

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Nusa Tenggara Barat (NTB) adalah salah satu provinsi yang ada di Indonesia dengan ibu kota Mataram, NTB memiliki 10 kabupaten dan 2 kota. Kabupaten Lombok Timur merupakan satu dari sepuluh kabupaten yang bermata pencaharian dari sektor pertanian sehingga merupakan hal yang wajar apabila perusahaan-perusahaan yang ada di Kabupaten Lombok Timur adalah perusahaan yang beroperasi dalam bidang pertanian seperti perusahaan tembakau. Pada tahun 2021 tercatat sekitar 21 perusahaan tembakau yang beroperasi di Kabupaten Lombok Timur. Salah satu perusahaan tembakau yang cukup dikenal di Kabupaten Lombok Timur adalah PT Sadhana Arifnusa atau disingkat PT SAN.

PT SAN merupakan perusahaan penghasil tembakau berkualitas yang mendominasi *market share* perdagangan tembakau di Indonesia yang telah berdiri dari dua dekade yang lalu dengan wilayah operasi di Jawa Tengah, Jawa Timur, Nusa Tenggara Barat dan berkantor pusat di Surabaya. Di Kabupaten Lombok Timur, PT SAN berlokasi di Jalan Raya Montong Baan No.234, Montongbaan Selatan, Sikur, Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat.

PT SAN memiliki karyawan sebanyak 33 orang, dimana 27 orang adalah staf dan 6 orang lainnya adalah seorang *security*. Namun saat musim panen tembakau, perusahaan akan mempekerjakan karyawan *freelance* untuk mempercepat proses *packing* dan menyalurkan hasil panen ke perusahaan pusat. Hal ini dilakukan untuk mencapai target produksi.

Struktur organisasi cabang PT SAN terdiri dari seorang manager dan tiga kepala bagian yaitu *area production manager*, *accounting* dan *grader*. Masing-masing kepalabagian membawahi kepala sub bagian dan bertanggung jawab langsung kepada kepalabagian.

1.2 Latar Belakang

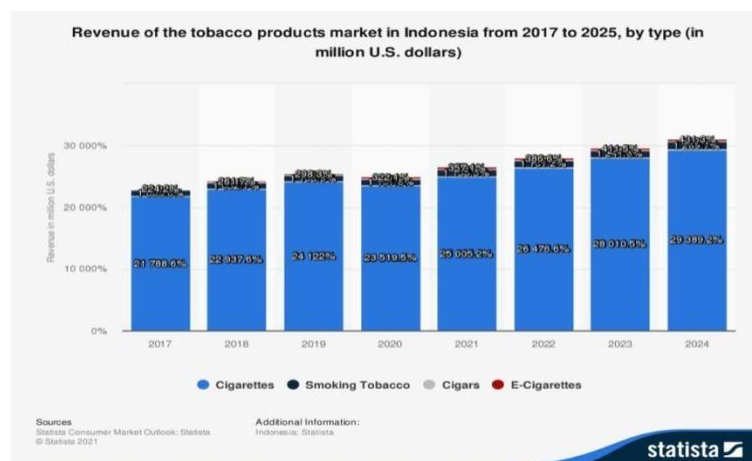
Industri hasil tembakau (IHT) merupakan salah satu sektor strategis domestik yang memiliki daya saing tinggi dan terus memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Sumbangan sektor yang dikategorikan sebagai kearifan

lokal ini meliputi penyerapan tenaga kerja, pendapatan negara melalui cukai serta menjadi komoditas penting bagi petani dari hasil perkebunan berupa tembakau dan cengkeh.

Perekonomian nasional Indonesia sebagian ditopang oleh industri hasil tembakau. Sebanyak 6 juta lebih tenaga kerja dari hulu hingga hilir diserap di sektor ini, sementara sumbangsih di bidang keuangan juga sangat tinggi yakni sebanyak Rp180 triliun tiap tahun. (<https://www.medcom.id/ekonomi/makro/GNG7EzrN-pemerintah-perlu-kaji-manfaat-industri-hasil-tembakau-bagi-perekonomian>).

Berdasarkan data yang di keluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) bahwa industri tembakau di Indonesia mencapai 195,50 ribu ton pada tahun 2018 dan mengalami peningkatan pada tahun 2019 yaitu sebanyak 269,80 ribu ton, lalu mengalami penurunan pada tahun 2020 yaitu sebanyak 261,50 ribu ton. (<https://www.bps.go.id/indicator/54/132/1/produksi-tanaman-perkebunan.html>).

Pendapatan nasional dari bidang tembakau terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa industri hasil tembakau (IHT) memiliki peran yang cukup penting dalam menopang pendapatan nasional. Pada tahun 2017 hingga 2019 pendapatan nasional dari industri hasil tembakau (IHT) terus mengalami peningkatan meskipun mengalami sedikit penurunan pada tahun 2020, selanjutnya meningkat signifikan pada tahun 2021 dan diprediksi akan terus meningkat hingga tahun 2025 mendatang. Hal ini didukung oleh data statistik yang dikeluarkan *Statista Consumer Market Outlook* pada tahun 2021 di bawah ini.



Gambar 1. 1 Pendapatan nasional dari produksi tembakau dari tahun 2017-2025

(Sumber: *Statista Consumer Market Outlook 2021*)

Tenaga kerja/ karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2014: 70). Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Berdasarkan observasi awal manager PT SAN cabang Provinsi NTB, bapak Ir. Masykur pada tanggal 11 Nopember 2021 mengklaim perusahaan telah melakukan manajemen SDM dengan baik namun kinerja karyawan masih kurang optimal. Dan kinerja karyawan masih dipengaruhi oleh rendahnya kepuasan kerja. Persoalannya adalah seberapa besar pengaruh faktor-faktor kepuasan terhadap kinerja karyawan PT SAN cabang Provinsi NTB.

Persoalan yang sering dihadapi adalah kinerja karyawan yang kurang optimal yang berimbas pada tidak tercapainya target produksi dan *deadline* yang telah ditentukan perusahaan. Pada tahun 2018, PT SAN menargetkan produksi daun tembakau sebanyak 1.800 ton tetapi realisasi produksi yang tercatat adalah 1.600 ton, begitu pula pada tahun-tahun selanjutnya sampai tahun 2021 seperti pada tabel di bawah ini.

TABEL 1. 1
TARGET PRODUKSI PT SAN TAHUN 2018-2021

NO	Tahun Produksi	Target Produksi (Ton)	Realisasi (Ton)
1	2018	1.800	1.600
2	2019	1.700	1.600
3	2020	3.600	3.500
4	2021	3.600	3.300

Kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT SAN cabang Provinsi NTB seperti yang telah diuraikan di atas adalah diduga dari dampak kurangnya kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hal yang penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Sunarta (2019:65) mengemukakan bahwa pegawai yang bekerja dengan giat dan memiliki sikap positif pada umumnya akan memperlihatkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Ketidakpuasan kerja karyawan di PT SAN cabang Provinsi NTB menimbulkan sikap atau tingkah laku negatif, seperti tidak mengerjakan pekerjaan tepat waktu, sering

datang terlambat, dan tidak hadir tanpa pemberitahuan, dan juga ada beberapa karyawan PT SAN cabang Provinsi NTB merasa perusahaan tidak memperhatikan hasil kerjanya sehingga menimbulkan rasa frustrasi dan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Untuk memperbaiki kinerja serta ketidakpuasan kerja karyawan perusahaan harus memberikan penghargaan ekstrinsik yang seperti gaji, upah, bonus, pujian, apresiasi, rasa hormat, dan bentuk empati lainnya yang bersifat intrinsik merupakan faktor kepuasan kerja dengan terciptanya kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin optimal. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang selama bekerjaitidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai oleh atasan dan rekan-rekannya tidak akan bisa mengembangkan segala potensi yang dimilikinya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Suhartini, 2013: 144). Berkaitan dengan pentingnya kepuasan kerja sebagai penunjang keberhasilan perusahaan maka sebaiknya PT SAN, sebagai perusahaan tembakau yang cukup dikenal di Kabupaten Lombok Timur, sangat dianjurkan untuk selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT SADHANA ARIFNUSA di KABUPATEN LOMBOK TIMUR”**.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan pada latarbelakang di atas dan sesuai dengan judul penelitian, maka rumusan masalah yang diperoleh adalah:

- a. Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan pada PT Sadhana Arifnusa di Kabupaten Lombok Timur?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Sadhana Arifnusa di Kabupaten Lombok Timur?
- c. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT

Sadhana Arifnusa di Kabupaten Lombok Timur?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui kepuasan kerja karyawan pada PT Sadhana Arifnusa di Kabupaten Lombok Timur.
- b. Mengetahui kinerja karyawan pada PT Sadhana Arifnusa di Kabupaten Lombok Timur.
- c. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sadhana Arifnusa di Kabupaten Lombok Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan latarbelakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi terhadap *body of knowledge* tentang hasil pengujian pengaruh kepuasan terhadap kinerja pada konteks industri tembakau di Indonesia sebagai negara berkembang.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penelitian ini diharapkan berkontribusi memberikan saran penelitian mendatang berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian.

1.5.2 Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, penelitian ini juga mempunyai manfaat praktis khususnya bagi perusahaan yang terkait dalam penelitian ini yaitu:

- a. Perusahaan memahami pentingnya kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Perusahaan mendapatkan bukti ilmiah untuk meningkatkan kinerja karyawan.