

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri makanan dan minuman memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia. Menurut data dari Kementerian Perindustrian (Kemenperin) pada triwulan pertama tahun 2022, sektor ini menyumbang sebesar 38 persen terhadap PDB non migas Indonesia, yang melampaui sepertiga total PDB non migas (Kemenperin, 2022). Signifikansinya terhadap ekonomi juga tercermin dalam laporan "Making Indonesia 4.0" dari Kemenperin, yang menetapkan industri makanan dan minuman sebagai salah satu sektor prioritas bersama dengan empat sektor lainnya, seperti tekstil dan pakaian, otomotif, elektronik, dan kimia (Making Indonesia 4.0, n.d.). Harapannya adalah agar industri makanan dan minuman terus berkembang, sehingga dapat menggerakkan pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Salah satu bentuk usaha yang tergolong dalam sektor makanan dan minuman adalah *coffee and eatery*. Usaha ini menarik perhatian karena Indonesia merupakan salah satu dari lima negara terbesar di dunia dalam konsumsi kopi (International Coffee Organization, 2022). Dengan dasar tersebut, bisnis *coffee and eatery* termasuk dalam kategori yang menjanjikan. Ruang sosial yang dipersembahkan oleh *coffee and eatery* juga memiliki sifat yang fleksibel. Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Suryani dan Kristiyani (2021) yang menunjukkan bahwa fleksibilitas ruang sosial *coffee*

and eatery telah memicu munculnya fenomena sosial baru, di mana orang mulai melakukan kegiatan produktif di tempat tersebut, terutama di kalangan generasi muda.

Fenomena yang sama juga diamati di Purwokerto, Purbalingga, dan Tegal, di mana terjadi pertumbuhan yang signifikan dalam sektor *coffee shop* dan *coffee and eatery* (Mutahir dkk., 2021). Beberapa *coffee and eatery* yang turut memperkaya industri kopi di ketiga kota tersebut meliputi Kalih Coffee, Kalih Coffee Tegal, The Seeds, Titik Mula Coffee, Eatboss Steak, dan Kalarasa. Menariknya, keenamnya merupakan pemain baru dalam industri ini. Kalih Coffee didirikan pada tahun 2019, sementara The Seeds dan Titik Mula Coffee muncul pada tahun 2021, dan Eatboss Steak serta Kalarasa muncul pada tahun 2023. Yang menjadi sorotan adalah ketiga *coffee and eatery* tersebut berada di bawah manajemen yang sama, yakni PT Samasta Boga Indonesia (SBI).

Hal ini menunjukkan kecenderungan konsolidasi dan strategi manajemen yang agresif dalam mengembangkan waralaba atau merek yang berbeda dalam satu entitas perusahaan, yang dapat memiliki implikasi yang signifikan bagi dinamika industri kopi di wilayah tersebut. Perkembangan yang cepat dalam industri *coffee and eatery* menghasilkan persaingan yang ketat. Oleh karena itu, untuk tetap bersaing, pemilik *coffee shop* atau *coffee and eatery* perlu menerapkan strategi bisnis yang efektif, termasuk PT SBI yang memiliki *coffee and eatery*. PT Samasta Boga Indonesia (SBI) yang berlokasi di JL. Griya Limas Permai Karangwangkal, kec Purwokerto Utara,

Kabupaten Banyumas. PT Samasta Boga Indonesia (SBI) ini mempunyai 143 karyawan dari semua cabang termasuk *Head office*.

Berdasarkan survei penelitian yang dilakukan dengan Bapak Deny Pudji Suhartono, yang menjabat sebagai *Direktur Human Resource and Development* (HRD) PT SBI, terjadi fenomena kepuasan kerja menurun ditandai dengan tunjangan yang diterima kurang sesuai, beban kerja yang diberikan cenderung berlebih, tingkat kedisiplinan yang masih belum maksimal dan *self efficacy* yang dimiliki karyawan PT Samasta Boga Indonesia cenderung rendah sehingga membuat karyawan merasa kurang puas terhadap organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2020) Kepuasan kerja adalah wujud rasa emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. salah satu teori kepuasan kerja dari Vroom yaitu Teori Harapan yang menyatakan bahwa individu memiliki fokus pada perbandingan antara harapan individu dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan. Apabila harapan sesuai dengan hasilnya maka individu akan mengalami kepuasan dan demikian sebaliknya individu tidak mengalami kepuasan.

Teori keseimbangan (Equity Theory) menjelaskan bahwa kepuasan kerja individu bergantung pada rasio input-output yang mereka rasakan dibandingkan dengan orang lain dalam situasi yang sama. Rasio input-output ini merupakan perbandingan antara usaha, skill, dan pengalaman yang individu berikan (input) dengan gaji, penghargaan, dan pengakuan yang mereka terima (output). Dari teori ini dapat disimpulkan bahwa semakin adil

input-outputnya maka akan semakin besar tingkat kepuasan kerja, semakin sesuai beban kerja, semakin tinggi tingkat kedisiplinan dan *self efficacy* maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia (SBI).

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa variabel utama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: kompensasi, beban kerja, disiplin kerja, dan *self efficacy*.

Berdasarkan survei melalui wawancara dengan Bapak Deny Pudji Suhartono, yang menjabat sebagai *Direktur Human Resource and Development* (HRD) PT SBI, diperoleh informasi bahwa karyawan diidentifikasi masih merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima saat ini. Salah satu karyawan (*waitress*) menyatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan adalah gaji bulanan, bonus bulanan, asuransi kesehatan, dan tunjangan hari raya. Semua kompensasi telah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, namun bonus bulanan bagi karyawan yang berposisi sebagai *waitress*, barista, dan *staff of back house* (dapur) dianggap kurang adil apalagi bagi yang mendapatkan tugas akhir pekan dan hari libur, bonus yang diterima sangat kurang memuaskan.

Kompensasi adalah penggantian atau imbalan yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya (Hasibuan, 2019). Bentuk kompensasi bisa berupa uang atau hal lainnya. Kepemilikan kompensasi yang tepat akan mempengaruhi sikap kerja karyawan (Irwansyah, 2021). Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan karyawan, pengusaha dapat memberikan kompensasi yang sesuai.

Penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kompensasi sebagai penentu kepuasan kerja (Mellasanti & Ningsih, 2016), (Yuananda & Indriati, 2022), (Pardita & Surya, 2020). Masih terdapat Riset gap yang mendukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hermingsing & Purwanti (2020), Hasyim (2020), Nurdin (2023), Yaqin (2023), Hakim & Muhdi (2019), Prastica & Silitonga (2022), Wijayanto & Hermanto (2020) yang menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertentangan yang dilakukan oleh (Saputra,2022) membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Permasalahan selanjutnya muncul dari beban kerja, secara umum, beban kerja dapat berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja. Meskipun beban kerja besar dapat memiliki dampak positif, hal ini tergantung pada konsistensi dalam pelaksanaannya sehari-hari (Tentama et al., 2019).

Peneliti telah melakukan survei melalui wawancara dengan Bapak Deny Pudji Suhartono, yang menjabat sebagai *Direktur Human Resource and Development (HRD) PT SBI*, yang menjelaskan bahwa karyawan kurang berupaya untuk memberikan hasil kerja yang maksimal yang terkesan hanya untuk melepaskan tanggung jawab kerja. sehingga karyawan kurang maksimal dalam bekerja hal ini dikarenakan beberapa karyawan merasa terbebani dengan tugas yang diberikan.

Selanjutnya, hasil wawancara dengan Dewa selaku karyawan di lapangan (*waitress*) terlihat bahwa beban kerja yang terjadi kurang sesuai,

karyawan sering kurang disiplin dalam bekerja, dan kurangnya *self-efficacy* pada karyawan, sehingga apabila hal tersebut kurang diperhatikan dapat berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.

Riset gap yang mendukung dari penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Hermingsi & Purwanti (2020), Dalena dkk (2020), Sitorus & Siagian (2023), Putri (2023), yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif & signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini bertentangan yang dilakukan oleh Hasyim (2020), Saputra (2022) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Permasalahan selanjutnya muncul dari disiplin kerja. Hasibuan (2021) menjelaskan bahwa kedisiplinan merujuk pada kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, hal ini akan mempengaruhi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai isu disiplin kerja di PT SBI, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Deny Pudji Suhartono, yang menjabat sebagai Direktur Human Resource and Development (HRD) PT SBI, serta Dewa, salah satu karyawan yang bertugas sebagai waitress. Dari perspektif perusahaan, terdapat ketentuan yang ketat terkait dengan disiplin, terutama dalam hal penerapan sanksi terhadap pelanggaran. Sebagai contoh, ketika seorang karyawan melakukan pelanggaran disiplin sebanyak tiga kali, ia akan diberikan surat peringatan. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan Dewa sebagai karyawan

lapangan (waitress), terlihat bahwa ketentuan yang ketat tersebut dapat memberikan beban tambahan bagi karyawan, terutama terkait dengan fleksibilitas dalam pergantian shift dan kepatuhan terhadap waktu setelah istirahat.

Hasil dari penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penelitian yang dilakukan oleh (Fenianti & Nawawi, 2023), Daroji (2023), Gunawan & Heryanda (2021), Rasmewahni (2023), Nurdin (2023), Pratama (2020), Yuliantini & Santoso (2020), Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan yang diungkapkan dalam studi yang dilakukan oleh Pratama dkk (2020), Putri (2021), yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Adapun factor berikutnya yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan PT.SBI belum maksimal adalah *self-efficacy*. Menurut Luthans yang dikutip dalam Azhari et al. (2022), *self efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap dirinya sendiri yang mendorong motivasi dalam mencapai tugas-tugas spesifik, dengan harapan mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut wawancara dengan Bapak Deny Pudji Suhartono, yang menjabat sebagai *Direktur Human Resource and Development (HRD)* PT SBI, beberapa karyawan, terutama di bagian *staff of back house dan barista*, memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah. Menurutnya, sejumlah karyawan di bagian *staff of back house dan barista* memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, namun kurangnya motivasi untuk

menjalankan tugas mereka secara optimal menyebabkan hasil pekerjaan mereka menjadi kurang memuaskan. *Self- efficacy* yang rendah dari *staff of back house* dan barista sering kali muncul ketika menerima pesanan Special steak pada menu *eatery*, sehingga apabila hal tersebut kurang diperhatikan dapat berdampak kepada kepuasan kerja karyawan.

Selain fenomena di atas, variabel *self-efficacy* juga digunakan dalam studi ini karena terdapat perbedaan hasil dari studi empiris terdahulu menurut Ariani (2023), Purwasih dkk (2022), Arfiana dkk (2022), Yushanta dkk (2021), mengungkapkan bahwa keyakinan diri seseorang (*self-efficacy*) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini bertentangan dengan temuan yang diungkapkan dalam studi yang dilakukan oleh Prastica & Silitonga (2022), yang menyatakan bahwa *self-efficacy* kerja tidak memiliki dampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian ini mengembangkan dari penelitian Meilasari dkk. (2020) yang meneliti Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini mengembangkan variabel independen dengan menambah variabel *self-efficacy* hal tersebut dikarenakan terdapat fenomena pada objek kajian yaitu kurangnya kepercayaan diri dalam bekerja pada pegawai PT Samasta Boga Indonesia (SBI), Ariani dkk, (2023) menemukan bahwa *self-*

efficacy berpengaruh yang terbesar, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, terdapat fenomena menarik yang terjadi pada outlet *coffee and eatery* PT SBI yang berhubungan dengan *self-efficacy*. Penelitian ini juga menambah bukti tentang pengaruh *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja dalam konteks bisnis cafe yang masih jarang diteliti. Pernyataan ini juga disebut sebagai kontribusi penelitian.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti:
“PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN *SELF-EFFICACY* TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SAMASTA BOGA INDONESIA (SBI)“.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samasta Boga Indonesia ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samasta Boga Indonesia ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Samasta Boga Indonesia
4. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Samasta Boga Indonesia ?

C. Pembatasan Masalah

Menggunakan keterbatasan masalah membantu untuk menjaga ruang lingkup penelitian lebih sempit dan tujuan penelitian lebih jelas. Beberapa batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT. Samasta Boga Indonesia.
2. Dengan variabel yang digunakan adalah pengaruh kompensasi kerja (X_1), beban kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan *self-efficacy* (X_4) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Penelitian ini direncanakan pada 4 Januari 2023

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah-masalah diatas maka tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Samasta Boga Indonesia.
2. Untuk menguji kembali pengaruh positif Beban kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Samasta Boga Indonesia.
3. Untuk menguji kembali pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Samasta Boga Indonesia.
4. Untuk menguji kembali pengaruh positif *Self-efficacy* Kerja terhadap Kepuasan Kerja kinerja karyawan PT. Samasta Boga Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Guna memahami penerapan pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia, terutama terkait Kompensasi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan *self-efficacy* yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam upaya perbaikan kompensasi, Beban kerja, disiplin kerja dan *self-efficacy* sehingga akan tercapai kepuasan kerja karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Samasta Boga Indonesia.

b. Bagi mahasiswa

Sebagai tambahan informasi pada umumnya dan reference bagi mahasiswa yang akan membuat laporan tugas akhir.

c. Bagi peneliti

Dengan melakukan penelitian, wawasan dan pengetahuan peneliti akan bertambah. Peneliti bisa mengetahui pengaruh dari kompensasi, beban kerja, disiplin kerja dan *self-efficacy* PT. Samasta Boga Indonesia.