

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dunia usaha telah berkembang dari waktu ke waktu khususnya di bidang pekerjaan. Secara alami, hal ini telah menyebabkan perubahan dalam budaya kerja saat orang belajar beradaptasi dengan perubahan dan Indonesia termasuk di antara negara-negara yang terkena dampak perubahan ini. Karyawan menghadapi kemungkinan dan masalah sebagai akibat dari perubahan di tempat kerja ini. Di tempat kerja yang terus berubah, kapasitas untuk inovasi, pertumbuhan keterampilan, dan kemampuan beradaptasi merupakan komponen kesuksesan yang semakin penting.

Kinerja adalah pengukuran atau penilaian seberapa baik individu, tim, atau organisasi memenuhi tujuannya. Perusahaan ingin mencapai kinerja karyawan yang optimal untuk memenuhi standar produktivitas yang diperlukan (Putra *et al*, 2023). Kinerja dapat diukur dengan berbagai cara tergantung pada konteksnya. Secara umum, kinerja mencapai pada efektivitas dan efisiensi dalam mencapai hasil yang diinginkan. Armstrong menjelaskan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memberikan hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, masyarakat dan anggota masyarakat ekonomi (Wibowo, 2016:2).

Ketika mengacu pada seorang individu, kinerja sering kali mengacu pada pekerjaan atau tugas yang diselesaikan orang tersebut di tempat kerja. Tinjauan terhadap produktivitas individu, kualitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan,

fleksibilitas, inisiatif, keterampilan kerja tim, dan aspek terkait lainnya dari tugas yang diselesaikan semuanya dapat dimasukkan dalam penilaian kinerja mereka.

Istilah "manajemen kinerja" mengacu pada semua tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan, yang memperhitungkan kinerja setiap karyawan dan kelompok kerja. (Safitri & Susanto, 2019). Proses umpan balik dan penilaian rutin digunakan untuk mengelola kinerja tertentu, memungkinkan orang atau organisasi mengenali kekuatan dan kekurangan mereka dan mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja ke depan. Meningkatkan kinerja melalui pertumbuhan, pelatihan, penetapan tujuan, dan komunikasi yang efisien, secara umum.

Sejumlah variabel yang berkaitan dengan peran dan tanggung jawab petugas kandang dalam mengawasi kandang ayam dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerjanya. Evaluasi kinerja petugas kandang seringkali mempertimbangkan kesehatan, kesejahteraan dan kebersihan kandang, pengelolaan makanan dan air, pengendalian lingkungan, deteksi serta penyelesaian masalah, keselamatan, dan kepatuhan. Sedangkan pemantauan, komentari, dan penilaian terhadap unsur-unsur tersebut di atas biasanya merupakan bagian dari proses penilaian kinerja petugas kandang ayam. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa petugas di kandang ayam menjalankan tanggung jawabnya dengan benar, menjaga kesehatan dan kesejahteraannya, serta menjaga operasional kandang yang efektif.

Tabel 1.1

Pra Survei Kinerja Petugas Kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur

NO	Dimensi	Distribusi Jawaban					Total	Skor	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS			
		5	4	3	2	1			
1	<i>Quantity of work</i>	3	17	9	1	0	30	112	3.73
2	<i>Quality of work</i>	4	18	7	1	0	30	115	3.83
3	<i>Job Knowledge</i>	5	10	14	1	0	30	109	3.63
4	<i>Creativeness</i>	7	10	10	3	0	30	111	3.70
5	<i>Coorporation</i>	9	11	9	1	0	30	118	3.93
6	<i>Depandibility</i>	2	18	9	1	0	30	111	3.70
7	<i>Initiative</i>	5	15	10	0	0	30	115	3.83
8	<i>Personal qualities</i>	7	18	4	1	0	30	121	4.03
Frekuensi		42	117	72	9	0	240		
Skor Per jawaban		210	468	216	18	0	912		
Persentase		17,5	48,8	30	3,8	0	100		
Skor rata-rata							3.80		
Jumlah Skor = Nilai X Distribusi Jawaban									
Rata-rata skor = Skor : Total									
Persentase = Frekuensi : Total Frekuensi x 100									
Skor Rata-Rata = Total Responden : Jumlah Skor									

Sumber: Pra survei 2023

Untuk melihat tingkat kinerja petugas kandang, maka berpedoman pada ketentuan yang tercantum pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2

Interpretasi Kinerja Petugas Kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur

Kriteria	Interval
Sangat Rendah/Sangat Tidak Baik	1 – 1,7
Rendah/Tidak baik	1,8 – 2,5
Cukup Tinggi/Cukup Baik	2,6 – 3,3
Tinggi/Baik	3,4 – 4,1
Sangat Tinggi/Sangat Baik	4,2 - 5

Sumber : Data Yang Diolah Tahun 2023

Tabel 1.1 menunjukkan dimensi terendah karyawan adalah *job knowledge* (pengetahuan kerja) dengan rata-rata 3,63. Sedangkan dimensi tertinggi adalah *personal qualities* (kualitas personal) sebesar 4,03. Data ini menunjukkan kinerja petugas kandang yang belum maksimal, sehingga ada indikasi kinerja para petugas

kandang menurun. Kemudian dalam tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat kinerja di CV Danas Mandiri Farm Cianjur berada dalam kategori baik yaitu rata-rata sebesar 3,8.

Perusahaan dapat memotivasi pekerjaanya dalam berbagai metode untuk mencapai kinerja yang optimal sebagai salah satu upayanya untuk meningkatkan kinerja. Motivasi ekstrinsik dapat membantu situasi psikologis ketika pekerja yakin kepercayaan diri mereka telah meningkat sebagai akibat dari melakukan tanggung jawab mereka dan melihat hasil tertentu. Karena dorongan intrinsik berasal dari individu, itu tidak dapat dikendalikan. Ini adalah insentif yang secara psikologis memenuhi syarat sebagai dorongan. Jenis ini terdiri dari penghargaan, lingkungan yang nyaman, dan bantuan organisasi dengan penanganan yang tepat (Darmawan & Ernawati, 2021).

Menurut Penelitian Marliani (2016) dua aspek kinerja karyawan yang sangat terkait satu sama lain adalah motivasi dan kepuasan kerja. Ketidakpuasan di tempat kerja dapat menyebabkan penurunan motivasi untuk pekerjaan tersebut, penurunan loyalitas karyawan, tingkat *turnover* yang tinggi, dan kemangkiran di antara karyawan (Sigalingging, 2022). Sementara motivasi mengacu pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja, kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan dan kesenangan seseorang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Motivasi dapat beroperasi sebagai variabel perantara atau intervensi dalam situasi ini, menjembatani kesenjangan antara kinerja dan kebahagiaan kerja.

Motivasi adalah kekuatan yang dapat membujuk seseorang untuk melakukan suatu tindakan, termasuk kerja, motivasi ekstrinsik mengacu pada motif yang aktif dan beroperasi sebagai akibat dari rangsangan eksternal. Karena motivasi adalah katalisator yang dapat menghidupkan aktivitas individu, motivasi sangat penting untuk menjalankan tugas sehari-hari (Ena & Djami, 2020). Motivasi ekstrinsik, juga dikenal sebagai motivasi yang datang dari luar individu, selanjutnya menginspirasi orang tersebut untuk mengembangkan semangat motivasi di dalam dirinya untuk meningkatkan semua sikapnya saat ini (Agung *et al.*, 2019).

Kinerja individu cenderung meningkat ketika seseorang memiliki motivasi tinggi. Seseorang yang termotivasi merasa terdorong untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya. Beberapa pemimpin berpikir bahwa karyawan yang tampak tidak termotivasi adalah pemalas, sedangkan mereka yang bermotivasi tinggi adalah pekerja keras. Seseorang mungkin terlihat tidak termotivasi di tempat kerja karena berbagai alasan, dan itu belum tentu karena mereka tidak dapat atau tidak mau melakukan upaya yang diperlukan (Potu *et al.*, 2021).

Motivasi seseorang dapat memengaruhi tingkat upaya, ketekunan, perhatian, dan tingkat energinya saat bekerja, yang semuanya dapat mengarah pada peningkatan kinerja. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan adalah memberikan kontribusi positif terhadap hasil pekerjaan. Motivasi karyawan dapat meningkat ketika mereka melihat bahwa upaya mereka diakui dan secara positif memengaruhi hasil kerja atau kinerja tim atau perusahaan secara keseluruhan (Darmawan & Ernawati, 2021). Oleh sebab itu kepuasan kerja petugas

kandang harus tercipta dan motivasi dapat menjadi penghubung dalam meningkatkan kinerja agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini membahas karyawan pada bagian petugas kandang ayam CV Danas Mandiri Farm. Petugas kandang bertanggung jawab terhadap pemeliharaan kandang dan memastikan setiap ayam terpenuhi nutrisinya agar perusahaan dapat menghasilkan produk daging yang berkualitas dan mampu mengurangi resiko ayam yang terkena penyakit. Hal tersebut dapat direalisasikan apabila petugas kandang dapat menjalankan tugasnya secara menyeluruh. Tugas-tugas tersebut antara lain membersihkan kandang, pemberian pakan, mengatur temperatur (suhu) dan memberikan laporan terkait kondisi ayam.

Dari hasil uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Petugas Kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja petugas kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur.
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi petugas kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur.

3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening petugas kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur.
5. Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja petugas kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur.

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

Desain penelitian, pemilihan teknik, pengumpulan data, analisis, dan interpretasi hasil semuanya dipandu dan dibingkai oleh maksud dan tujuan penelitian.

1.3.1. Maksud Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berdampak langsung pada kinerja karyawan dan bagaimana motivasi berfungsi sebagai mediator variable kepuasan kerja dan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja petugas kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi petugas kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja petugas kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* petugas kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur.
5. Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan kepuasan kerja petugas kandang CV Danas Mandiri Farm Cianjur.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian memainkan peran penting dalam kemajuan pengetahuan, solusi masalah secara keseluruhan. Variabel kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja petugas kandang di Peternakan CV Dana Mandiri Cianjur dibahas dalam penelitian ini.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Penelitian memajukan dan memperdalam pemahaman kita tentang teori-teori dalam bidang ilmiah. Dalam hal ini, variabel kepuasan kerja (independent), motivasi (mediasi), dan kinerja (dependen) disebut sebagai kegunaan teoritis penelitian. Penelitian dapat digunakan secara teoritis untuk menguji hipotesis, membuat teori baru, membuat kerangka konseptual, menerapkan teori pada situasi dunia nyata, dan mengarahkan penelitian lanjutan. Semua hal dipertimbangkan, penelitian memainkan peran penting dalam pembentukan teori di berbagai bidang.

Hal ini dapat berkontribusi pada perluasan pengetahuan, terutama dalam kaitannya dengan motivasi, kinerja, dan karakteristik kepuasan kerja.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian hanya benar-benar bermanfaat jika kesimpulan dan hasilnya digunakan secara praktis dengan cara yang langsung membantu orang, komunitas, atau organisasi. Diharapkan penelitian ini akan membantu CV Dana Mandiri Farm Cianjur dan sektor usaha lainnya yang berkaitan dengan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.