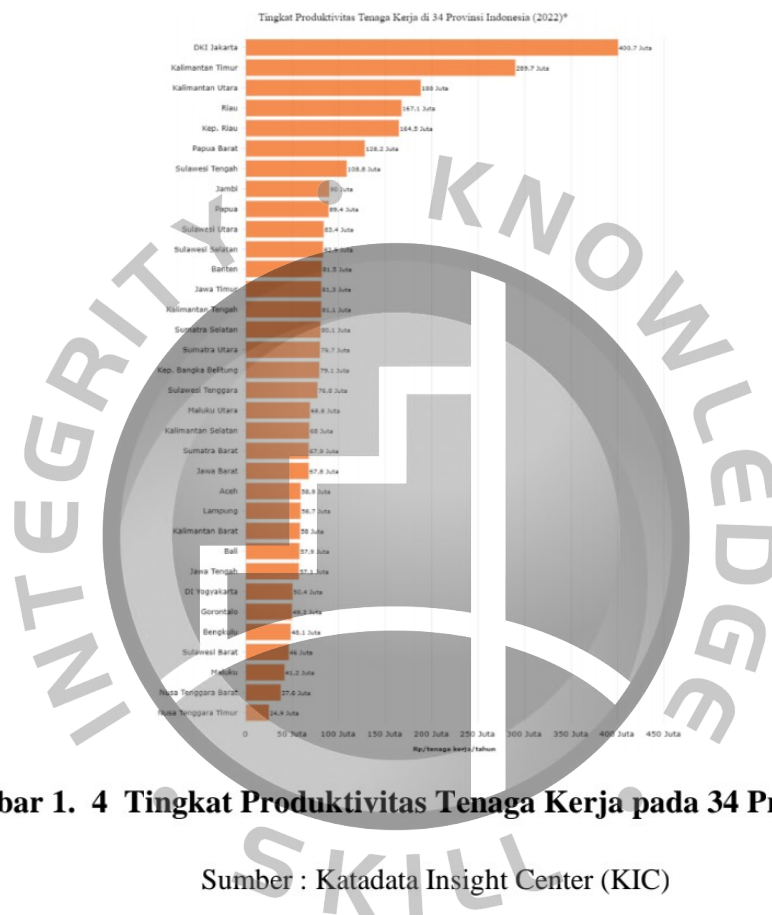


Gambar 1. 3 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia (2018-2022)

Sumber : Katadata Insight Center (KIC)

Data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), pada lima tahun kebelakang Indonesia mengalami peningkatan produktivitas tenaga kerja yang sangat signifikan. Pada tahun 2018 angka produktivitas Indonesia mencapai 82,56 juta tenaga kerja / tahun. Namun pada tahun 2020 terjadi pandemi covid-19 yang mengguncang dunia, mengakibatkan penurunan tingkat produktivitas Indonesia. Pada tahun 2021 - 2022, Indonesia mampu bangkit dari menurunkan tingkat produktivitas tenaga kerja dan mencapai 86,55 juta tenaga kerja / tahun, dengan rekor tertinggi dalam lima tahun terakhir. Pada perhitungan kumulatif, peningkatan produktivitas tenaga kerja Indonesia sebesar 4,8% selama periode 2018 – 2022. Dilihat dari data yang ditampilkan, menjelaskan bahwa tenaga kerja Indonesia lebih

produktif dari negara tetangga. Contoh nyata Indonesia unggul dalam tenaga kerja di sektor informasi dan komunikasi yang memiliki produktivitas USD 23,9 per orang / jam. Hal ini berbeda dari negara tetangga yaitu, Malaysia yang memiliki produktivitas USD 16,7 per orang / jam.



Gambar 1. 4 Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja pada 34 Provinsi Indonesia

Sumber : Katadata Insight Center (KIC)

Data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), DKI Jakarta adalah provinsi dengan produktivitas tertinggi pada tahun 2022 dari seluruh provinsi di Indonesia. Pada grafik dibawah dinyatakan bahwa provinsi DKI Jakarta memiliki tingkat produktivitas 400 juta tenaga kerja / tahun. Di ikuti oleh provinsi Kalimantan Timur memiliki tingkat produktivitas 289 juta tenaga kerja / tahun. Sementara tingkat produktivitas tenaga kerja terendah ada pada provinsi Nusa Tenggara Timur, Nusa

Tenggara Barat, Maluku, Sulawesi Barat, dan Bengkulu dengan tingkat produktivitas terendah pada grafik.

Pada fenomena yang terjadi secara global (dunia) dan negara Indonesia terkait pertumbuhan tingkat produktivitas tenaga kerja dalam menghasilkan *output*, tentu tidak terlepas dengan naiknya – turunnya produktivitas tenaga kerja suatu perusahaan. Pada umumnya suatu negara yang memiliki SDM unggul akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hal ini berbanding terbalik dengan negara yang rendah akan SDM cenderung menghasilkan kinerja yang buruk sehingga tidak mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan negara tetangga.

Rencana kerja dan tujuan perusahaan yang sempurna disertai dengan pengawasan serta peningkatan standar kinerja pekerja tidak akan berjalan dengan baik jika pekerja tidak melakukan tugasnya dengan minat dan usaha yang tinggi. Ada beberapa faktor organisasi yang berbahaya dan merusak antara lain kebosanan, penurunan efisiensi kerja, penurunan moral, penurunan kinerja dan produktivitas kerja. Kinerja pekerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik internal dan eksternal, yaitu Kepuasan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Karakter Individu dan Stres Kerja (Riyadi, 2019). Fenomena yang terjadi pada PT BDK dalam waktu 2 tahun kebelakang, yaitu tahun 2021 – 2022 terjadi penurunan pada pendapatan dan/atau laba (profit) Perusahaan. Penurunan profit yang terjadi oleh faktor internal karena adanya penurunan produktivitas dan kinerja pekerja. Adapun faktor eksternal yang mendukung hal ini terjadi adalah pandemic covid-

19 yang pada saat itu melanda dunia selama kurang lebih >2 (dua) tahun sejak tahun 2021 – 2023 awal.

Laporan (Rugi)		Januari s.d Desember					
KETERANGAN	2022		2021		Naik (Turun)		
▶ Penjualan Bersih	29.084	100%	24.670	100%	4.414	15%	
HPP							
Bahan	(8.910)	-31%	(7.822)	-32%	1.087	12%	
Tenaga Kerja	(3.150)	-11%	(2.939)	-12%	211	7%	
Biaya Produksi Tdk Langsung	(773)	-3%	(625)	-3%	148	19%	
Total HPP	(12.832)	-44%	(11.387)	-46%	1.445	11%	
Margin Kotor	16.252	56%	13.283	54%	2.968	18%	
Beban Operasional							
▶ Beban Marketing	(1.714)	-6%	(667)	-3%	1.046	61%	
Beban Sales	(2)	0%	(370)	-2%	(368)	-18419%	
▶ Beban Umum & Administrasi	(16.856)	-58%	(10.898)	-44%	5.958	35%	
Total Beban Operasional	(18.572)	-64%	(11.936)	-48%	6.636	36%	
Margin Operasional	(2.320)	-8%	1.348	5%	(3.668)	158%	
▶ Pendapatan & Biaya Lain2	235	1%	479	2%	(244)	-104%	
Margin Bersih Sebelum Pajak	(2.085)	-7%	1.827	7%	(3.912)	-188%	
Pajak Badan	(56)	0%	-	0%	56	-100%	
Margin Bersih Setelah Pajak	(2.142)	-7%	1.827	7%	(3.969)	-185%	

Gambar 1. 6 Laporan Keuangan Tahun 2021 - 2022

Sumber : Data Perusahaan PT BDK

Pada data diatas menunjukkan perkembangan aktivitas Perusahaan pada tahun 2022 dan 2021. Margin (pendapatan bersih) PT BDK pada tahun 2022 sebesar (-2,142) hal ini jauh lebih rendah disbanding tahun 2021 sebear 1.827. Penuruna sangat signifikan sebesar -185%. Dari Analisa data diatas, penjualan pada tahun 2022 mengalami kenaikan 15% dari tahun 2021, namun hal ini tidak sebanding dengan meningkatnya margin kotor sebesar (18%) yang terdiri dari Harga Pokok Penjualan (HPP), yaitu Bahan, Tenaga Kerja, Biaya produksi tidak langsung. Selanjutnya ada peningkatan dari margin operational sebesar 158% yang

terdiri dari Beban Operasional, yaitu Beban Marketing, Beban Sales, Beban Umum & Administrasi. Data diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2022 PT BDK mengalami kerugian (*loss*) yang cukup besar. Data tersebut juga membuktikan adanya penurunan kinerja pada pekerja PT BDK, yang dibuktikan dengan penurunan laba Perusahaan. Melalui hasil wawancara kepada *Human Resource* (HR) krisis yang dilalui oleh PT BDK berdampak dengan berbagai keputusan yang diambil oleh manajemen perusahaan, dengan menurunkan dan/atau menghilangkan Kompensasi pekerja. Kompensasi pekerja memiliki dua komponen utama, yaitu (1) Pembayaran langsung berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, (2) Pembayaran tidak langsung berupa asuransi dan liburan yang dibayar oleh Perusahaan kepada pekerja (Naim et al., 2020). Keputusan yang dibuat oleh Perusahaan PT BDK, yaitu berupa (1) Menghapuskan Tunjangan Kinerja.

Grade	Job Level	Position	Percentage Range	Gaji Pokok (Kotor/bulan)			Tunjangan Kinerja (Tidak Tetap)
				Min	Mid	Max	
1	Junior Staff		15%	4,620,000	4,966,500	5,313,000	
2	Staff		20%	5,400,000	5,940,000	6,480,000	250,000
3	Sr. Staff		20%	6,500,000	7,150,000	7,800,000	400,000
4	Supervisor		20%	7,900,000	8,690,000	9,480,000	750,000
5	Assistant Manager		20%	9,600,000	10,560,000	11,520,000	1,000,000
6	Manager		30%	12,000,000	13,800,000	15,600,000	2,000,000
7	Sr. Manager		50%	15,800,000	19,750,000	23,700,000	2,500,000

Gambar 1. 7 Perkembangan Aktivitas 2022 Terhadap 2021

Sumber : Data Perusahaan PT BDK

Data diatas adalah Struktur Skala Upah dan besaran Tunjangan Kinerja. Tunjangan Kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada Pekerja yang berhak sesuai dengan level jabatan yang ada; Level 2 (Staf) sampai Level 7 (Senior

Manager). Tunjangan Kinerja diberikan setiap bulan bersamaan dengan pembayaran gaji pokok. (2) Tidak ada Kenaikan Gaji, Perusahaan tidak menaikkan gaji pekerja yang seharusnya didapatkan setiap tahun oleh pekerja. Dengan tidak adanya kenaikan gaji dan tunjangan kinerja dalam hal ini adalah kompensasi tentu ini adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja. Data yang didapat juga diambil melalui wawancara pekerja, ditemukan adanya peningkatan Stres Kerja. Stres Kerja sendiri adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir, lingkungan dan kondisi fisik pekerja (Iskamto, 2021). Stres Kerja yang terjadi pada Perusahaan PT BDK karena adanya efisiensi pekerja, banyak nya pekerja yang di *layoff* untuk menyelamatkan kondisi keuangan perusahaan. Berdasarkan data perusahaan selama tahun 2022 PT BDK sudah melakukan pengurangan sebanyak 26 (dua puluh enam) pekerja. Pengurangan dilakukan pada setiap departemen yang ada di perusahaan yaitu *Production*, *Operational* dan *Office*. Dampak adanya efisiensi membuat pekerja harus menanggung beban pekerjaan lebih besar. Contoh hal yang terjadi, dalam departemen produksi total pekerja sebelumnya sebanyak 35 pekerja, efisiensi yang dilakukan pengurangan total pekerja menjadi 20 orang atau turun 60%. Hal tersebut berdampak langsung pada pekerja yang harus melakukan pekerjaan lebih banyak dari sebelumnya. Stres kerja berkaitan dengan beban pekerjaan yang terlalu besar dan didukung tidak adanya kompensasi dari perusahaan. Dampak selanjutnya dari stres kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja. Kepuasan Kerja adalah reaksi emosional pekerja terhadap situasi pekerjaan (Adanlawo et al., 2023). Artinya Kepuasan Kerja

menggambarkan kebahagiaan seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja pekerja.

Pada penelitian sebelumnya, terkait kasus yang saat ini terjadi ada banyak ragam faktor yang mempengaruhi mengapa ada pekerja yang merasa tidak bahagia, tidak cukup, merasa tidak puas, dan merasa stres. Sebagai perusahaan, sangat penting untuk memperhatikan dan mengelola stres pekerja, kompensasi pekerja dan kepuasan pekerja. Upaya keselamatan untuk memperbaiki hal tersebut dibutuhkan untuk pekerja dan juga bisnis perusahaan. Manfaat untuk perusahaan adalah menghindari pekerja yang berkinerja buruk dan kerugian produktivitas pekerja. Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan dari penelitian terdahulu untuk menghasilkan pekerja yang berkinerja tinggi tentu ada berbagai faktor yang harus dipenuhi oleh perusahaan dan dapat dirasakan oleh pekerja, seperti :

1. Lingkungan kerja yang positif
2. Gaji sesuai dengan beban kerja
3. Pekerjaan dilakukan sesuai minat dan bakat
4. Mendapatkan *work life balance*
5. Mendapatkan tugas dan tanggung jawab yang jelas
6. Dapat mengembangkan diri dan karir dalam perusahaan
7. Pekerja mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan

Kinerja baik adalah peran utama keberhasilan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Pada penjelasan yang sudah disampaikan menunjukkan bahwa kinerja yang diberikan pekerja ada yang positif dan negatif. Kinerja positif akan

mampu meningkatkan tingkat produktivitas yang menguntungkan perusahaan. Kinerja negatif cenderung merugikan perusahaan karena menurunnya tingkat produktivitas. Pada penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai tanggapan umpan balik positif terhadap pekerjaan seorang pekerja. Perasaan positif terhadap pekerjaannya akan muncul apabila seseorang pekerja memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan seseorang yang tidak puas akan memiliki perasaan yang negatif (Ramli, 2018). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu bersumber dari faktor pekerjaan yang mengarah pada kepuasan kerja itu sendiri seperti, pekerjaan yang nyaman, *challenge* dalam pekerjaan, jenjang karir untuk mendapatkan promosi dan/atau peluang kenaikan jabatan. Pengaruh kompensasi kerja pada kinerja, hal ini disebutkan dalam penelitian sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja apabila kompensasi yang didapatkan dan/atau diterima oleh pekerja semakin besar, maka kinerja seseorang akan semakin meningkat. Kompensasi kerja sendiri merupakan balas jasa yang didapatkan oleh pekerja secara adil dan wajar atas jasa dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi diberikan dalam berbagai bentuk seperti upah, gaji, bonus, isentif, tunjangan dan sebagainya. Penelitian terdahulu mendapati hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja. Dampak stres yang dihasilkan pekerja cenderung menurunkan kinerja pekerja (Mukti & Putra, n.d.). Stres terjadi sebagai bentuk respon adaptif karena adanya tuntutan, tekanan, dan kendala yang ada. Penyebab stres pada umumnya berasal dari 2 (dua) hal yaitu berasal dari internal perusahaan dan eksternal perusahaan seperti, masalah keluarga, masalah fisik, masalah lingkungan sosial, dan masalah ekonomi pekerja.

Bentuk dari stres sendiri beraneka ragam, yaitu dengan adanya kelelahan fisik, kecemasan, ketegangan, kebingungan, kemarahan, penundaan, menurunnya kualitas hubungan interpersonal, peningkatan agresivitas, peningkatan frekuensi kehadiran, pencapaian, produktivitas menurun, dan sebagainya.

Pada penelitian terdahulu ada beberapa kesenjangan yang terjadi. Pertama untuk model konseptual menunjukkan kausalitas mendahulukan kesejahteraan dan kinerja, sifat *cross-sectional* menghalangi kesimpulan kausal langsung, sehingga perusahaan yang berkinerja tinggi memiliki sumber daya keuangan untuk berinvestasi dalam sistem HRM untuk menghasilkan kinerja perusahaan yang lebih tinggi, jadi dalam penelitian dimasa yang akan datang disarankan untuk menguji ulang hipotesis *nonlinier* dengan desain *longitudinal*. Kedua, penelitian terdahulu tidak memeriksa kondisi moderasi oleh berbagai faktor individu, organisasi, dan kelembagaan, oleh karena itu dalam penelitian masa depan secara sistematis akan memeriksa efek moderator dalam pengembangan pemahaman yang lebih lengkap dengan kinerja. Ketiga, penelitian terdahulu memiliki keterbatasan sampel sehingga tidak mampu menggeneralisasi dan memvalidasi hasil yang tepat, oleh karena itu penelitian dimasa depan akan menggunakan sampel lebih banyak agar mampu menjelaskan pengertian yang lebih dalam.

Berdasarkan pertimbangan dari sejumlah hal yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti pada penelitian ini hendak menguji kembali hipotesis penelitian sebelumnya dengan mengembangkan ekspansi dan/atau modifikasi atas penelitian model

sebelum nya untuk menyempurnakan penelitian sebelumnya serta dapat menyajikan informasi yang akurat.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Untuk mengarahkan penelitian sesuai dengan ruang lingkup pembahasan, maka penelitian ini membatasi penulisan, yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan karena berkaitan dengan variabel dari faktor – faktor Kinerja yang dapat berkontribusi mengidentifikasi penyebab menurunnya kinerja dan bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Sebagai manfaat tentang bagaimana perusahaan harus menempuh langkah – langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja. Penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya dengan metode kuantitatif, menggunakan metode sampling *probabilitas* untuk menggeneralisasi dari temuan penelitian ke konteks yang relevan dan mengeksplorasi mekanisme kognitif yang mendasari hubungan Kinerja terhadap Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. Penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, akan menggunakan survei dan data yang lebih mendalam untuk mengidentifikasi penyebab menurunnya kinerja pekerja pada PT BDK, serta bagaimana untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pekerja PT BDK.
2. Variabel Dependen yang terdapat pada penelitian ini adalah Kinerja. Variabel tersebut dipilih sebagai variabel dependen dikarenakan dapat memberi dampak nyata terhadap variabel independen
3. Variabel Independen yang terdapat pada penelitian ini adalah Kompensasi

Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja. Variabel tersebut dipilih karena menjadi pengaruh terhadap variabel dependen.

4. Objek penelitian yang terdapat pada penelitian ini adalah Pekerja Tetap dengan level *staff* di perusahaan *startup* PT BDK yang bergerak dalam industry *food and beverage* serta berlokasi di DKI Jakarta. Penulis dalam penelitian ini adalah pekerja dengan status pegawai Tetap PT BDK (Persero) dengan masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun.

1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Pada latar belakang yang sudah dijelaskan dan dijabarkan melalui fenomena yang terjadi, maka penulis dalam penelitian membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Pekerja PT BDK dengan status Pegawai Tetap dan level *staff*?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Pekerja PT BDK dengan status Pegawai Tetap dan level *staff*?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja pada Pekerja PT BDK dengan status Pegawai Tetap dan level *staff*?

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian dan pertanyaan yang telah diuraikan sebelumnya, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja pada Pekerja PT BDK dengan status Pegawai Tetap dan level *staff*?
2. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Pekerja PT BDK dengan status Pegawai Tetap dan level *staff*?
3. Mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja pada Pekerja PT BDK dengan status Pegawai Tetap dan level *staff*?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya dalam perusahaan *start-up*. Manfaat yang mungkin diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1.5.1 Manfaat Bagi Penulis

Hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi penulis sendiri dengan memberikan identifikasi, pemecahan masalah, analisa, dan pemahaman yang lebih dalam terhadap temuan – temuan terjadinya penurunan kinerja pada pekerja PT BDK dan langkah yang harus dilakukan PT BDK untuk meningkatkan serta mempertahankan kinerja pekerja untuk mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan.

1.5.2 Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini akan sangat berguna untuk perusahaan dalam mengambil langkah pada setiap keputusan dan dapat menambah wawasan bagi perusahaan dalam mengeksplorasi, membangun *Standart Operating Procedure* (SOP), mengidentifikasi, menyusun strategi untuk menghasilkan sumber daya

manusia (SDM) yang unggul sehingga mampu mencapai target perusahaan (menguntungkan perusahaan) dan perusahaan mampu mensejahterakan pekerja.

1.5.3 Manfaat Bagi Pihak Luar

Hasil penelitian ini akan menggali temuan yang mungkin terjadi pada perusahaan *start-up* untuk bisa menjadi contoh yang baik, bagaimana perusahaan dapat menjaga aset perusahaan, dalam hal ini adalah sumber daya manusia (SDM) yang akan menjalankan bisnis kita untuk terus tumbuh berkembang dan unggul dalam bidangnya, serta mampu menciptakan produktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika dalam penulisan skripsi merupakan bagian dari urutan dalam penelitian yang bertujuan untuk mempermudah dalam penyusunan skripsi.

Berikut adalah Urutan Sistematika penulisannya :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan secara umum tentang objek penelitian yang akan penulis bahas, latar belakang masalah, rumusan masalah, bagaimana masalah dibentuk, maksud dan tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab II terdiri atas kumpulan kajian Pustaka yang akan dipakai sang penulis pada pembahasan masalah yang akan diteliti, antara lain: penelitian terlebih dahulu, (1) landasan teori sebagai dasar untuk Analisa penelitian faktor – faktor

menurunnya kinerja dan bagaimana langkah untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja, yaitu melalui kompensasi kerja, kepuasan kerja dan stres kerja, (2) hipotesis penelitian, (3) kerangka pemikiran, dan (3) ruang lingkup penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab III menjelaskan terkait tujuan penelitian, desain dan jenis penelitian, teknik, populasi dan sampel, metode yang digunakan dalam pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab IV membahas terkait objek yang sedang diteliti, yaitu pengaruh faktor – faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja dan bagaimana langkah untuk mempertahankan serta meningkatkan. Dilanjutkan analisa dari variabel yang mempengaruhi terjadinya kinerja, melalui Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Kerja, dan bagaimana dampak yang dapat dirasakan untuk kelangsungan PT BDK, serta membantu memberikan informasi kepada PT BDK dalam mengambil langkah dalam kebijakan, mengidentifikasi dan menyusun strategi untuk dalam mencapai target (*profit*) perusahaan PT BDK.

BAB V : PENUTUP

Bab V adalah bab penutup yang menyajikan kesimpulan tentang temuan penelitian oleh peneliti serta saran yang dapat diberikan dari penelitian ini.