

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Pegawai sebagai SDM dalam perusahaan merupakan suatu aset yang penting untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Secara umum diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan pengetahuan, pendidikan atau keterampilan, disiplin dan sikap mental para pegawai pada tiap-tiap tingkatan secara terus menerus. Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut.

Rumah Potong Hewan (RPH) merupakan bangunan yang sengaja dibangun sebagai tempat pemotongan hewan ternak besar seperti sapi, dan lain lain. Rumah Potong Hewan (RPH) merupakan sumber daging untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan protein hewani, agar mutu dan kualitas daging yang dihasilkan memenuhi standar yang telah ditentukan maka Rumah Potong Hewan harus memiliki ijin dari pemerintah setempat. Rumah Potong Hewan memiliki konstruksi khusus yang terdiri dari beberapa ruangan, antara lain ruangan utama yaitu ruangan dimana ternak disembelih, selain itu RPH juga harus memiliki sarana dan prasarana yang lengkap, peralatan, letaknya strategis

atau dekat dengan pemasaran tapi harus jauh dari pemukiman penduduk agar tidak mengganggu kesehatan masyarakat.

Pemotongan sapi dilakukan di Rumah Potong Hewan karena untuk menstandarisasi daging yang akan dikonsumsi, dengan proses pemeriksaan kesehatan ternak sebelum di potong, tata cara pengulitan dan pemotongan daging yang benar, dan pemberian cap bahwa daging telah melewati pemotongan di Rumah Potong Hewan. Pemotongan sapi di Rumah Potong Hewan dilakukan oleh petugas yang terampil, menggunakan metode semi modern, sehingga mampu memotong puluhan ternak saat waktu pemotongan. Walaupun begitu, petugas tetap memegang kendali penuh atas proses pemotongannya sehingga standar pelaksanaan pemotongan yang baik dapat dicapai untuk keamanan pangan from farm to table atau dari kandang sampai meja makan.

Rumah Potong Hewan (RPH) Ruminansia Getasrejo adalah rumah potong hewan milik pemerintah yang berada di bawah Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan dengan bentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas, sesuai amanat Undang- Undang bahwa setiap kabupaten wajib memiliki RPH yang representatif dan menghasilkan produk daging yang ASUH dan higienis sesuai dengan standar yang berlaku. Sebagai UPTD, RPH Ruminansia Getasrejo dituntut untuk dapat menjadi contoh dan penyedia daging layak konsumsi dan aman bagi masyarakat dengan mengedepankan kualitas yang baik. RPH Ruminansia Getasrejo saat ini sudah memiliki gedung dan ruangan yang sesuai standard an berbagai peralatan yang mendukung serta sumber daya manusia yang bekerja di RPH tersebut. Jumlah SDM di RPH Ruminansia

Getasrejo terdiri dari Kepala UPTD RPH ( 1 orang), KasubagTU RPH (1 orang), Petugas Keamanan dan petugas kebersihan ( 2 orang), Juru sembelih halal ( 3 orang), Bucher/ juru pengulitan daging (18 orang), penyetor sapi ( 5 orang), pedagang daging (8 orang), pembawa/ transport daging (8 orang). Total jumlah pegawai di RPH Getasrejo Kabupaten Grobogan berjumlah 46 pegawai.

Pemotongan daging di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan masih menggunakan pola dan tata cara tradisional sehingga kesejahteraan dan kebersihan daging yang dihasilkan belum sesuai dengan harapan untuk mendapatkan daging yang Aman Sehat Utuh Halal (ASUH), higienis dan halal. Hal ini disebabkan karena belum adanya pelatihan dan standarisasi keterampilan terhadap *butcher* (juru pengulit dan pemotong daging) dan belum adanya peralatan semi modern untuk mendukung tata cara pemotongan daging yang benar. Salah satu tolok ukur higienitas atau kebersihan dan kelayakan daging adalah dengan rendahnya jumlah koloni bakteri dalam daging sehingga aman dan sehat untuk dikonsumsi. Sejak pergantian kepemimpinan di RPH Ruminansia Getasrejo saat ini mulai dilakukan pembenahan baik pada peralatan, standar operasional dan terutama peningkatan sumber daya manusia melalui pelatihan sampai sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara bertahap dengan tujuan meningkatkan kinerja dan kualitas produk yang dihasilkan.

Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi berupa perusahaan maupun instansi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik akan membantu organisasi mencapai visi dan misinya, sehingga menjadikan perusahaan atau instansi pemerintah tersebut menjadi

kondusif, terpercaya dan kompeten, tak terkecuali pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan.

Afandi (2018) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Kinerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompoten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Atas dasar uraian di atas, berdasarkan fenomena dan landasan teori yang dinyatakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji kinerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan .

Tiap perbuatan pegawai senantiasa berkat adanya dorongan kepuasan kerja. Timbulnya kepuasan kerja disebabkan adanya sesuatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Jika tujuan telah tercapai maka pegawai akan merasa puas. Tingkah laku yang telah

memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Dessler (2005) menjelaskan tentang kepuasan kerja bahwa *Job satisfaction is an energy change in a person who is characterized by the onset of feelings and reactions to achieve the goal, that the needs-satisfaction-job actions or behavior-satisfaction goals and there is a strong relationship* (Kepuasan kerja merupakan suatu perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan, bahwa antara kebutuhan-kepuasan kerja-perbuatan atau tingkah laku-tujuan dan kepuasan ada hubungan yang kuat).

Telah banyak studi terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja diantaranya penelitian Hasni (2020), Omah dan Pramudena (2020), Fitri dkk (2020) yang menyatakan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Kaiman (2013) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka kepuasan kerja akan diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan.

Kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan kepemimpinan yang baik, di mana pimpinan memberikan kesempatan untuk berdialog, memberikan kesempatan para pegawai melaksanakan tugas dengan kreativitasnya masing

masing. Pimpinan sangat memperhatikan partisipasi pegawai dalam melaksanakan tugas. Keberhasilan tujuan instansi sangat tergantung oleh kepemimpinan. Tanggung jawab dari seorang pemimpin adalah mendorong pegawai ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang bermanfaat. Seorang pemimpin, selalu memberikan arahan, membina dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian apabila perilaku pemimpin semakin baik maka cenderung dapat mencapai kepuasan kerja dan performance pegawai yang relatif tinggi, sebaliknya manakala kepemimpinan dijalankan kurang tepat akan berdampak kurang baik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Pemimpin merupakan salah satu sumber daya manusia yang penting untuk salah satu suksesnya organisasi atau perusahaan. Karena pemimpin adalah faktor yang mengarahkan organisasi dan juga memberikan contoh perilaku terhadap para pegawai, peran kepemimpinan sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi dan tidak hanya tentang arah suatu perusahaan atau organisasi yang kuat dimana permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kepemimpinan mengambil bagian dalam perubahan dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu tersebut.

Garry (2005) mendefinisikan kepemimpinan bahwa *Leadership is the style of the process of influencing others to understand and agree with what needs to be done and how the job is done effectively, the process of facilitating individual and collective efforts to measure in a common goal* yang artinya kepemimpinan merupakan perilaku proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana

tugas itu dilakukan secara efektif, secara proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama

Hasil penelitian dengan tema pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja telah banyak dilakukan studi oleh para peneliti terdahulu. Studi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dinyatakan dalam temuannya memiliki pengaruh signifikan dilakukan oleh Istiyanto (2014), Indrasari (2017), Hasni dkk (2020), Ramadhan dkk (2020). Studi terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, juga telah dilakukan oleh Ahmad dan Sulistyono (2018), Omah dan Pramudena (2020) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh Markiz *et al* (2017) menyatakan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Runi *et.al* (2020) juga menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan .

Pendidikan dan pelatihan menurut Hasibuan (2016: 69) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai.

Manajemen RPH Ruminansia pada kepemimpinan yang sebelumnya tidak memperhatikan teknis pemotongan dan kebutuhan pegawai terutama

keterampilan, keselamatan kerja dan peralatan yang memadai termasuk kebersihan atau sanitasi dan higienis daging, saat ini manajemen RPH mulai menerapkan standarisasi keterampilan dengan mengadakan 3 kali pelatihan dan sertifikasi kompetensi dimana sudah ada 2 Juru Sembelih Halal dan 7 *Butcher* (pengulit dan pemisah daging) yang lulus sertifikasi kompetensi yang diselenggarakan Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Grobogan bekerja sama dengan LSP Peternakan. Sertifikat Kompetensi dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi dan akan direview secara rutin.

Hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh Fitri dkk (2020) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai. Hasil penelitian Ningrum, dkk (2013), Muliadi, dkk (2019) menyatakan Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya penelitian Pakpahan (2014) menyatakan Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Atas dasar fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli serta gap hasil penelitian terdahulu maka akan diuji pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan .

RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan selama ini selalu berusaha meningkatkan kompetensi pegawai dengan melalui berbagai macam kegiatan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi, supaya kualitas pegawai dapat terus ditingkatkan, karena rendahnya kompetensi sumber daya manusia, merupakan kendala serius dalam pengembangan produktifitas pegawai. Dengan semakin baiknya kompetensi

pegawai akan mendukung tugas pokok dan fungsinya, sehingga mampu menguasai pekerjaan dan pada gilirannya akan mampu membangun dan mempengaruhi kepuasan kerja mereka terhadap organisasi, serta pada gilirannya dengan semakin baik kompetensi mereka akan berpengaruh pula terhadap kinerja mereka, serta pada akhirnya akan mampu mewujudkan tujuan pelayanan pada RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan.

Kompetensi pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang. Menurut pendapat Darsono dan Siswandoko (2011) kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Wibowo (2007), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Istiyanto (2014), Ahmadi dan Sulistyono (2018), Ramadhan dkk (2020), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Prakoso (2017), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya hasil penelitian Rudlia (2016) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Istiyanto (2014) menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Atas dasar fenomena kajian teori dan penelitian terdahulu,

maka peneliti mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Studi ini mengambil obyek para pegawai RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan, dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan secara heterogen terkait variabel penelitian. Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga memberikan asumsi dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian.

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah tersebut di mana perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai, mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian “Peran Kepuasan Kerja Dalam Upaya Pengembangan Perilaku Kinerja Pegawai”(Studi Kasus pada Rumah Potong Hewan ( RPH) Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan).

## **B. Perumusan Masalah**

Pada penelitian ini lingkup penelitian dibatasi pada kualitas sumber daya manusia, sehingga perumusan dan batasan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan ?

2. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan ?
5. Apakah pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan ?
6. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan:

- a. Untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan . signifikansi
- b. Untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan
- c. Untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan

- d. Untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan.
- e. Untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis signifikansi pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan.
- f. Untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan
- g. Untuk mengetahui secara empiris dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan

## 2. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini menjadi tambahan khasanah ilmu manajemen Sumber Daya Manusia untuk peningkatan dan perbaikan kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, kompetensi dan kepuasan kerja, dalam meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai dasar referensi dan replikasi penelitian bagi peneliti lain yang mengambil tema yang sama dengan penelitian ini.

### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan pertimbangan kebijakan manajemen mengenai keterkaitan pengaruh kepemimpinan, pendidikan

dan pelatihan, kompetensi dan kepuasan kerja, dalam meningkatkan kinerja pegawai pada RPH Ruminansia Getasrejo Kabupaten Grobogan.