

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri makanan ringan merupakan sektor yang sangat kompetitif dengan tingkat persaingan yang tinggi. Banyaknya pelaku usaha, mulai dari skala rumahan hingga perusahaan besar, menuntut setiap produsen untuk terus melakukan inovasi guna mempertahankan serta memperluas pangsa pasar. Inovasi produk menjadi faktor kunci dalam menghadapi persaingan ini, baik dari sisi cita rasa, desain kemasan, hingga kandungan nutrisi yang menyesuaikan dengan tren konsumen masa kini, seperti makanan ringan yang rendah gula, rendah lemak, serta menggunakan bahan-bahan alami (islandsunindonesia.com, 2025).

Menurut Pricilia dan Jatmiko dalam *kompas.com* (2024), bisnis makanan ringan atau camilan memiliki potensi yang besar untuk ditekuni. Makanan ringan menjangkau semua segmen pasar, mulai dari anak-anak, remaja, dewasa, hingga lansia memiliki kegemaran mengonsumsi makanan ringan atau camilan. Produk makanan ringan atau camilan sangat mudah untuk diekspor. Makanan ringan khas daerah memiliki keunikan yang sangat bagus untuk diekspor ke pasar internasional. Selain itu, makanan ringan juga merupakan makanan yang tidak mudah basi atau kadaluwarsa.

Menurut Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman Indonesia (GAPMMI), industri makanan dan minuman domestik diperkirakan akan mengalami pertumbuhan sebesar 6% pada tahun 2025. Proyeksi ini menunjukkan adanya peningkatan sebesar 0,5% hingga 1% dibandingkan dengan target

pertumbuhan industri makanan dan minuman nasional pada tahun 2024 yang diperkirakan berada pada kisaran 5% hingga 5,5% (shafiq.id, 2025).

Menurut islandsunindonesia.com (2025), di samping pengembangan produk, strategi pemasaran yang efektif juga memegang peranan penting dalam menjangkau konsumen yang semakin selektif dan sadar akan perubahan gaya hidup. Konsumen saat ini tidak hanya mencari makanan ringan yang enak, tetapi juga memperhatikan aspek kesehatan dan keberlanjutan lingkungan. Oleh karena itu, pemanfaatan media digital dan media sosial dalam strategi pemasaran menjadi sangat krusial untuk meningkatkan kesadaran merek sekaligus membangun loyalitas konsumen.

Industri makanan ringan turut menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan efisiensi produksi sekaligus menjaga mutu produk. Penggunaan teknologi modern, seperti sistem otomatis dan teknik pengolahan yang inovatif, memungkinkan produsen untuk menekan biaya operasional tanpa mengorbankan kualitas. Upaya ini menjadi krusial guna memenuhi standar ketat dalam regulasi keamanan pangan serta menjawab harapan konsumen terhadap produk yang aman dan berkualitas tinggi.

Selain itu, peran sumber daya manusia dalam industri ini tidak kalah penting. Diperlukan tenaga kerja yang kompeten dan kreatif untuk menjaga konsistensi mutu produk, menciptakan inovasi baru, serta mengimplementasikan strategi pemasaran yang tepat sasaran. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu elemen kunci dalam mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan di tengah dinamika persaingan yang semakin kompleks.

Dengan kata lain, untuk dapat bertahan dan terus berkembang di tengah persaingan yang ketat, industri makanan ringan dituntut untuk cepat beradaptasi terhadap dinamika pasar. Hal ini dapat dicapai melalui inovasi yang berkelanjutan, strategi pemasaran yang efektif dan tepat sasaran, peningkatan efisiensi dalam proses produksi, serta pengelolaan sumber daya manusia yang maksimal.

Dalam industri makanan ringan ini, karyawan yang termotivasi memprioritaskan kepuasan pelanggan dipengaruhi oleh kondisi mental dan dinamika kerja mereka (Yang et al., dalam Kautish et al., 2023). Mengingat perubahan cepat dalam dinamika pekerjaan, menjaga kesehatan mental karyawan sangat penting tetapi menantang bagi pengusaha. Departemen sumber daya manusia harus menjaga kesejahteraan karyawan, terutama selama masa-masa sulit, untuk memastikan kondisi kerja yang layak (Karnaval dan Hatak dalam Kautish et al., 2023). Meningkatnya stres, kecemasan karier, dan masalah keseimbangan kehidupan kerja membuat kepuasan dan keterlibatan karyawan sulit dicapai.

Selain itu, memastikan kesejahteraan karyawan menawarkan banyak keuntungan bagi perusahaan. Karyawan yang bahagia cenderung berkinerja lebih baik di tempat kerja (Wright dan Cropanzano dalam Kautish et al., 2023). Sebaliknya, ketidakbahagiaan karyawan dapat menyebabkan dampak negatif, seperti stres (Van den Broeck et al., dalam Kautish et al., 2023) dan kelelahan mental, yang berpotensi menurunkan kepuasan kerja.

Industri makanan ringan di Indonesia terus berkembang seiring dengan meningkatnya permintaan konsumen terhadap produk makanan ringan yang praktis, inovatif, dan memiliki citra rasa yang khas. Salah satu pelaku usaha yang

berkontribusi dalam sektor ini adalah CV. Lumbung Tani Redjeki (LTR), sebuah Perusahaan makanan ringan yang berlokasi di Dusun Rejosari, Desa Blabak, Kecamatan Mungkid, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah.

Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Fajar Budi Sulistianto, S.T pada tahun 2016. Perusahaan ini memproduksi dan memasarkan berbagai jenis makanan ringan, antara lain keripik singkong original, keripik singkong balado, kerupuk puyur, serta keripik tahu hasil kerja sama dengan UD. Jajanan Gondang Jaya.

CV. Lumbung Tani Redjeki (LTR) tidak hanya memasarkan produknya di wilayah Jawa. Pada tahun 2022, CV. Lumbung Tani Redjeki (LTR) telah menembus pasar ekspor, yaitu ke Korea Selatan. Hingga saat ini, CV. Lumbung Tani Redjeki (LTR) telah berhasil memasarkan produknya melalui ekspor ke berbagai negara selain Korea Selatan, yaitu Arab Saudi dan Belanda. Keberhasilan ini menunjukkan daya saing dan kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan, menjadi bukti bahwa produk makanan ringan lokal mampu bersaing di pasar internasional.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan, keterlibatan kerja karyawan menjadi aspek penting yang harus diperhatikan oleh manajemen CV. Lumbung Tani Redjeki (LTR) dalam upaya menjaga produktivitas dan keberlanjutan usaha. Untuk meningkatkan keterlibatan kerja, diperlukan pemahaman menyeluruh terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Dalam hal ini, kesejahteraan dan kepuasan kerja dipandang sebagai variabel yang berperan penting dalam membentuk keterlibatan kerja karyawan.

Berdasarkan informasi internal, terdapat indikasi bahwa Sebagian karyawan menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah, seperti minimnya inisiatif,

berkurangnya semangat kerja, serta meningkatnya tingkat absensi. Fenomena ini memunculkan dugaan bahwa faktor-faktor seperti kesejahteraan subjektif, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam membentuk keterlibatan karyawan di Perusahaan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh kesejahteraan subjektif, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan di CV. Lumbung Tani Redjeki (LTR). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah maupun praktis dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan aspek-aspek kesejahteraan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang tertulis pada latar belakang, berikut merupakan rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah kesejahteraan subjektif mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan?
2. Apakah kesejahteraan psikologis mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Diener et al., dalam Darvishmotevali dan Ali (2020) mendefinisikan kesejahteraan sebagai penilaian global terhadap kepuasan hidup dan emosi yang berkisar dari depresi hingga kebahagiaan. Kesejahteraan subjektif

adalah ukuran kesejahteraan yang dilaporkan sendiri, yang didefinisikan sebagai pengalaman individu terhadap kualitas hidup mereka. Pengalaman ini mencakup persepsi dan evaluasi kognitif dan afektif terhadap kehidupan.

2. Ryff dan Keyes dalam Garcia et al., (2023) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai suatu kondisi individu yang menunjukkan keterlibatan penuh dan performa optimal dalam menghadapi tantangan hidup yang bersifat eksistensial. Model kesejahteraan psikologis ini mencakup enam dimensi utama, yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, kemandirian, dan tujuan hidup.
3. Tnay et al., dalam Riyanto et al., (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai kombinasi antara gaya lingkungan dan kondisi psikologis yang dapat membuat seseorang secara jujur mengakui kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang puas lebih cenderung berbicara baik tentang organisasi, mereka lebih peka dalam membantu rekan kerja, dan karyawan yang puas lebih sejalan dengan keputusan tugas (Vizano et al.,; Husin & Nurwati dalam Riyanto et al., 2021).
4. Kahn dalam Tsaur et al., (2019) mencatat bahwa keterlibatan kerja didasarkan pada konstruk motivasi, yang mencerminkan bahwa seorang karyawan sepenuhnya berkomitmen pada pekerjaannya. Schaufeli et al., dalam Tsaur et al., (2019) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai keadaan psikologis positif dalam bekerja, dan membaginya menjadi tiga sub-dimensi: vigor, dedikasi, dan penyerapan. Vigor dijelaskan sebagai

karyawan yang memiliki stamina dan elastisitas mental yang lebih tinggi selama bekerja, serta kemauan untuk mengerahkan usaha dalam pekerjaan. Dedikasi melibatkan individu yang sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya dan memiliki rasa makna, semangat, dorongan, kebanggaan, dan tantangan. Penyerapan dijelaskan sebagai keadaan di mana individu sepenuhnya terfokus pada pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu lebih cepat dan individu kesulitan untuk menjauh dari pekerjaannya.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk memahami hubungan antara kesejahteraan subjektif, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja dan keterlibatan di antara karyawan perhotelan. Tujuan spesifiknya adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan subjektif memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja.
2. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan teori di bidang kesejahteraan karyawan dan keterlibatan kerja dengan menyoroti bagaimana kesejahteraan subjektif, kesejahteraan psikologis, dan kepuasan kerja memengaruhi keterlibatan kerja. Penelitian ini menunjukkan

bagaimana kesejahteraan karyawan berperan sebagai sumber daya utama yang meningkatkan keterlibatan kerja. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja di berbagai sektor industri.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan wawasan bagi pemimpin organisasi mengenai pentingnya kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan keterlibatan kerja. Perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kesejahteraan subjektif dan psikologis karyawan, misalnya melalui program kesejahteraan mental, kebijakan fleksibilitas kerja, serta lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, meningkatkan kepuasan kerja melalui pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan karir juga dapat mendorong keterlibatan karyawan secara lebih efektif. Dengan menerapkan temuan penelitian ini, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi tingkat perputaran karyawan yang tinggi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang penelitian serta perumusan mengenai masalah penelitian, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta penjelasan mengenai sistematika penulisan laporan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memaparkan kajian literatur mengenai variabel yang diteliti, yaitu kesejahteraan subjektif, kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja. Selain itu, bab ini juga mencakup tinjauan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, kerangka penelitian yang digunakan, serta pengembangan hipotesis berdasarkan rumusan masalah.

BAB III METODOLIGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai lingkup penelitian, seperti lokasi penelitian, jenis penelitian, populasi yang digunakan, serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Selain itu, bab ini dilengkapi dengan penjelasan mengenai metode pengumpulan data, metode pengumpulan data, metode pengujian data (uji validitas dan reliabilitas), dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis data, termasuk analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan pengujian hipotesis. Penjelasan yang akan dibahas pada bab ini mengenai pengaruh kesejahteraan subjektif terhadap keterlibatan kerja, pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterlibatan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja.

BAB V PENUTUP DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian, termasuk implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada CV. Lumbung Tani Redjeki (LTR). Pada bab ini juga akan dibahas mengenai keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan selama penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.