

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Bandung dikenal luas sebagai kota wisata, dengan wisata kuliner sebagai salah satu daya tarik utamanya. Para wisatawan yang berkunjung ke "Kota Kembang" ini seringkali menyempatkan diri untuk membeli oleh-oleh khas. Salah satu oleh-oleh yang paling populer dibawa pulang oleh wisatawan adalah Brownies Amanda. Saat ini Amanda sudah beroperasi selama 24 tahun. Oleh oleh ini sudah menjadi icon kota bandung dengan slogan "Brownies? Ya Amanda!" telah tertanam kuat di hati masyarakat. Amanda Brownies, yang berkantor pusat di Jl. Rancabolang No.29, Kecamatan Rancasari, Kota Bandung, awalnya merupakan bisnis rumahan. Berkat dedikasi dan ketekunan pemiliknya, Amanda Brownies berhasil menjadi favorit di seluruh nusantara.

Produk ini memulai penjualannya pada tahun 2000, bisnis ini didirikan dengan nama Amanda, singkatan dari "Anak Mantu Damai," merek ini berkembang seiring dengan pertumbuhan pasar. Amanda berhasil menjadi pemimpin pasar di Kota Bandung dengan terus menjaga, meningkatkan, dan mengembangkan kualitas produknya. Amanda juga memperluas kreativitasnya melalui inovasi berbasis produk utamanya, yaitu brownies. Awalnya Amanda hanya fokus pada brownies rasa cokelat original, kini Amanda telah menghadirkan berbagai varian rasa, seperti *Cheese Cream* (rasa keju yang kaya dan lembut), *Blueberry* (perpaduan manis dan asam), Tiramisu (kombinasi rempah dan keju yang unik), *Choco Marble* (cocok untuk pecinta cokelat), Sarikaya Pandan (rasa pandan dengan taburan wijen), dan *Banana Fizz* (kombinasi pisang dan biskuit yang dilapiskan di tengah brownies).

Amanda tidak hanya memproduksi brownies, tetapi juga berbagai jenis pastry dengan cita rasa yang menggugah selera. Beberapa produk andalannya meliputi pisang bolen keju, pisang bolen nanas, cheese stick, sweet stick, cheese roll, serta aneka keripik pisang dan kentang. Selain terus berinovasi, Amanda juga berupaya memperluas jangkauannya ke seluruh nusantara dengan membuka outlet baru untuk memenuhi permintaan yang terus meningkat. Saat ini, Amanda mengoperasikan 129 outlet yang tersebar di berbagai kota besar di Indonesia, seperti Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta, Jawa Timur, Sumatera Utara, Sumatera Selatan, Sulawesi Selatan, dan Kalimantan Timur, dengan total 50 varian produk yang ditawarkan.

Amanda Brownies dikenal sebagai salah satu pilihan kuliner paling terkenal di Bandung, dengan ciri khasnya yang unik dan kualitas produk yang tinggi. Produk ini sangat cocok dijadikan oleh-oleh, dengan daya tahan varian original sekitar empat hari hingga satu minggu jika disimpan di lemari pendingin. Amanda Brownies menarik pembeli dari berbagai kalangan, mulai dari pendapatan rendah hingga tinggi. Namun, sebagian besar pelanggannya berasal dari luar Kota Bandung, terutama dari kalangan ibu rumah tangga.

1.1.2 Visi dan Misi Amanda Brownies

Amanda Brownies memiliki misi untuk mencapai visinya guna meraih tujuan yang diinginkan. Berikut adalah visi dan misi dari Amanda Brownies:

Visi: Menjadi pemimpin dalam kue kukus berkualitas dengan cita rasa terbaik di Indonesia.

Misi:

- a. Memperkenalkan dan terus berinovasi dengan produk berkualitas untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.
- b. Menciptakan pertumbuhan pasar yang berkelanjutan.
- c. Memberikan dan memperkenalkan kualitas terbaik sepanjang siklus hidup produk kepada pelanggan, sambil mempertahankan cita rasa yang sudah dipercaya.

1.1.3 Logo Perusahaan

Logo merupakan elemen visual yang mencerminkan identitas serta nilai sebuah merek. Logo Amanda Brownies Kukus dirancang untuk menggambarkan kualitas, kelezatan, dan karakter unik dari setiap produknya. Sebagai simbol perjalanan dan perkembangan bisnis, logo ini memiliki peran penting dalam membentuk citra perusahaan serta mempererat hubungan dengan pelanggan.



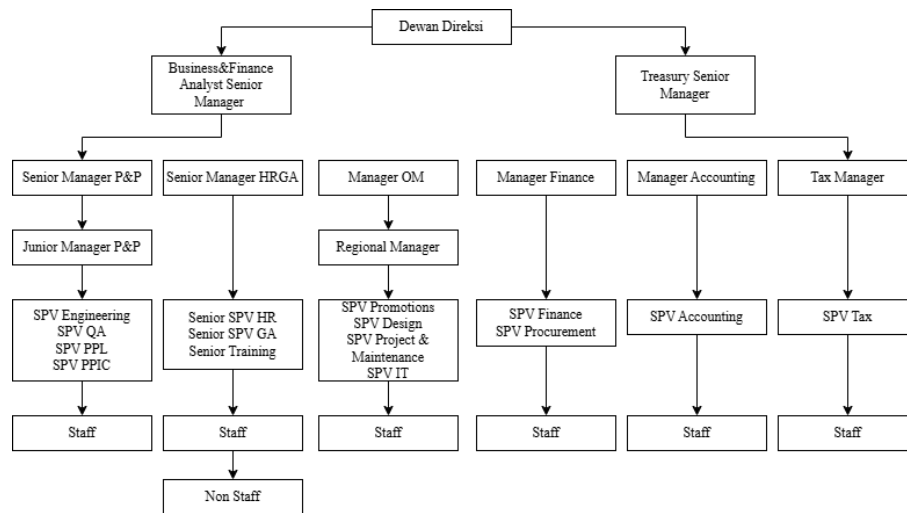
Gambar 1.1 Logo Amanda Brownies

Sumber: Amanda Brownies

Gambar di atas menampilkan logo Amanda Brownies Kukus yang berbentuk oval dengan tulisan "Amanda" berwarna coklat. Desain huruf yang bergelombang mencerminkan visi dan harapan dari bisnis Amanda Brownies itu sendiri. Untuk pemilihan warna, logo ini menggunakan warna coklat, warna ini digunakan karena mengacu pada produk pertama yang dijual yaitu brownies original yang berwarna coklat.

1.1.4 Struktur Organisasi

Berikut merupakan struktur organisasi beserta tugas nya pada Amanda Brownies Pusat Bandung:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Amanda Brownies Pusat Bandung

Sumber: Data Internal Amanda Brownies Pusat Bandung

1. Dewan Direksi

Bertanggung jawab untuk memimpin dan mengelola perusahaan secara menyeluruh, serta membuat keputusan strategis yang menentukan arah dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

2. Senior Manager

- Senior Manager HRGA (Human Resources & General Affairs):* bertanggung jawab atas manajemen SDM, termasuk pengembangan karyawan, administrasi umum, dan implementasi kebijakan kesejahteraan karyawan
- Senior Manager P&P (Policy & Procedure):* berfokus pada pengembangan dan penerapan kebijakan serta prosedur perusahaan guna memastikan kepatuhan operasional di seluruh tingkat organisasi
- Senior Manager Treasury:* mengelola arus kas perusahaan, investasi, dan kebutuhan likuiditas untuk memastikan stabilitas keuangan perusahaan

- d. *Senior Manager Business & Finance Analyst*: melakukan analisis bisnis dan keuangan yang komprehensif untuk mendukung pengambilan keputusan strategis perusahaan.

3. *Manager*

- a. *Manager Operation Management (OM)*: mengawasi dan mengelola kegiatan operasional sehari-hari, memastikan kelancaran operasional dan efisiensi proses.
- b. *Manager Finance*: bertanggung jawab atas manajemen keuangan, termasuk pengawasan anggaran, perencanaan keuangan, dan penyusunan laporan keuangan.
- c. *Manager Accounting*: mengelola seluruh aspek akuntansi perusahaan, termasuk pencatatan, pelaporan, dan analisis data keuangan untuk memastikan akurasi dan kepatuhan terhadap standar akuntansi.
- d. *Tax Manager*: bertanggung jawab atas perencanaan pajak, kepatuhan perpajakan, serta pelaporan dan pelaksanaan kewajiban perpajakan perusahaan.

4. *Junior Manager P&P*

Mendukung *Senior Manager P&P* dalam implementasi kebijakan dan prosedur perusahaan, serta membantu dalam pengawasan kepatuhan di seluruh bagian organisasi.

5. *Regional Manager*

Mengawasi operasional di wilayah yang ditentukan (Barat dan Timur) untuk memastikan konsistensi implementasi kebijakan dan prosedur perusahaan, serta mendukung pencapaian target operasional di masing-masing wilayah.

6. *Supervisor (SPV)*

Supervisor (SPV) di berbagai divisi, masing-masing supervisor bertugas memantau dan mengarahkan tim di bidangnya, memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan. Divisi tersebut meliputi *SPV Engineering*, *SPV HR*, *SPV Promotions*, *SPV Finance*, *SPV Accounting*, *SPV Tax*, *SPV QA (Quality Assurance)*, *SPV GA (General Affairs)*, *SPV Design*, *SPV Procurement*,

SPV PPL (Production Planning & Logistics), SPV Training, SPV Project & Maintenance, SPV PPIC (Production Planning & Inventory Control), dan SPV IT.

7. *Staff*

Melaksanakan berbagai tugas operasional yang sesuai dengan arahan supervisor juga bertanggung jawab di departemen masing-masing, serta berkontribusi pada pencapaian target departemen dan perusahaan.

8. *Non-Staff (Driver, Security, OB, Customer Service, Receptionist)*

Melakukan tugas-tugas pendukung operasional yang meliputi keamanan, kebersihan, layanan pelanggan, serta administrasi umum yang mendukung kelancaran fungsi-fungsi perusahaan.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia yang kompeten sangat penting pada era globalisasi, dimana setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk menggapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam organisasi, karena semua misi dan visi perusahaan dikelola oleh manusia. Menurut penelitian Ekhsan (2019), manusia adalah elemen kunci dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga berfungsi sebagai penggerak utama dalam mencapai keberhasilan organisasi.

Amanda brownies telah menjadi salah satu ikon kuliner di Jawa Barat, khususnya di Kota Bandung. Produk bolu kukusnya yang khas dengan cita rasa yang konsisten menjadikannya pilihan utama bagi banyak konsumen. Keberadaan Amanda sebagai brand yang dikenal luas dan memiliki pelanggan setia membuatnya menjadi objek yang menarik untuk penelitian. Dengan pertumbuhan pesat bisnis kuliner di Jawa Barat, penulis tertarik untuk menganalisis bagaimana Amanda Brownies mempertahankan kinerja tinggi karyawannya. Amanda memiliki kompetitor di bidang yang sama yaitu pada jenis produk olahan Brownies maupun Bakery dan saling bersaing dengan inovasi

juga ciri khas yang berbeda khususnya di Kota Bandung. Terdapat beberapa pesaing Amanda yaitu Holland Bakery, Kartika Sari, dan Majestyk.

Tabel 1.1 Top Brand Index Awareness Brownies Bermerek Tahun 2021-2024

No	Nama Brand	2021	2022	2023	2024
1	Amanda Brownies	54.10	53.70	51.50	49.30
2	Holland Bakery	11.30	12.20	12.70	26.10
3	Kartika Sari	5.40	6.00	4.50	8.10
4	Majestyk	2.40	2.60	2.50	3.70

Sumber: (Topbrand-award.com, 2024)

Berdasarkan tabel tersebut, Amanda Brownies berada pada urutan pertama dalam hal kesadaran merek di pasar dibandingkan dengan kompetitornya. Merek ini telah melekat di benak masyarakat sehingga slogan “brownies ya Amanda” menjadi sangat dikenal. Walaupun Amanda Brownies mendominasi pasar tetapi Amanda masih kurang konsisten yang terbukti dari terdapat penurunan jumlah persentase pertahunnya. Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan reputasi baik cenderung merasa lebih bangga dan termotivasi. Kesadaran merek yang tinggi dapat meningkatkan rasa memiliki juga semangat kerja yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Wardhana & Pradana (2023), reputasi merek mengacu pada pandangan pelanggan terhadap kualitas layanan yang terkait dengan nama merek. Amanda harus mempertahankan posisinya di pasar dengan meningkatkan kinerja karyawan. Data kinerja yang disajikan merupakan hasil pengukuran kinerja karyawan CV Amanda Brownies Pusat Bandung secara keseluruhan, tanpa membedakan antar divisi, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan Amanda Brownies Pusat Bandung Tahun 2024

No	Kriteria Penilaian	Skala Penilaian	Target	Aktual	Keterangan
1.	Kualitas Produk/Jasa	1-5	4	4.5	Melebihi target
2.	Kuantitas Produksi	1-5	4	4	Mencapai target
3.	Ketepatan Waktu Pengiriman	1-5	4	3.5	Sedikit dibawah target
4.	Efisiensi Biaya	1-5	4	4	Mencapai target
5.	Inovasi	1-5	3	3	Perlu peningkatan
6.	Kehadiran	Hadir/Tidak Hadir	98%	95%	Sedikit dibawah target
7.	Kerjasama Tim	1-5	4	4.5	Melebihi target
8.	Pengembangan Diri	1-5	3	2	Perlu peningkatan

Sumber: Data Internal Amanda Brownies Pusat Bandung

Berdasarkan tabel, kualitas produk/jasa, kuantitas produksi, efisiensi biaya, dan kerjasama berhasil mencapai target yang ditetapkan. Namun, ada beberapa area yang perlu perhatian lebih, seperti ketepatan waktu pengiriman yang sedikit di bawah target, serta aspek inovasi dan pengembangan diri yang masih memerlukan peningkatan. Kehadiran juga sedikit kurang dari target, meskipun tidak terlalu signifikan. Jadi, meskipun sudah ada pencapaian di banyak aspek, masih ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki agar kinerja dapat lebih optimal, khususnya dalam hal inovasi dan pengembangan diri.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung. Tujuan pra-survei ini adalah untuk mengidentifikasi dimensi kinerja karyawan yang dianggap bermasalah oleh karyawan Amanda Brownies Pusat Bandung. Menurut Bangun (2012) dalam Indiyati et al., (2021) dimensi kinerja karyawan meliputi jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Penulis membagikan kuesioner kepada karyawan dengan pernyataan yang digunakan dari penelitian terdahulu, dan hasil pra-survei dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Pra Kuesioner Variabel Kinerja pada Karyawan Amanda Brownies Pusat Bandung

No	Dimensi	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata-rata
1.	Jumlah Pekerjaan	Kemampuan bekerja sesuai dengan target yang ditugaskan	6	19	3	1	1	118	3,93
2.	Kualitas	Kemampuan menyelesaikan	4	18	5	2	1	112	3,73

		pekerjaan dengan lengkap							
3.	Ketepatan Waktu	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu yang telah ditentukan	4	11	9	4	2	101	3,37
4.	Kehadiran	Ketepatan waktu kehadiran	5	9	11	3	2	102	3,4
5.	Kemampuan Kerjasama	Kemampuan bekerjasama lintas divisi	7	16	4	2	1	116	3,87

Sumber: Hasil Kuesioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan tabel di atas, kinerja karyawan Amanda Brownies Pusat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab menunjukkan adanya beberapa permasalahan. Meskipun dimensi jumlah pekerjaan dan kemampuan kerja sama memperoleh rata-rata skor tertinggi, masing-masing sebesar 3,93 dan 3,87, hasil tersebut belum mencerminkan kinerja yang optimal. Secara khusus, dimensi ketepatan waktu (dengan skor rata-rata 3,37) dan kehadiran (dengan skor rata-rata 3,4) menunjukkan adanya tantangan terkait kedisiplinan waktu dan kehadiran karyawan. Nilai aktual untuk ketepatan waktu pengiriman pada Tabel 1.2 juga tercatat sebesar 3,5, yang berada di bawah target yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan temuan pra-survei pada Tabel 1.3, di mana ketepatan waktu menjadi salah satu dimensi dengan skor terendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keterlambatan dalam penyelesaian tugas kemungkinan disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam memenuhi tenggat waktu secara

efektif. Permasalahan ini dapat dikaitkan dengan rendahnya motivasi karyawan terhadap pentingnya ketepatan waktu dan kehadiran. Secara keseluruhan, masih terdapat beberapa aspek kinerja karyawan yang perlu diperbaiki agar dapat memenuhi standar yang diharapkan.

Berdasarkan pemaparan diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang optimal merupakan faktor penting yang sangat dihargai oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang menunjukkan kinerja unggul, semakin tinggi pula produktivitas perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing di pasar. Salah satu faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang sesuai, baik berdasarkan harapan karyawan maupun hasil evaluasi kinerja dari berbagai sumber di perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga berperan penting dalam mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaiknya. Kompensasi yang tepat tidak hanya berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada perilaku dan kinerja mereka di lingkungan kerja. Menurut penelitian Wibowo (2018), banyak perusahaan yang meyakini bahwa pendapatan, gaji, atau upah adalah faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan sebagainya.

Pemberian kompensasi yang adil dan transparan sangat penting untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan tanggung jawab mereka dan mencegah timbulnya kecemburuan antar karyawan jika ada perbedaan kompensasi yang diterima. Kompensasi mencerminkan status sosial dan berfungsi sebagai alat ukur kinerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan transparan sangat diharapkan oleh karyawan sebagai penghidupan mereka. Jika kompensasi tidak diberikan secara adil dan jelas, kinerja karyawan akan menurun, yang dapat menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang dapat diberikan, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berhati-hati dalam melakukan penilaian terhadap

karyawan agar pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan efisien dan efektif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Amanda Brownies telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya melalui pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan oleh Amanda terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Data Kompensasi Amanda Brownies Pusat Bandung

Jabatan	Uraian Kerja	Kompensasi langsung	Kompensasi tidak langsung
Senior Manager	Manajemen strategis, pengembangan kebijakan, dan analisis bisnis dan keuangan	upah pokok, insentif	Semua fasilitas, tunjangan jabatan dan komunikasi
Manager	Pengelolaan operasional, keuangan, akuntansi, dan pajak	upah pokok, insentif	Semua fasilitas, tunjangan jabatan dan komunikasi
Junior manager P&P	Mendukung pengembangan kebijakan dan implementasi prosedur perusahaan	upah pokok, insentif	Semua fasilitas, tunjangan jabatan dan komunikasi
Regional manager	Mengawasi implementasi kebijakan operasional di wilayah barat dan timur	upah pokok, insentif	Semua fasilitas, tunjangan jabatan dan komunikasi

Supervisor	Mengawasi dan mengarahkan tugas staff di berbagai departemen	upah pokok, insentif	Semua fasilitas, tunjangan jabatan dan komunikasi
Staff	Melaksanakan tugas operasional sesuai instruksi dari supervisor	upah pokok, insentif	semua fasilitas tidak termasuk hp, laptop, dan kendaraan
Non staff	Melaksanakan tugas pendukung seperti keamanan, kebersihan, dan layanan pelanggan	upah pokok	semua fasilitas tidak termasuk hp, laptop, dan kendaraan

Sumber: Data Internal Amanda Brownies Pusat Bandung

Berdasarkan data kompensasi di atas, struktur kompensasi di Amanda Brownies Pusat Bandung masih menunjukkan adanya ketimpangan antara level jabatan. Meskipun posisi senior manager hingga supervisor mendapatkan kompensasi lengkap berupa upah pokok, insentif, dan berbagai tunjangan, namun terdapat perbedaan signifikan dalam fasilitas yang diberikan kepada staff dan non-staff. Karyawan pada level staff dan non-staff hanya menerima upah pokok dan insentif dengan keterbatasan fasilitas, di mana mereka tidak mendapatkan akses terhadap alat kerja tambahan seperti ponsel, laptop, maupun kendaraan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan motivasi, terutama di kalangan staff dan non-staff yang juga berperan penting dalam operasional harian perusahaan. Ketidakmerataan dalam pemberian kompensasi ini dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Afandi (2018:194) membagi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung menjadi empat indikator yaitu upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Berikut hasil pra-survei kepada karyawan Amanda Brownies Pusat Bandung:

**Tabel 1.5 Pra Kuesioner Variabel Kompensasi pada Karyawan Amanda
Brownies Pusat Bandung**

No	Indikator	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata Rata
1.	Upah	Upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	3	15	8	2	2	105	3,5
2	Insentif	Insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja karyawan	1	14	9	5	1	99	3,3
3	Tunjangan	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan	10	16	2	1	1	123	4,1
4	Fasilitas	Perusahaan memberikan kelengkapan alat kerja yang memadai	5	15	6	2	2	109	3,63

Sumber: Hasil Kuesioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan tabel di atas, kompensasi langsung yang meliputi upah dan insentif menunjukkan tingkat kepuasan karyawan yang relatif rendah dibandingkan dengan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas. Rata-rata skor untuk upah adalah 3,5, dan untuk insentif sebesar 3,3, yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan di antara karyawan terhadap kompensasi langsung yang mereka terima. Kondisi ini perlu menjadi perhatian serius bagi Amanda Brownies Pusat Bandung, karena ketidakpuasan terhadap upah dan insentif dapat berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Di sisi lain, kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan dengan rata-rata skor 4,1 dan fasilitas kerja dengan rata-rata skor 3,63 menunjukkan tingkat yang lebih tinggi. Meskipun manfaat tambahan ini dihargai oleh karyawan, ketidakseimbangan antara kompensasi langsung dan tidak langsung dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengevaluasi kembali sistem pemberian upah dan insentif agar dapat menciptakan struktur kompensasi yang lebih adil dan mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Motivasi adalah dorongan internal dalam diri seseorang yang mendorong mereka untuk melakukan tindakan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi, motivasi bertujuan untuk membangkitkan semangat kerja karyawan agar mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh, menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kartawinata et al., (2021) motivasi juga diartikan sebagai segala kondisi sebagai dorongan, keinginan, hasrat, kebutuhan untuk melakukan atau mendapatkan suatu keinginan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan bekerja lebih keras dalam menjalankan tugasnya, sebaliknya jika motivasi karyawan rendah maka akan kehilangan semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah. Mc.Clelland dalam Hasibuan (2020:162) mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory* yaitu, kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Berikut adalah motivasi karyawan Amanda Brownies Pusat Bandung berdasarkan kuesioner pra survey:

Tabel 1.6 Pra Kuesioner Variabel Motivasi Kerja pada Karyawan Amanda Brownies Pusat Bandung

No	Dimensi	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)	Total	Rata- rata
1.	Kebutuhan akan prestasi	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kreatifitas saya dalam bekerja	2	13	10	4	1	101	3,37
2.	Kebutuhan akan Afiliasi	Pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin semangat dalam bekerja	5	16	4	3	2	109	3,63
3.	Kebutuhan akan kekuasaan	Dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif saya berusaha melebihi teman-teman	4	22	2	1	1	117	3,9

Sumber: Hasil Kuesioner Pra Survey (2024)

Berdasarkan tabel tersebut, motivasi karyawan di Amanda Brownies Pusat dapat dilihat dari tiga hal utama yang mempengaruhi mereka dalam bekerja. Pertama, kebutuhan akan prestasi yang memiliki rata-rata 3,37, pada tabel 1.2, pengembangan diri memiliki nilai aktual sebesar 2 yang berada di bawah target dan memerlukan peningkatan. Hal ini sejalan dengan tabel 1.6 pada dimensi kebutuhan akan prestasi, yang memiliki rata-rata skor 3,37, menjadi yang terendah di antara dimensi motivasi lainnya. Keterkaitan ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin merasa kurang mendapatkan peluang atau dukungan untuk mengembangkan keterampilan dan kreativitas mereka dalam bekerja. Rendahnya motivasi pada aspek kebutuhan akan prestasi dapat menjadi salah satu penyebab kinerja yang kurang optimal dalam pengembangan diri. Hal ini pada akhirnya mempengaruhi kemampuan mereka untuk berinovasi atau meningkatkan kompetensi individu. Kedua, kebutuhan akan afiliasi dengan rata-rata 3,63 menunjukkan bahwa pujian dan semangat dari pimpinan serta rekan kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap semangat kerja karyawan. Mereka cenderung lebih bersemangat ketika berada dalam tim yang solid dan lingkungan yang mendukung. Terakhir, kebutuhan akan kekuasaan yang memiliki rata-rata tertinggi 3,9 mengindikasikan bahwa karyawan cenderung memiliki motivasi tinggi dalam tugas yang bersifat kompetitif dan berusaha untuk melebihi rekan kerja mereka. Hasil ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan kekuasaan memiliki pengaruh terbesar terhadap motivasi kerja responden dibandingkan dengan dimensi lainnya.

Masalah terkait kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung sangat penting untuk diteliti, mengingat meskipun Amanda sudah mendominasi pasar brownies di Jawa Barat, Amanda masih mengalami penurunan kesadaran merek setiap tahunnya. Secara keseluruhan karyawan menunjukkan hasil yang cukup baik, ada beberapa area yang perlu diperbaiki, seperti ketepatan waktu pengiriman dan pengembangan diri karyawan. Di sisi lain, meskipun kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai, ada beberapa aspek seperti insentif dan upah yang perlu ditingkatkan agar karyawan merasa lebih puas dan termotivasi.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk membantu perusahaan dalam mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung daya saing dan kesuksesan perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Berdasarkan masalah yang dihadapi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Amanda Brownies Pusat Bandung”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini. Rumusan masalah tersebut yaitu:

1. Bagaimana kompensasi di Amanda Brownies Pusat Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja di Amanda Brownies Pusat Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, tujuan penelitian yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi di Amanda Brownies Pusat Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja di Amanda Brownies Pusat Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung.

5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berguna sesuai dengan tujuan yang telah disebutkan di atas. Penulis juga berharap bahwa dengan melakukan penelitian ini, dapat diperoleh hasil yang bermanfaat baik secara akademis maupun praktis untuk penelitian selanjutnya, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian berikutnya. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi:

1. Bagi pegawai dan manajemen Amanda Brownies Pusat Bandung

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja karyawan serta perusahaan secara keseluruhan.

2. Bagi universitas

Hasil penelitian ini merupakan kontribusi pemikiran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti lain untuk karya ilmiah selanjutnya.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan penulis mengenai kondisi yang berkaitan dengan kompensasi di suatu perusahaan. Penulis juga memperoleh wawasan mengenai kondisi motivasi kerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung. Selain itu, penulis juga menambah pengalaman dan banyak belajar tentang proses pembuatan karya ilmiah.

1.6 Sistematika Penulisan

1. BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah yang mendasari dilakukannya penelitian, rumusan masalah yang menjadi fokus utama penelitian, serta tujuan penelitian yang ingin dicapai. Selain itu, bab ini juga menjelaskan manfaat penelitian baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan, perusahaan, maupun pihak terkait lainnya. Terakhir, sistematika penulisan skripsi disajikan sebagai panduan pembaca dalam memahami struktur penulisan.

2. BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi kajian teori yang relevan dengan variabel-variabel dalam penelitian, dimulai dengan teori umum yang berkaitan dengan topik penelitian, kemudian dilanjutkan dengan teori yang lebih spesifik. Bab ini juga menyajikan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk memberikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Pada akhir bab, disusun kerangka pemikiran yang menghubungkan teori dengan variabel penelitian dan diakhiri dengan rumusan hipotesis yang akan diuji.

3. BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan pendekatan, metode, dan teknik pengumpulan data yang digunakan. Pembahasan yang dijelaskan mencakup jenis penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data. Bab ini juga mencakup teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah informasi yang diperoleh.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian yang diperoleh dari pengolahan data dan analisis statistik, serta membahas temuan-temuan yang relevan dengan teori dan penelitian sebelumnya. Pembahasan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai hasil yang diperoleh dan hubungan antara variabel yang diteliti.

5. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menyimpulkan hasil penelitian berdasarkan temuan yang telah dianalisis dan membahas implikasi dari hasil penelitian. Selain itu, bab ini juga memberikan saran yang bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, serta saran untuk penelitian selanjutnya agar penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan di masa depan.