

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Agroindustri Hilir

Agribisnis terbagi menjadi beberapa subsistem diantaranya agroindustri hulu dan agroindustri hilir. Agroindustri hulu adalah industri yang memproduksi alat-alat dan mesin pertanian serta industri sarana produksi yang digunakan dalam proses budidaya pertanian dan peternakan sedangkan agroindustri hilir merupakan industri yang mengolah hasil pertanian dan peternakan menjadi bahan baku atau barang yang siap dikonsumsi atau merupakan industri pascapanen dan pengolahan hasil pertanian dan peternakan (Suprihatin *et al.*, 2018). Agroindustri hilir bergerak di banyak bidang industri. Kegiatan pada pengembangan agroindustri hilir yaitu industri makanan, industri minuman, industri bio farmasi, industri agrowisata, industri estetika (Adelina *et al.*, 2023).

Agroindustri memiliki peran yang sangat penting bagi perekonomian negara dan daya saing pada perusahaan agroindustri hilir terus mengalami peningkatan. Adanya keterbatasan kapasitas (kuantitas) produksi pertanian dan peternakan, serta akses sumber daya di dalam negeri, maka dibutuhkan perluasan dalam jaringan informasi untuk meningkatkan daya saing dan nilai jual produk yang dihasilkan (Amam & Rusdiana, 2021). Peningkatan perusahaan agroindustri hilir akan menciptakan persaingan yang ketat. Ancaman perusahaan yang dihadapi adalah persaingan dengan perusahaan lain, bahan baku yang harus bersertifikat, kenaikan

tarif listrik, kelangkaan bahan baku, dan upah tenaga kerja yang selalu meningkat (Widowati, 2015).

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan oleh setiap perusahaan agribisnis untuk dapat mengetahui aktivitas tenaga kerja di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Syamsurizal, 2016). Tujuan perusahaan akan tercapai tergantung pada kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang menguasai dan bisa mengembangkan serta memanfaatkan teknologi dan ilmu pengetahuan pada proses mengelola sumber daya pertanian dan peternakan secara berkelanjutan dapat menentukan keberhasilan perusahaan agribisnis (Supatminingsih, 2022).

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan agribisnis memerlukan pengelolaan karyawan yang tepat untuk menciptakan kualitas karyawan yang baik. Strategi penegakan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan agribisnis meliputi perencanaan yang jelas dan matang, perekrutan dan seleksi yang ketat, pengembangan kompetensi untuk mendukung pelaksanaan tugas, penilaian dan penghargaan terhadap kinerja, adanya promosi dan rotasi karir yang jelas, serta adanya peningkatan kesejahteraan (Tarigan, 2020). Pengelolaan karyawan yang tepat di perusahaan agibisnis dapat memberikan manfaat lainnya. manfaat pengembangan sumber daya manusia yaitu meningkatkan kepuasan anggota

organisasi, pengurangan pemborosan, mengurangi ketidakhadiran anggota organisasi, memperbaiki metode dan sistem kerja, meningkatkan tingkat penghasilan, mengurangi biaya-biaya lembur, mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin, mengurangi anggota organisasi, mengurangi kecelakaan kerja, memperbaiki komunikasi, meningkatkan pengetahuan anggota organisasi, memperbaiki moral anggota organisasi, dan menimbulkan kerjasama yang baik (Fachri dan Rahman, 2023).

2.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan kondisi emosional yang memuaskan terhadap capaian kerja dalam melaksanakan tugas perusahaan yang diberikan. Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen & Sitorus, 2021). Karyawan di sebuah perusahaan tentunya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Penyebab tingkat kepuasan karyawan berbeda-beda dapat terjadi karena tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut sementara karyawan yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut (Ilahi *et al.*, 2017).

Puas atau tidak puasnya karyawan terhadap pekerjaannya sangat melekat pada sikap karyawan yang ditunjukkannya. Implikasi untuk mengetahui rasa puas pada karyawan tentunya membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, dan

hidup dengan lingkungan kerja yang seringkali tidak bisa dikatakan ideal (Wiliandari, 2015). Kepuasan kerja haruslah sesuai dengan kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh karyawan. Teori hierarki kebutuhan dari Maslow mengemukakan bahwa manusia ditempat kerjanya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan dalam diri seseorang seperti kebutuhan fisik, memperoleh rasa aman, merasa menjadi bagian dari suatu kelompok sosial, merasa dihargai, dan menunjukkan aktualisasi diri (Setiyati dan Hikmawati, 2020).

Kepuasan kerja karyawan dapat dipelihara dengan melihat kepuasan seorang karyawan tersebut. Teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa untuk mengetahui kepuasan karyawan dapat diketahui melalui faktor instrinsik yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Kondisi pertama yaitu kondisi dari suatu pekerjaan yang dapat memberikan ketidakpuasan kepada para pegawai (*Hygiene factor*) yaitu imbalan, pengawasan, hubungan antar rekan kerja, kondisi kerja, dan status. Sementara kondisi kedua yaitu kondisi yang dapat menciptakan kepuasan kerja (*motivator*) yaitu pekerjaan itu sendiri baik dan menarik, penuh tantangan, ada kesempatan, memperoleh penghargaan, dan adanya kesempatan untuk promosi (Robins & Mary, 2010). Kepuasan kerja dapat menciptakan loyalitas di perusahaan. Loyalitas yang timbul akan memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan. Perusahaan yang memiliki loyalitas karyawan maka akan menjadi kunci untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga peningkatan produktivitas meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Purnama, 2014).

2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Perusahaan perlu memberikan arahan dan menciptakan kesejahteraan kepada setiap karyawannya. Perusahaan yang baik bukan hanya memberikan dorongan atau semangat kepada karyawannya guna mencapai kemajuan perusahaan saja tetapi juga harus bisa melihat kehidupan dan kesejahteraan para karyawan (Yadi *et al.*, 2013). Kesejahteraan karyawan dapat dilihat dengan cara sejauh mana karyawan puas akan pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena tiap karyawan mempunyai kondisi, harapan, dan keinginan yang berbeda-beda (Sandriani & Yogita, 2015). Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhinya yaitu karakteristik pekerjaan, imbalan, kesempatan untuk promosi, supervisi, serta lingkungan dan rekan kerja.

2.4.1. Karakteristik Pekerjaan

Kepuasan kerja berkaitan dengan kebutuhan – kebutuhan yang mendasarinya. Kepuasan kerja tergantung pada seberapa jauh individu merasakan bahwa kebutuhannya terpenuhi atau tidak terpenuhi (Sunarta, 2019). Kebutuhan manusia memiliki keterkaitan dengan pekerjaan. Hubungan pekerjaan dengan kebutuhan manusia perlu untuk diketahui karena kebutuhan ini akan mempengaruhi perilaku pekerja ketika bekerja (Wiliandari, 2015). Pekerjaan yang dilakukan umunya sesuai dengan kemampuan karyawan. Orang-orang yang memiliki tipe kepribadian sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya ada kesesuaian bakat dan kemampuan untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka (Kawengian *et al.*, 2014).

Karakteristik pekerjaan merupakan cara bagaimana tipe pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang sedang dijalani oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan. Karakteristik pekerjaan mencakup sejauh mana pekerjaan tersebut dapat memenuhi harapan, minat, dan kemampuan individu (Pangestu *et al.*, 2017). Karakteristik pekerjaan merupakan sumber utama kepuasan. Kepuasan kerja akan tercapai jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, keinginan dari para karyawan dengan pekerjaan yang dilakukan serta adanya kebebasan (Luthans, 2005).

Karakteristik pekerjaan dapat berpengaruh dengan sejauh mana karyawan menyukai pekerjaannya. Dampak karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja yaitu bagaimana pekerjaan dapat menciptakan kemampuan dan keterampilan yang berbeda terhadap karyawan, dapat meningkatkan motivasi karyawan, terciptanya peningkatan kinerja dan produktivitas, serta menciptakan karyawan yang setia (Putri & Suhaeni, 2014). Indikator karakteristik pekerjaan dapat diketahui dengan melihat bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Kepuasan kerja yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, contohnya seperti kesempatan untuk berkreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, dan kompleksitas pekerjaan (Puspitasari & Saputra, 2021).

2.4.2. Imbalan

Imbalan diberikan kepada karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan dan melaksanakan tanggung jawabnya. Imbalan adalah upah yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari penghargaan mereka atas pekerjaan yang telah

mereka lakukan (Pangestu *et al.*, 2017). Perusahaan tentunya memiliki maksud dalam memberikan imbalan. Tujuan utama pemberian imbalan yaitu untuk menarik pegawai yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi dan membangun komitmen karyawan (Suciadi & Wijaya, 2017).

Imbalan memiliki dampak yang dapat menentukan bagaimana karyawan bekerja di perusahaan. Dampak imbalan terhadap kepuasan kerja yaitu meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, karyawan cenderung lebih loyal, terjadinya peningkatan produktifitas, dan karyawan berkomitmen pada pekerjaannya (Herispon & Firdaus, 2022). Faktor imbalan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena mencakup sejauh mana imbalan tersebut dianggap adil dan memadai oleh karyawan (Pangestu *et al.*, 2017).

2.4.3. Kesempatan Untuk Promosi

Kesempatan untuk promosi adalah karyawan mendapatkan kesempatan untuk pengembangan karier. Kesempatan untuk kenaikan jabatan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa memiliki peluang untuk naik ke tingkat jabatan yang lebih tinggi dalam perusahaan (Pangestu *et al.*, 2017). Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk mendapatkan rasa keadilan (Sugandi, 2018).

Kesempatan untuk promosi akan memotivasi karyawan sehingga akan terjadi peningkatan produktivitas. Sistem dan perencanaan promosi jabatan pada suatu organisasi akan memberikan dampak kepada karyawan untuk lebih giat bekerja,

bersemangat, dan disiplin sehingga menciptakan suatu kepuasan kerja bagi masing-masing karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal (Yakup, 2016). Indikator kesempatan untuk promosi dapat dilihat dari kebijakan dan penilaian perusahaan. Kesempatan untuk kenaikan jabatan mencakup faktor-faktor seperti kebijakan promosi, penilaian kinerja yang adil, pengembangan karier, dan transparansi dalam proses promosi (Pangestu *et al.*, 2017).

2.4.4. Supervisi

Supervisi di sebuah perusahaan tentunya memiliki tujuan. Supervisi oleh atasan bertujuan untuk untuk membuat kegiatan yang direncanakan oleh perusahaan atau organisasi dilakukan secara efektif (Sari, 2020). Supervisi adalah atasan yang memberikan arahan. Supervisi adalah bagaimana seorang atasan memimpin, mengelola, dan memberikan arahan kepada karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (Pangestu *et al.*, 2017).

Karyawan menyukai atasan yang memiliki sifat baik. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat, bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan dan memusatkan perhatian kepada karyawan (Puspitasari & Saputra, 2021). Supervisi yang baik adalah supervisi yang memberikan bimbingan dan arahan yang positif kepada karyawan. Supervisi di temukan pada situasi dan kondisi yang positif yang memungkinkan tercapainya tujuan dengan baik, tujuan akan tercapai jika dilaksanakan pengawasan secara teratur oleh supervisor sebagai seseorang yang memberikan bimbingan dan pengarahan (Milasari *et al.*, 2021).

2.4.5. Lingkungan dan Rekan Kerja

Lingkungan dan rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasional di suatu perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang para karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Kenyamanan di lingkungan kerja dapat dilihat dari sarana prasana yang diperoleh karyawan. Lingkungan kerja yang baik contohnya seperti fasilitas Perusahaan yang memadai, budaya perusahaan, dan kebijakan-kebijakan yang ada di perusahaan (Pangestu *et al.*, 2017). Dampak yang dirasakan dengan lingkungan yang baik yaitu meningkatnya produktivitas kerja, meningkatnya efisiensi dan kualitas kerja yang berkomitmen, menurunnya biaya kesehatan, minimnya stress karyawan, dan tingkat kompensasi yang rendah (Christina, 2015).

Rekan kerja adalah hubungan dan interaksi antara karyawan dengan sesama rekan kerja di tempat kerja. Dampak rekan kerja yang ramah menghantar pada kepuasan kerja yang meningkat, termasuk pula supervisi yang bersikap ramah menawarkan pujian untuk kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja (Pramadewi dan Christina, 2015). Rekan kerja dapat dilihat dari sejauh mana hubungan dan interaksi antar karyawan. Kepuasan terhadap rekan kerja mencakup sejauh mana karyawan merasa terhubung, diperlakukan dengan baik, dan bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja mereka (Pangestu *et al.*, 2017).

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Sandriani & Yogia (2015) dalam penelitiannya yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri Hulu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian perkebunan pada PT Perkebunan Nusantara V Kebun Air Molek I Kab. Indragiri hulu. Hasil dari penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan berdasarkan pekerjaan yang menantang, imbalan, kondisi kerja, dan rekan kerja cukup memuaskan.

Penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Iverizkinawati (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sarana Agro Nusantara Medan. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yadi *et al.*, (2015) dalam penelitiannya yang berjudul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan tetap pada PT Riau Agrotama Plantation Kapuas Hulu Estate Kec. Silat Hilir Kab. Kapuas Hulu. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan faktor-faktor gaji,

tunjangan, kondisi kerja, hubungan kerja, dan kepengawasan dengan kepuasan karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai.

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjutak *et al.*, (2023) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja karyawan panen dan rawat terhadap produktivitas kerja di PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar Kota Pekanbaru, Riau. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja di PT Johan Sentosa Kecamatan Bangkinang Kabupaten Kampar Kota Pekanbaru, Riau. Hasil dari penelitian ini adalah gaji, premi, fasilitas, pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja seluruhnya berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan panen dan rawat, serta kepuasan kerja karyawan panen dan rawat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Komen & Nadapdap (2019) dalam penelitiannya yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian pemetik Teh di PT Perkebunan Tambi, unit perkebunan Tambi, Kabupaten Wonosobo. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepuasan kerja karyawan dan menganalisis pengaruh faktor motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, fasilitas dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian pemetik teh di PT Perkebunan Tambi, unit perkebunan Tambi, Kabupaten

Wonosobo. Hasil dari penelitian ini adalah karyawan merasa puas bekerja sebagai pemetik teh.