

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Agroindustri hilir merupakan bagian (subsistem) dari agribisnis. Agroindustri hilir yaitu industri yang memproses dan mentransformasikan hasil pertanian dan peternakan menjadi barang setengah jadi atau barang jadi yang langsung dapat dikonsumsi (Istiyanti *et al.*, 2018). Agroindustri hilir memiliki peran dalam pertumbuhan ekonomi nasional karena mendorong agroindustri kecil dan menengah. Agroindustri hilir memberikan penciptaan *output*, kesempatan kerja, dan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yang lebih besar dan merata. Menurut data, perkembangan agroindustri hilir setiap tahunnya menunjukkan peningkatan terhadap perekonomian negara. Data sektor pertanian atas kontribusinya terhadap PDB Indonesia dari tahun 2019 – 2022 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Sektor Pertanian Atas Kontribusi Terhadap PDB Indonesia

Lapangan Usaha	Kontribusi Terhadap PDB Indonesia			
	2019	2020	2021	2022
			---%---	
Pertanian, kehutanan, dan perikanan	12,71	13,70	13,28	12,40
Industri pengolahan	19,70	19,87	19,24	18,34
Sektor lainnya	63,47	66,44	67,48	69,26
PDB	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2023

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa lapangan usaha pertanian secara luas (termasuk kehutanan dan perikanan) selama 2019-2022 menduduki peringkat kedua setelah sektor industri pengolahan dengan rata-rata kontribusi setiap tahunnya sebesar 13,02% terhadap PDB Indonesia. Industri pengolahan memberikan kontribusi terbesar pertama di setiap tahunnya dengan rata-rata kontribusi mencapai 19,29%. Besarnya kontribusi tersebut dikarenakan mencakup produk berbahan baku pertanian seperti industri penyosohan beras, industri minyak sawit, rumah potong hewan (RPH), industri produk daging dan susu dsb, sementara PDB pertanian hanya mencakup pertanian onfarm saja, misalnya untuk padi hanya sampai produk gabah, nilai tambah menjadi beras masuk kedalam nilai tambah industri pengolahan, demikian pula sawit hanya sampai tandan buah segar (TBS), nilai tambah minyak sawit masuk ke industri pengolahan.

Peningkatan perusahaan agribisnis di Indonesia menyebabkan persaingan antara perusahaan yang menyediakan produk serupa atau memiliki target konsumen yang sama. Karyawan dan produk merupakan dua hal yang memiliki keterkaitan satu sama lain karena karyawan merupakan pemberi kontribusi terbesar terhadap kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Manajemen sumber daya manusia dibutuhkan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat bisa dilakukan dengan cara mengetahui kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Perusahaan harus menciptakan manajemen sumber daya manusia yang baik di perusahaan, apabila tercipta manajemen sumber daya manusia

yang buruk dapat mengakibatkan kerugian besar seperti meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Rahman *et al.*, 2020).

Kepuasan kerja karyawan merupakan kondisi emosional yang memuaskan atau tidak memuaskan terhadap capaian kerja dalam melaksanakan tugas perusahaan yang diberikan. Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya (Citra, 2019). Tujuan dilakukannya analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, membuat karyawan loyal dan setia pada pekerjaannya, meningkatkan semangat bekerja, dan meningkatkan rasa tanggung jawab akan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya dan tidak merasakan adanya beban kerja yang berlebihan atau adanya ketidakpuasan selama bekerja maka produktivitas perusahaan akan tetap terjaga dan meningkat.

Kepuasan kerja dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengetahui bagaimana karyawan mencintai pekerjaannya. PT Indofood Ice Cream merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Indofood Sukses Makmur Tbk, dimana perusahaan PT Indofood Ice Cream yang bergerak dibidang agroindustri pangan berupa pengolahan es krim dengan bahan baku berupa susu. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Raya Siliwangi, Desa Pasawahan, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi, Provinsi Jawa Barat. PT Indofood Ice Cream sebagai industri pengolahan makanan yang masuk ke dalam industri manufaktur yang besar tentunya tidak terlepas dengan jumlah penjualan yang tinggi. Penjualan jumlah produksi yang tinggi

tentunya membutuhkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang besar pula. Data jumlah penjualan perusahaan PT Indofood Ice Cream disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah penjualan produk PT Indofood Ice Cream

Tahun	Jumlah Penjualan (tahun)
	---Rp---
2021	5.353.013.062,00
2022	8.608.651.387,00
2023	11.854.253.911,00

Sumber: Data Primer Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel 2 penjualan produk terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang baik untuk menjaga keberlanjutan produksi. Faktor yang mempengaruhi proses produksi adalah ketersediaan sumber daya alam, kinerja sumber daya manusia, tersedianya modal, faktor birokrasi organisasi, teknologi serta bahan baku (Iftihor *et al.*, 2022). Tersedianya kinerja sumber daya manusia yang baik timbul karena adanya perasaan puas akan posisinya di perusahaan. Tempat yang nyaman bagi karyawan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan (Wardhani *et al.*, 2015).

Permasalahan yang terjadi di divisi produksi PT Indofood Ice Cream yaitu adanya indikasi ketidakpuasan kerja berupa keluar nya karyawan (*turnover*). Karyawan yang merasa tidak puas ketika bekerja akan memberikan sifat-sifat yang tidak baik seperti keluar dari perusahaan, menyuarakan ketidakpuasannya, mengabaikan pekerjaannya, dan bekerja seenaknya (Sunarta, 2019). Penyebab adanya permasalahan tersebut dapat diakibatkan oleh ketidaksesuaian pekerjaan

yang dilakukan dengan kebutuhan yang diinginkan. Karyawan yang merasakan nyaman dan puas dengan kondisi perusahaan akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Data jumlah karyawan divisi produksi yang keluar pada PT Indofood Ice Cream tahun 2021 – 2023 yang disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah tenaga kerja yang keluar di divisi produksi PT Indofood Ice Cream

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Lab Turnover (LTO)
	---orang---	---orang---	---orang---	---%---
2021	100	7	93	7,26
2022	110	9	101	8,53
2023	119	14	105	12,50

Sumber: Data primer PT Indofood Ice Cream, 2024

Dari Tabel 3 diatas diketahui bahwa perputaran karyawan di PT Indofood Ice Cream berfluktuasi setiap tahunnya. Di tahun 2021 nilai *Lab Turnover* (LTO) sebesar 7,26%; pada tahun 2022 nilai *Lab Turnover* (LTO) sebesar 8,53%; dan di tahun 2023 nilai *Lab Turnover* (LTO) sebesar 12,5%;. *Turnover* ideal bisa jadi berbeda bagi tiap industri dan perusahaan, maka akan sangat bijak jika apapun program *employee engagement* yang hendak dilakukan perusahaan selayaknya berfokus pada pengurangan *turnover* pada *top performers* dan *top-tier* hingga mendekati 0% dan *turnover* pada *low performers* setidaknya di bawah 10% (Iskandar dan Rahadi, 2021). Apabila kondisi ini terus berlanjut, maka eksistensi perusahaan akan terganggu karena adanya penurunan produktivitas. Ketidakpuasan kerja muncul karena adanya rasa tidak cukup akan suatu hal. Ketidakpuasan kerja secara individual berasal dari perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari

pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan karyawan (Mansukra *et al.*, 2017).

Kepuasan kerja memiliki peran yang penting dalam sebuah perusahaan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar pada perusahaan, karena apabila kepuasan kerja rendah dapat menciptakan kestabilan perusahaan yang menurun (Yadi *et al.*, 2013). Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan, imbalan, kesempatan untuk promosi, supervisi, dan lingkungan serta rekan kerja (Wiliandari 2015).

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini akan berfokus pada analisis tingkat kepuasan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan divisi produksi di PT Indofood Ice Cream, Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat dengan faktor pengukuran melalui karakteristik pekerjaan, imbalan, kesempatan untuk promosi, supervisi, serta lingkungan dan rekan kerja dengan menggunakan variabel kontrol berupa jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Harapan dilakukannya penelitian ini yaitu perusahaan dapat merancang strategi dan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan serta menciptakan budaya organisasi yang kuat di dalam perusahaan.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis tingkat kepuasan kerja karyawan divisi produksi di PT Indofood Ice Cream, Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat.

2. Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan divisi produksi di PT Indofood Ice Cream Cicurug, Sukabumi, Jawa Barat.

1.3. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai kepuasan kerja serta melatih diri dalam berpikir logis dan ilmiah.
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan usaha terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan sumber informasi terkait tingkat kepuasan kerja karyawan.