

BAB I

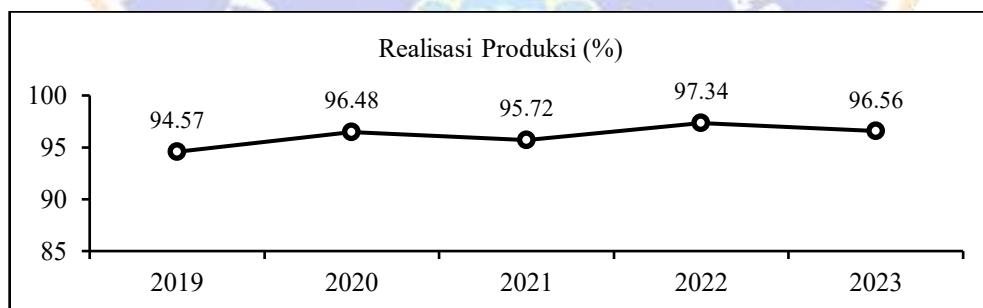
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Merujuk pada era globalisasi saat ini, banyak perkembangan maupun perubahan yang tidak menentu dan akan terus berlangsung secara berkelanjutan. Perusahaan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang tidak menentu ini dengan demikian perusahaan mampu bersaing, dimana persaingan usaha yang semakin kompetitif dan tidak menentu, maka setiap perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Setiap perusahaan dituntut mampu mengelola dan mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan dan optimalisasi SDM tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berkinerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

SDM, dalam hal ini karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam persaingan yang kompetitif, karena tanpa adanya karyawan maka perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Perubahan yang terjadi pada perusahaan membutuhkan kesiapan karyawan untuk dapat berkontribusi dalam memasuki lingkungan persaingan bisnis yang ada. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Melihat akan pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka sudah seharusnya karyawan diberi perhatian lebih serius dalam menjalani tugas-tugasnya dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai yang direncanakan.

Setiap perusahaan pasti selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya agar kinerja perusahaan tetap optimal. Demikian juga PT Kona Bay Indonesia sebagai perusahaan pembiakan (*breeding*) hewan multispecies terkemuka di dunia dengan akses kepada teknologi pembiakan sangat canggih dan inovatif. Dalam rangka program pembiakan udang Kona Bay hingga mencapai kapasitas penuh, setiap karyawan selalu dituntut memperlihatkan kinerja tinggi. Hal ini karena karyawan dengan kinerja tinggi dapat menunjang keberhasilan pencapaian target produksi perusahaan. Namun realita yang terjadi menunjukkan bahwa realisasi target produksi PT Kona Bay Indonesia dalam 5 (lima) tahun terakhir (2019-2023) belum bisa dicapai dengan rata-rata tingkat realisasi sebesar 96,13%.



Sumber: PT Kona Bay Indonesia (2024).

**Gambar 1.1
Realisasi Produksi PT Kona Bay Indonesia Tahun 2019-2023**

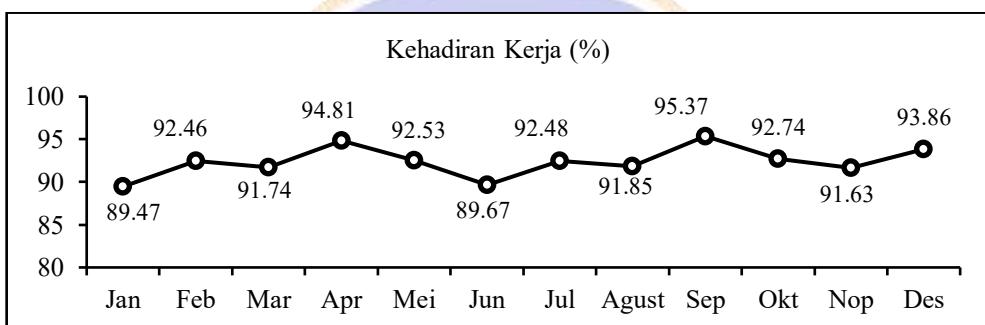
Terlepas dari berbagai kondisi, baik lingkungan internal maupun eksternal yang memengaruhi, realisasi produksi belum mencapai target mengindikasikan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia kurang optimal. Oleh karena itu, penting bagi manajemen PT Kona Bay Indonesia untuk berupaya meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja itu sendiri bisa diasumsikan sebagai *output* atau hasil dari pegawai selama menjalankan tugasnya, yang dinilai

secara positif atau negatif, yaitu ketika kinerja karyawan mengalami peningkatan bila terdapat faktor pendukungnya (Pittaloka dan FoEh, 2024). Artinya, upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik (tinggi) tidaklah mudah, ini disebabkan kinerja karyawan hanya dapat tercipta apabila faktor-faktor pendukungnya atau yang memengaruhi seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam perusahaan.

Usaha dalam meningkatkan kinerja adalah karyawan harus bersemangat tinggi dengan cara perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan dengan demikian karyawan merasa bahagia, senang, sehat, dan berkeinginan untuk mengerjakan tugas secara maksimal (Pittaloka dan FoEh, 2024). Dalam menjalankan tugasnya, setiap karyawan membutuhkan dorongan supaya memberikan semangat untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi sebagai hal yang mengarahkan karyawan untuk bertindak atau melakukan aktivitas tertentu (bekerja). Motivasi acap dipahami dimengerti sebagai yang memicu perilaku karyawan (Sutrisno, 2019). Motivasi kerja sebagai faktor pendorong atau tendensi individu untuk bertindak pada suatu kondisi atau lingkungan kerja di perusahaan. Kesuksesan maupun kegagalan kerap dihubungkan dengan motivasi karyawan (Pittaloka dan FoEh, 2024).

Karyawan yang termotivasi akan bekerja dengan upaya optimal untuk bisa mencapai kinerjanya, dan sebaliknya karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja hanya memberikan upaya minimum dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Fenomena yang terjadi di PT Kona Bay Indonesia memperlihatkan adanya masalah

terkait motivasi kerja karyawan, seperti sikap karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja dan menunda pekerjaan dengan demikian terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, saat jam kerja masih terlihat sebagian karyawan berada di luar ruang kerja, ada juga karyawan yang menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, terlambat masuk kembali ke ruang kerja setelah jam istirahat siang. Permasalahan motivasi kerja karyawan memanfaatkan waktu kerja secara optimal bisa dilihat dari tingkat kehadiran kerja karyawan sebagai berikut:



Sumber: PT Kona Bay Indonesia (2024).

**Gambar 1.2
Kehadiran Kerja Karyawan PT Kona Bay Indonesia Tahun 2023**

Tingkat kehadiran kerja karyawan PT Kona Bay Indonesia pada tahun 2023 menunjukkan pola fluktuatif dengan rata-rata kehadiran kerja per bulan sebesar 92,38%. Dalam arti lain, terdapat 7,62% karyawan kurang termotivasi untuk masuk kerja. Permasalahan motivasi kerja karyawan ini harus menjadi perhatian manajemen PT Kona Bay Indonesia untuk dilakukan berbagai upaya pemberian motivasi agar motivasi kerja karyawan meningkat.

Disamping motivasi kerja, faktor internal perusahaan terkait dengan tata kelola proses kerja perlu diperhatikan secara menyeluruh, seperti lingkungan kerja yang berakibat cukup kuat terhadap pelaksanaan proses pekerjaan demi

memperoleh efektivitas kinerja. Supaya bisa memaksimalkan kinerja, maka perlu penciptaan lingkungan kerja yang menjamin keamanan, kenyamanan, kekondusifan, dan menyenangkan (Pittaloka dan FoEh, 2024). Lingkungan kerja berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, dengan demikian kinerja karyawan akan baik jika lingkungan ini baik (Hustia, 2020). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, dengan demikian dapat memberikan kinerja tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk bisa menimbulkan stres dan kelelahan dengan demikian menurunkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan (Rulianti dan Nurpribadi, 2023).

Lingkungan tempat bekerja merujuk pada kondisi fisik dan situasi yang membentuk suasana kerja kondusif dan memengaruhi performa karyawan. Jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja karyawan akan lebih mudah. Fenomena yang terjadi di PT Kona Bay Indonesia memperlihatkan adanya masalah terkait kondisi lingkungan kerja, seperti lokasi tempat parkir yang terpisah dari gedung utama dirasa terlalu jauh. Penetapan waktu kerja berlebihan terkadang tanpa ada uang lembur dan timbulnya berbagai macam kesalahpahaman antara karyawan dengan atasan atau karyawan dan rekan kerja sesamanya adalah contoh lain dari kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Permasalahan lingkungan kerja ini harus menjadi perhatian manajemen PT Kona Bay Indonesia untuk dilakukan berbagai upaya perbaikan agar tercipta lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

Bukan hanya motivasi dan lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja, faktor kepuasan kerja juga turut memengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Beragam sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan pengalaman menyenangkan maupun tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya pada pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberikan kepuasan bagi karyawan. Sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh apabila pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Rulianti dan Nurpribadi, 2023). Kepuasan kerja merupakan perasaan lega seorang karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan penuh tanggung jawab. Kepuasan kerja ini akan ditunjukkan dengan perasaan suka dengan demikian karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Wardhana, 2023).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan berkinerja lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Fenomena yang terjadi di PT Kona Bay Indonesia memperlihatkan adanya masalah terkait dengan kepuasan kerja, seperti karyawan yang merasa tugas dari pekerjaannya bersifat rutin (monoton) dengan demikian menimbulkan kebosanan, atasan kurang responsif terhadap keluhan karyawan, atasan kurang perhatian terhadap hasil kerja karyawan, dan komunikasi antara karyawan dan atasan terkadang tidak berjalan dengan baik. Permasalahan kepuasan kerja ini tentunya harus menjadi perhatian manajemen PT Kona Bay Indonesia untuk dilakukan berbagai upaya perbaikan agar kepuasan kerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan strategis dan operasional. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara optimal, beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dalam konteks tersebut, motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi dua faktor utama yang dapat memengaruhi peningkatan kinerja. Aditya & Suarmanayasa (2024) menyebutkan bahwa motivasi kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan temuan ini sejalan dengan penelitian Bagaskara & Heryanda (2021), yang mengonfirmasi bahwa motivasi kerja merupakan determinan signifikan terhadap performa karyawan.

Faktor selain motivasi, lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan dampak positif terhadap efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas pekerjaan akan meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan pegawai selama bekerja. Penelitian Wiranata, Sinarwati & Rahmawati (2022) menunjukkan bahwa komunikasi internal dan pola kerja yang baik dalam organisasi membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hal yang sama juga ditegaskan oleh Dwiyanti, Heryanda & Susila (2019), di mana kompetensi dan lingkungan kerja yang mendukung terbukti berkontribusi terhadap peningkatan performa pegawai.

Penelitian sebelumnya juga mencatat bahwa pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu terjadi secara langsung. Faktor psikologis seperti kepuasan kerja sering kali berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antarvariabel. Heryanda (2019) menegaskan bahwa

stres kerja dan kepuasan yang dirasakan karyawan memiliki hubungan erat dengan pencapaian kinerja. Penelitian Billah, Suci & Suarmanayasa (2022) juga menemukan bahwa faktor psikologis dan karakteristik individu memiliki peran penting dalam mendorong perilaku kerja yang produktif. Lebih lanjut, Supadmi, Suarmanayasa & Rahmawati (2025) menunjukkan bahwa disiplin, motivasi, dan kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Beberapa hal dalam konteks kinerja organisasi seperti, kepemimpinan dan budaya kerja juga perlu diperhatikan. Dwi & Suarmanayasa (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan dan kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap performa pegawai melalui pembentukan budaya kerja positif. Hal ini diperkuat oleh Irmayanti, Widiastini & Suarmanayasa (2020), yang menemukan bahwa kompetensi dan budaya kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Manuaba, Rahmawati & Suarmanayasa (2025) mengungkapkan bahwa manajemen talenta dan motivasi kerja juga memengaruhi kinerja pegawai sektor pendikan melalui peningkatan kepuasan kerja. Sementara itu, penelitian Risadianta, Widiastini & Rahmawati (2023) menegaskan bahwa program pengembangan karier yang baik dapat meningkatkan performa organisasi melalui peningkatan kesiapan kerja dan kepuasan karyawan.

Secara empiris penelitian Gorda (2022) menunjukkan bahwa perilaku kerja positif melalui dukungan hubungan kerja termasuk komunikasi, dukungan emosional, dan komitmen pada organisasi dapat memperkuat kontribusi individu terhadap organisasi. Kondisi ini semakin menegaskan bahwa peningkatan kualitas hubungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, berperan dalam menciptakan

lingkungan kerja yang memfasilitasi motivasi dan kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja.

Kajian perilaku organisasi, kepuasan kerja dipandang sebagai variabel psikologis yang dapat menjembatani hubungan antara faktor-faktor pekerjaan dengan hasil kinerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian Saputra, Bagia dan Yulianthini (2016) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia juga mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja dapat berperan dalam memperkuat atau menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun demikian, temuan penelitian sebelumnya masih menunjukkan variasi dalam kekuatan hubungan antarvariabel, sehingga diperlukan pengujian lanjutan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dalam konteks organisasi yang berbeda.

PT Kona Bay Indonesia, perusahaan menghadapi tantangan berupa fluktuasi motivasi kerja, penyesuaian terhadap sistem kerja shift, tuntutan produktivitas tinggi, serta persepsi ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa walaupun perusahaan menyediakan fasilitas dan sistem kerja, belum tentu hal tersebut dapat langsung meningkatkan kinerja karyawan tanpa adanya kepuasan kerja sebagai faktor penguat. Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan kajian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di perusahaan ini.

Uraian latar belakang tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan manajemen ketika ingin meningkatkan pencapaian kinerja karyawan. Dengan memberikan motivasi kerja yang tepat, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan meningkatkan kepuasan kerja, terdapat potensi bagi karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Selain itu, kondisi tersebut dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian serius dalam strategi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan para peneliti sebelumnya. Berdasarkan kajian literatur penelitian sebelumnya menunjukkan hasil penelitian yang tidak konsisten (*research gap*) dari semua variabel penelitian.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam mengukur efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Beberapa penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Candana dkk (2020), Rulianti dan Nurprabadi (2023), Pittaloka dan FoEh (2024), Prabowo dkk (2024), serta Zulfahmi dan Trimurni (2024). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Habeahan (2023), yang tidak menemukan pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja. Ketidakkonsistennan ini

menunjukkan perlunya pendalaman untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memoderasi atau memediasi hubungan tersebut.

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendukung atau menghambat pencapaian kinerja optimal. Studi-studi sebelumnya oleh Triastuti dkk (2021), Ariansy dan Kurnia (2022), Habeahan (2023), Rulianti dan Nurribadi (2023), serta Pittaloka dan FoEh (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan konsentrasi, dan memperkuat loyalitas pegawai. Namun, temuan dari Nabawi (2019) dan Candana dkk (2020) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan. Perbedaan hasil tersebut mencerminkan adanya ruang bagi penelitian lanjutan, terutama dengan mempertimbangkan dimensi lingkungan kerja secara lebih terperinci.

Kepuasan kerja merupakan variabel penting lainnya yang diyakini berkontribusi pada kinerja. Temuan dari Lantara (2018), Nelly dan Erdiansyah (2022), Sarbini dkk (2023), Prabowo dkk (2024), serta Zulfahmi dan Trimurni (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berbanding lurus dengan tingkat kinerja yang dicapai. Pekerja yang merasa puas dengan peran, tanggung jawab, serta penghargaan atas kinerjanya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan performa terbaik. Sebaliknya, Nabawi (2019), Triastuti dkk (2021), dan Ariansy dan Kurnia (2022) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menegaskan pentingnya mengkaji lebih jauh peran

kepuasan kerja, terutama dalam konteks organisasi dan karakteristik individu yang berbeda.

Motivasi kerja tidak hanya dikaitkan langsung dengan kinerja, melainkan juga dengan kepuasan kerja. Penelitian oleh Lantara (2018), Solihatun dkk (2021), Nelly dan Erdiansyah (2022), Sarbini dkk (2023), dan Zulfahmi dan Trimurni (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung merasa lebih puas terhadap peran yang dijalani. Namun, Adinata dan Turangan (2023) melaporkan hasil yang tidak konsisten, di mana motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan perlunya telaah lebih lanjut terhadap aspek-aspek motivasi yang berkontribusi terhadap kepuasan.

Lingkungan kerja juga terbukti memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian oleh Solihatun dkk (2021), Ariansy dan Kurnia (2022), Nelly dan Erdiansyah (2022), Adinata dan Turangan (2023), serta Sarbini dkk (2023) mendukung adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan perasaan puas dalam bekerja. Meski demikian, Wongkar (2018) menunjukkan hasil berbeda, yaitu tidak adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan temuan ini memperkuat urgensi untuk melakukan penelitian lanjutan dalam rangka memperoleh pemahaman yang lebih utuh dan kontekstual.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum maksimal dalam mencapai target produksi PT Kona Bay Indonesia.
2. Tingkat kehadiran kerja karyawan PT Kona Bay Indonesia tahun 2023 sebesar 92,38% yang berarti terdapat 7,62% karyawan kurang termotivasi untuk masuk kerja.
3. Karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, seperti malas kerja dan menunda pekerjaan.
4. Karyawan kurang termotivasi dalam memanfaatkan kerja, seperti berada di luar ruang kerja saat jam kerja dan terlambat masuk kembali ke ruang kerja.
5. Lokasi tempat parkir dirasa terlalu jauh dari gedung utama.
6. Tugas pekerjaan bersifat rutin (monoton) dengan demikian menimbulkan kebosanan
7. Atasan kurang responsif terhadap keluhan karyawan.
8. Atasan kurang perhatian terhadap hasil kerja karyawan.
9. Komunikasi antara karyawan dengan atasan terkadang tidak berjalan dengan baik (harmonis).

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kona Bay Indonesia?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kona Bay Indonesia?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia.

3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia.
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kona Bay Indonesia.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kona Bay Indonesia.
6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kona Bay Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah bagi peneliti dan pembaca tentang manajemen SDM khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Praktisi (Manajemen PT Kona Bay Indonesia dan Dunia Industri)

Penelitian ini memberikan kontribusi nyata bagi manajemen PT Kona Bay Indonesia dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan yang lebih terarah dan berbasis bukti empiris. Hasil penelitian dapat digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi

kinerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan internal seperti program peningkatan motivasi, perbaikan fasilitas kerja, penyesuaian sistem penghargaan, dan penguatan komunikasi antarpegawai serta atasan-bawahan. Strategi tersebut bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memuaskan, dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan pencapaian target produksi perusahaan.

b. Bagi Akademisi (Bidang Ilmu Manajemen SDM dan Perilaku Organisasi)

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Temuan penelitian memperkuat konsep-konsep teoritis tentang hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, serta menambah literatur terkait peran variabel mediasi dalam membentuk hubungan kausal antarvariabel. Penelitian ini juga memperkaya kajian akademik dengan menghadirkan konteks industri pembiakan hewan multispesies yang masih relatif jarang diteliti. Hasilnya dapat menjadi referensi dalam pengembangan kurikulum, studi kasus, maupun bahan ajar pada mata kuliah manajemen SDM dan perilaku organisasi di perguruan tinggi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat menjadi pijakan awal bagi peneliti berikutnya dalam mengembangkan riset lanjutan yang lebih luas dan mendalam. Peneliti selanjutnya dapat menguji model serupa dengan menambahkan variabel moderasi seperti komitmen organisasi, budaya kerja,

atau gaya kepemimpinan. Selain itu, pendekatan metode yang lebih kompleks seperti structural equation modeling (SEM) atau longitudinal study dapat diterapkan untuk menguji stabilitas hubungan antarvariabel dalam jangka waktu tertentu. Peneliti juga dapat melakukan komparasi antar industri atau sektor yang berbeda guna melihat apakah temuan serupa dapat digeneralisasi secara lebih luas.

1.7 Asumsi Penelitian

Tantangan globalisasi dan dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas guna mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, dapat diasumsikan bahwa karyawan sebagai bagian dari SDM memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, termasuk dalam aspek produksi dan efisiensi operasional. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya terbentuk secara alami, tetapi merupakan hasil dari proses manajerial yang efektif dalam mengelola faktor-faktor internal yang memengaruhi perilaku kerja. Motivasi kerja diasumsikan sebagai salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaik dalam menyelesaikan tugas, dengan demikian apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan munculnya perilaku negatif, seperti penundaan pekerjaan, ketidakhadiran, dan penurunan kedisiplinan.

Beberapa hal selain motivasi, lingkungan kerja diasumsikan turut memengaruhi performa karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan

kondusif diyakini dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi stres, serta memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap pekerjaannya. Kondisi fisik seperti tata letak ruang kerja, fasilitas pendukung, serta hubungan interpersonal yang harmonis di antara rekan kerja dan atasan menjadi bagian penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, maka akan muncul gangguan psikologis dan fisik yang dapat menurunkan kinerja. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang baik di PT Kona Bay Indonesia diasumsikan dapat menjadi salah satu strategi peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja juga diasumsikan sebagai faktor krusial dalam membentuk perilaku kerja yang positif. Karyawan yang merasa puas terhadap tugas, perlakuan atasan, dan suasana kerja secara keseluruhan cenderung memiliki antusiasme yang tinggi dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan sikap apatis, penurunan loyalitas, dan bahkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam konteks PT Kona Bay Indonesia, kepuasan kerja diasumsikan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika pekerjaan bersifat repetitif, komunikasi kurang efektif, atau atasan kurang memberikan penghargaan terhadap hasil kerja bawahannya.

Ketiga faktor tersebut motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja diasumsikan memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian kinerja karyawan. Realisasi target produksi yang belum optimal serta tingkat kehadiran yang fluktuatif selama lima tahun terakhir menunjukkan adanya indikasi bahwa

faktor-faktor internal tersebut belum dikelola secara maksimal. Penelitian ini juga dilandasi oleh adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, dengan demikian menimbulkan research gap yang penting untuk dijelaskan melalui studi kontekstual. Dengan demikian, penelitian ini diasumsikan akan memberikan kontribusi teoretis dan praktis dalam upaya memahami dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Kona Bay Indonesia secara lebih efektif.

1.8 Rencana Publikasi

Rencana publikasi penelitian ini adalah pada **International Journal of Economics Development Research (IJEDR)**, Jurnal dapat diakses pada link berikut: <https://journal.yrpipku.com/index.php/ijedr/>

