

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri makanan dan minuman merupakan salah satu sektor ekonomi yang penting bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Seiring dengan pertumbuhan populasi dan perubahan gaya hidup, permintaan akan produk makanan dan minuman terus meningkat, mendorong industri ini untuk berkembang secara signifikan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2018, terdapat 1,9 juta industri makanan dan minuman di Indonesia. Industri makanan dan minuman juga menjadi salah satu penyumbang utama terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dengan kontribusi sebesar 34%. Selain itu pada kuartal II-2022 subsektor makanan dan minuman juga menjadi kontributor terbesar terhadap PDB sektor industri dengan nilai sekitar Rp.302,28 Triliun atau sekitar 34,44% dari total PDB pada periode tersebut. Dengan demikian industri makanan dan minuman bukan hanya berperan menjadi dalam pertumbuhan ekonomi, tetapi juga dalam menciptakan lapangan kerja bagi jutaan orang dan menjaga stabilitas ekonomi di Indonesia.

Dalam industri makanan dan minuman, faktor manusia, terutama karyawan, memegang peran krusial dalam memastikan kelancaran operasional serta kualitas produk. Namun, di balik kontribusi yang besar ini, industri ini juga dihadapkan pada tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penentu dalam produktivitas dan kualitas kerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Relevansi dengan produktivitas dan kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, komitmen terhadap tugas, dan kecenderungan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan (Herzberg, 1959; Deci & Ryan, 1985).

peemilihan motivasi kerja sebagai variabel (Y) juga penting dalam konteks promosi kesetaraan gender di tempat kerja. Dengan meneliti perbedaan motivasi antara karyawan laki-laki dan perempuan, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana kesetaraan gender belum sepenuhnya tercapai dan mengambil langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil. Seiring dengan meningkatnya kesadaran tentang pentingnya ke-

setaraan gender di tempat kerja, penelitian tentang perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan semakin relevan. Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya perbedaan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin. Misalnya, penelitian oleh Brown (2018) menemukan bahwa perempuan cenderung lebih termotivasi oleh faktor-faktor seperti pengakuan dan pengembangan profesional, sedangkan laki-laki lebih dipengaruhi oleh tanggung jawab dan gaji. Penelitian oleh Lee (2017) dalam konteks industri pelayanan juga menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap kondisi kerja dan hubungan antar karyawan dibandingkan laki-laki.

Namun, terdapat kesenjangan dalam penelitian sebelumnya yang perlu diperhatikan. Sebagian besar penelitian tentang perbedaan motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin dilakukan dalam konteks industri yang berbeda seperti teknologi informasi, manufaktur, dan pelayanan. Penelitian yang spesifik pada industri makanan dan minuman masih sangat terbatas. Kesenjangan penelitian ini menunjukkan bahwa diperlukan penelitian yang lebih mendalam dan spesifik untuk mengidentifikasi perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam industri makanan dan minuman. Dengan memahami temuan ini, manajemen perusahaan dapat merancang strategi motivasi yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan spesifik karyawan laki-laki dan perempuan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengidentifikasi dan menganalisis perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam industri makanan dan minuman menggunakan Skala Motivasi Higiene dari Frederick Herzberg (1959). Penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan bagaimana perbedaan ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam industri yang dinamis ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Industri makanan dan minuman merupakan sektor yang sangat kompetitif dan dinamis, membutuhkan karyawan yang termotivasi untuk mencapai kinerja optimal. Namun, terdapat perbedaan yang signifikan dalam cara karyawan laki-laki dan perempuan merespons faktor-faktor motivasi di tempat kerja. Banyak penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasi dan higiene mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi penelitian spesifik

yang mengkaji perbedaan motivasi antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam industri makanan dan minuman masih terbatas.

Dalam konteks ini, perusahaan di industri makanan dan minuman perlu memahami perbedaan ini untuk merancang strategi motivasi yang efektif. Tanpa pemahaman yang jelas tentang bagaimana faktor motivator dan faktor higiene berpengaruh secara berbeda terhadap karyawan laki-laki dan perempuan, perusahaan mungkin menghadapi kesulitan dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas mereka. Terlebih lagi, dengan adanya dorongan untuk meningkatkan kesetaraan gender di tempat kerja, penting bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana cara terbaik memotivasi karyawan dari kedua jenis kelamin secara adil dan efisien.

Menurut Suryadi (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. XYZ menemukan bahwa faktor motivator seperti pencapaian dan pengakuan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, ditemukan bahwa karyawan perempuan cenderung lebih menghargai pengakuan dan peluang pengembangan dibandingkan karyawan laki-laki yang lebih termotivasi oleh tanggung jawab dan gaji. Relevansi dari penelitian yang akan dilakukan bahwa faktor higiene mungkin tidak memiliki perbedaan signifikan dalam pengaruhnya terhadap karyawan laki-laki dan perempuan, tetapi aspek-aspek tertentu lebih dihargai oleh karyawan perempuan.

Dalam penelitian lainnya oleh Azwar (2020) dengan judul "Perbedaan Motivasi Kerja Berdasarkan Gender dalam Sektor Perbankan di Indonesia" mengungkapkan bahwa karyawan perempuan lebih termotivasi oleh kesempatan pengembangan karir dan pengakuan, sedangkan karyawan laki-laki lebih termotivasi oleh kompensasi dan stabilitas kerja. Penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang suportif lebih penting bagi karyawan perempuan. Meskipun dilakukan di sektor perbankan, temuan ini menunjukkan adanya perbedaan motivasi berdasarkan gender yang dapat dibandingkan dengan industri makanan dan minuman.

Sementara itu menurut Rahmawati (2021) dalam penelitiannya berjudul "Pengaruh Faktor Motivasi dan Higiene Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Industri Pariwisata" menunjukkan bahwa faktor motivator seperti pencapaian dan pengembangan karir lebih signifikan bagi karyawan perempuan, sementara faktor higiene seperti kondisi kerja lebih signifikan bagi karyawan laki-laki. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara keseluruhan dipengaruhi oleh kombinasi kedua faktor ini. Walaupun fokusnya pada

industri pariwisata, temuan ini relevan karena menunjukkan pola serupa dalam perbedaan motivasi berdasarkan gender.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas dapat disimpulkan adanya perbedaan dalam faktor motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan di berbagai sektor industri di Indonesia. Meskipun tidak semuanya dilakukan di industri makanan dan minuman, temuan-temuan tersebut memberikan dasar yang kuat untuk menghipotesiskan bahwa terdapat perbedaan dalam faktor motivator dan faktor higiene antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam industri makanan dan minuman.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada industri makanan dan minuman. Pembatasan masalah dilakukan agar penelitian lebih terfokus dan memperoleh hasil yang maksimal.

1 Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan mereka.

2 Gender

Gender didefinisikan sebagai konstruksi sosial dan kultural yang merujuk pada peran, perilaku, aktivitas, dan atribut yang dianggap sesuai untuk laki-laki dan perempuan oleh masyarakat tertentu. Berbeda dengan jenis kelamin biologis, yang didasarkan pada karakteristik fisik dan genetik, gender lebih berkaitan dengan identitas dan ekspresi individu serta harapan sosial terkait peran gender.

3 Industri Makanan dan Minuman

Industri makanan dan minuman adalah sektor ekonomi yang mencakup semua perusahaan dan bisnis yang terlibat dalam produksi, pemrosesan, distribusi, dan penjualan makanan dan minuman kepada konsumen.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam industri makanan dan minuman” ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan dalam industri makanan dan minuman.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis :

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur akademis terkait manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks perbedaan motivasi kerja berdasarkan gender.

1.6.2 Manfaat Praktis:

1 Bagi Karyawan Industri Makanan dan Minuman

Dengan memahami perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan adil bagi semua karyawan, tanpa memandang gender. Karyawan akan merasa lebih dihargai dan diterima, yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

2 Bagi Perusahaan Industri Makanan dan Minuman

Penelitian ini dapat membantu departemen SDM dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Informasi ini dapat digunakan untuk merancang pelatihan, pengembangan karir, dan program insentif yang lebih tepat sasaran. Dengan memahami perbedaan motivasi kerja antara karyawan laki-laki dan perempuan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan oleh perusahaan.

3 Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori motivasi kerja, terutama dalam konteks perbedaan gender. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana teori motivasi Herzberg (1959) dapat diaplikasikan dalam konteks industri makanan dan minuman.