

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor utama keberlangsungan sebuah perusahaan adalah ada pada sumber daya manusia di dalamnya yang berkualitas dan bermutu serta memiliki kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengatur manajemen perusahaan sesuai prosedur kerjanya. Patokan untuk mengukur sumber daya manusia yang memiliki mutu adalah mempunyai kinerja yang baik didalam pekerjaannya, sebab kinerja yang baik merupakan aspek yang menentukan pada perusahaan. Hal tersebut dijelaskan dalam jurnal (Satrio & Kusmiyanti, 2020) bahwa “Sumber daya manusia adalah Aset penting dalam sebuah organisasi yang semestinya di pupuk dan dipertahankan untuk lebih berkualitas serta menjadikan sebuah organisasi bergerak maju kearah yang lebih baik lagi”. Ketika sebuah perusahaan memiliki komponen kerja maksimal, organisasi yang terstruktur, dan mempunyai fasilitas teknologi mumpuni juga lengkap, akan tetapi perusahaan tersebut tidak memiliki sumber daya manusia merupakan kunci utama keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pernyataan tersebut, sejalan dengan pendapat (Satrio & Kusmiyanti, 2020) bahwa “Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Sejalan dengan teori Gibson, et al., (1996) dalam

Gorda (2006) berikut menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja menurut Afandi (2018;83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Darmawan et all (2020) menyatakan bahwa pentingnya suatu kinerja yang bagus dan peduli kepada suatu organisasi apabila tidak mempunyai karyawan untuk menggerakkan kegiatannya, oleh karena itu tidak akan berjalan dengan lancar, karyawan merupakan asset terpenting dan mempunyai fungsi yang sangat penting pada aktifitas suatu organisasi.

Menurut pendapat dari Busro (2018;188) kinerja merupakan perbedaan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau standard yang telah disetujui apabila hal tersebut melampaui standard dan tujuan yang telah disepakati, maka dengan itu kinerja dapat dikatakan sudah baik. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Desminar et al., 2022). Maka dengan itu pada penelitian terdahulu diatas ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga menjadi pedoman dalam penelitian ini.

Kinerja karyawan yakni sebuah hasil atau prestasi kerja karyawan yang dilihat dari kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kualitas kerja disini merupakan kualitas output berdasarkan kriteria pekerjaan yang sudah menjadi job tetap yang dikerjakan karyawan seperti kualitas produk minuman ringan yang diproduksi PT. Es Siantar. PT. Pabrik Es Siantar merupakan produsen minuman tertua di provinsi Sumatera Utara. PT. Pabrik Es Siantar berdiri sejak tahun 1916 yang didirikan oleh seorang berkebangsaan Swiss yaitu Heinrich Surbech dengan nama NV Ijs Fabriek Siantar.

Sebagai sebuah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang minuman, PT. Pabrik Es Siantar juga sangat mengutamakan kinerja karyawannya dengan baik agar kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan baik pula dalam memproduksi minuman cap badak. Namun masih terdapat beberapa permasalahan dalam hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam proses produksinya di PT. Pabrik Es Siantar antara lain;

1. Menurunnya produksi karena peralatan atau mesin yang digunakan sudah tua sehingga karyawan tidak bekerja secara maksimal.
2. Tingkat disiplin kerja akibat penerimaan yang menurun sehingga karyawan terkesan malas-masalan dalam bekerja.
3. Kerap terjadi kecelakaan hingga menyebabkan karyawan cidera akibat human error.
4. Sementara kuantitas merupakan jumlah kemampuan pencapaian target setiap bulannya dalam memproduksi minuman ringan seperti Sarsparila dan Minuman cap Badak, sementara itu kinerja dapat dikatakan baik jika

karyawan mampu menunjukkan prestasi kerja secara optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sementara itu, organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu berusaha untuk terus meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di dalamnya, sebab hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi hal yang utama yang harus diperhatikan PT. Pabrik Es Siantar karena kualitas dari kinerja karyawan itu sendiri sangatlah berhubungan erat dengan kualitas dari perusahaan atau organisasi itu sendiri. Berikut ini adalah laporan Kinerja PT. Pabrik Es Siantar Periode tahun 2022;

Tabel 1.1. Laporan Kinerja PT. Pabrik Es Siantar Periode Tahun 2022

Bulan	Target (unit)	Realisasi (unit)	Ketercapaian (%)
Januari	7.500	7.550	100,67
Pebruari	20.000	27.448	137,24
Maret	30.000	30.550	101,83
April	30.000	29.551	98,50
Mei	30.000	22.612	75,37
Juni	30.000	31.566	105,22
Juli	30.000	29.314	97,71
Agustus	30.000	26.981	89,94
September	30.000	25.590	85,30
Oktober	30.000	25.508	85,03
Nopember	30.000	32.334	107,78
Desember	30.000	25.911	86,37

Sumber ; PT. Pabrik Es Siantar

Pada tabel 1.1 diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Pabrik Es Siantar periode Tahun 2022 mengalami fluktuasi yang disebabkan karena realisasi penjualan produk terlalu kecil dibandingkan target penjualan produk yang

ditetapkan. Ketercapaian pada bulan Januari mencapai lebih dari 100% yakni sebesar 100,67%. Pada tabel diatas terlihat bahwa ketetapan target lebih kecil dibandingkan target pada bulan Februari. Ketercapaian tertinggi diperoleh pada bulan Februari hingga mencapai 137,24% dan terendah terjadi pada bulan Mei 2022 hanya mencapai 75,37%.

Hasil pada tabel di atas, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hilmawan et al., 2020), bahwa menurunnya kinerja karyawan PT. Wildwood dapat dilihat dari hasil produksi yang tidak stabil, produksi yang dicapai tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penurunan kinerja dapat menghambat produktivitas perusahaan itu sendiri.

Menurunnya tingkat ketercapaian kinerja diatas disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah meningkatnya permintaan konsumen akan hasil produk PT. Pabrik Es Siantar di bulan Mei 2022 sehingga sudah tentu bertambahnya beban kerja yang terlalu besar yang diberikan kepada karyawan, dimana beban kerja yang harus diselesaikan tidak seimbang dengan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memproduksi minuman ringan, sehingga hal tersebut erat kaitannya dengan Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rastana, Mahayasa dan Premayani pada tahun 2021 dalam penelitiannya menjelaskan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, serta Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan. Menurunnya kompensasi yang diterima oleh karyawan akibat ketercapaian target penjualan yang menurun juga menjadi salah satu faktor menurunnya kinerja karyawan di PT. Pabrik Es Siantar.

Hasil wawancara tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Awaloedin, Cik dan Nandean tahun 2021, dimana hasil penelitiannya menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh pada kinerja. Kompensasi yang dilakukan dapat memberi motivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan karyawan. Kompensasi juga mempercepat maupun membuat motivasi kinerja untuk melaksanakan pekerjaannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kompensasi, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Pabrik Es Siantar dapat dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Kompensasi memainkan peran penting dalam menciptakan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi. Meningkatnya kinerja karyawan diasumsikan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Berikut penulis sajikan data kompensasi PT Pabrik Es Siantar :

Character Building
UNIVERSITY

Tabel 1.2. Kompensasi PT. Pabrik Es Siantar Periode Tahun 2022

NO	Jabatan/ Golongan	Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan (Orang)	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Jabatan	Penilaian/ Prestasi
1	Div. Produksi	SMA,Sarjana	74	Rp 2.552.000	Rp 295.000	Rp. 245.000
2	Div. Mesin	STM,Sarjana	8	Rp 2.710.500	Rp 435.000	Rp. 445.000
3	Div. Gudang	SMA	9	Rp 2.980.500	Rp 295.000	Rp. 315.000
JUMLAH			91			

Sumber : PT. Pabrik Es Siantar Periode Tahun 2022

Pada tabel di atas, jumlah kompensasi yang diterima karyawan PT. Pabrik Es Siantar bagian divisi Mesin menunjukkan pendapatan kompensasi tertinggi dari hasil penilaian/prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan yaitu sebesar Rp.445.000,- sementara itu divisi produksi memperoleh kompensasi paling kecil dilihat berdasarkan penilaian/prestasi kerjanya yakni Rp.245.000,- Asumsi atau persepsi karyawan terhadap adanya perbedaan jumlah kompensasi tersebut memberikan kesan tidak adil. Karyawan beranggapan beban kerja dibidang keduanya sama-sama memiliki level kerjasama yang hampir sama karena keduanya memiliki tanggung jawab besar dan andil paling utama terhadap keberlangsungan hasil produksi. Namun demikian, pihak perusahaan mengharapkan kompensasi tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja.

Salah satu terwujudnya kinerja karyawan yang baik adalah melalui kompensasi yang diterima karyawan/karyawan dari pihak perusahaan. Hal ini dapat

didukung oleh penelitian Mega Astuti dkk (2021) yang menunjukkan bahwa meningkatnya pemberian kompensasi finansial akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Pendapat diatas bertolak belakang dengan hasil penelitian Rianda dan Winarno (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Kinerja karyawan pada PT. Rajasaland Bandung”, yang menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial.

Totalitas kerja karyawan yang ditunjukkan melalui loyalitasnya, baik dari segi tenaga, waktu, keterampilan dan pengorbanan yang telah karyawan berikan kepada perusahaan pantas mendapat imbalan atau balas jasa yang sesuai. Melalui pemberian kompensasi yang baik dan sesuai dianggap akan meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan. Dengan demikian, kompensasi merupakan salah satu faktor yang turut menunjang meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, terkait kompensasi yang diterima karyawan ditemukan beberapa permasalahan diantaranya yaitu; masih adanya ketidaksetaraan pemberian insentif bagi karyawan , dimana waktu penerimaan insentif dengan jabatan yang sama dan pekerjaan yang cenderung sama, sehingga beberapa karyawan beranggapan itu tidak adil dengan adanya perbedaan tersebut, dan berdampak menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja karena mereka merasa dibedakan tanpa mendapatkan penjelasan kenapa hal tersebut bisa terjadi. Kompensasi adalah salah satu tujuan karyawan untuk bekerja kerja karena salah satu dari kompesasi yaitu adalah gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.

Selain faktor kompensasi yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja fisik juga merupakan hal yang tak kalah penting terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Beberapa keluhan yang penulis peroleh dari karyawan PT. Pabrik Es Siantar terkait Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah kebersihan Lingkungan kerja fisik yang belum maksimal pada saat pada proses packaging. Sistem inspeksi botol dilakukan oleh manusia sehingga apabila botol pecah lewat dan terisi oleh mesin filler maka botol yang telah terisi tersebut akan langsung dibuang. Botol-botol yang dibuang memenuhi sebuah ruang khusus namun terkadang pecahan botol ada disekitar mesin sehingga seringkali karyawan mengalami luka akibat pecahan botol tersebut. Selain itu ruang kerja yang kurang luas atau masih terhitung sempit untuk melakukan kegiatan *packaging* dan produksi dalam satu tempat yang sama sehingga ruang gerak karyawan terbatas, Lingkungan kerja fisik yang demikian jelas dipandang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang optimal dan terjamin di PT. Pabrik Es Siantar diperlukan dalam pencapaian target perusahaan, dikarenakan bahwa Lingkungan kerja fisik yang baik seperti mewujudkan merasa nyaman, merasa aman dan menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawan akan memperlancar terwujudnya Lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik ini meliputi kaitan kerja yang terwujud antara karyawan dan kaitan kerja antar karyawan dengan pimpinan dan lingkungan fisik tempat bekerja.

Selain itu Lingkungan kerja fisik juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini di dukung oleh penelitian Harini dkk

(2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja fisik yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun pendapat diatas bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Fitriani, Nurlaela dan Sudarwadi (2018), yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja Fisik, Lingkungan kerja fisik Non Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Guru SMK Negeri 1 Manokwari”, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai perilaku peraturan tata tertib ataupun pengendalian diri disiplin sebut dengan sebagai wujud ketaatan dan pengendalian diri yang sadar, rasional, tak emosional dan tak ada paksaan. inti dari disiplin kerja senantiasa menjadi keinginan menjadi ciri dari pada setiap karyawan didalam suatu organisasi oleh karena itu dengan adanya kedisiplinan organisasi sehingga organisasi dapat dijalankan sesuai dengan yang diharapkan dan terwujudnya pencapaian tujuan organisasi dengan baik. Disiplin merupakan suatu sikap kesiapan ataupun kesetersediaan individu dalam menaati etika dan tata tertib disekitar tempat kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Desminar et al., 2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di UPT V BPPRD.

PT. Pabrik Es Siantar didalam memaksimalkan kinerja karyawan yang berhubungan dengan timbal balik didalam pengukuran melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif yang dapat diwujudkan melalui pemberian kompensasi terhadap karyawan secara merata dan

adil sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai. PT. Pabrik Es Siantar membutuhkan karyawan yang mempunyai fungsi dan peranan kedepannya. Pentingnya kinerja karyawan pada mencapai tujuan organisasi untuk menghilangkan ketidak sesuaian fungsi dan tugas pekerjaannya, disamping permasalahan ada beberapa hal yang diduga terkait dengan kinerja karyawan adalah kompensasi, beberapa permasalahan yang berhasil peneliti temui pada saat melakukan pra survey diketahui bahwa pemberian *reward* atas prestasi kerja karyawan belum merata, insentif diberikan sama rata tanpa mempertimbangkan masa kerja dan jabatan, demikian halnya dengan tunjangan, asuransi, dan fasilitas kantor yang diterima karyawan menyatakan belum merata.

Hasil wawancara yang berhubungan dengan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Pabrik Es Siantar yaitu pencahayaan di tempat kerja masih dirasakan belum maksimal, ketersediaan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja yang menunjang pekerjaan masih belum maksimal, bau dari limbah tercium ke departemen tempat bekerja sehingga mengganggu konsentrasi dan indra penciuman karyawan bahkan hingga berdampak pada kesehatan, warna cat ruangan yang berwarna putih disatu sisi memberikan nuansa terang dan luas, namun disisi lain tembok yang terkena kotoran dari produk jadi terkesan tidak nyaman dan jorok, ketersediaan sirkulasi udara ruangan kerja masih dirasakan kurang nyaman karena panasnya efek dari mesin membuat karyawan merasa gerah dan lelah karena terlalu banyak keluar keringat.

Beberapa faktor dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yaitu faktor disiplin dalam bekerja, yang di temukan bahwa karyawan yang bekerja di PT.

Pabrik Es Siantar dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. Dimana disiplin kerja sangatlah penting didalam suatu organisasi bahwa apabila karyawan telah disiplin didalam pekerjaannya maka akan membantu pencapaiannya tujuan suatu oragniasasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat pelaporan karyawan. Supaya setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar oleh karena itu diusahakan setiap karyawan dapat disipin dengan baik. Pendapat Terry dalam Singodimejho dalam Hamidah (2018). Berikut data disiplin kerja pada PT. Pabrik Es Siantar tahun 2022.

Tabel 1.3. Data Absensi Karyawan Divisi Produksi, Mesin dan Gudang di PT. Pabrik Es Siantar 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Efektif (Hari)	Sakit %	Alfa (%)	Jumlah
Januari	91	31	5	2	7
Februari	91	28	6	3	9
Maret	91	31	4	2	6
April	91	30	2	0	2
Mei	91	31	3	2	5
Juni	91	30	16	5	21
Juli	91	31	11	16	27
Agustus	91	31	8	4	12
September	91	30	9	8	17
Oktober	91	31	5	3	8
November	91	30	3	5	8
Desember	91	31	3	0	3

Sumber ; PT. Pabrik Es Siantar tahun 2022

Merujuk tabel 1.3 diatas, disiplin kerja karyawan di PT. Pabrik Es Siantar tahun 2022 belum maksimal dimana masih terdapat karyawan yang alfa atau ijin dari pekerjaannya dengan frekuensi yang cukup tinggi tiap perbulannya. Tingkat ketidakhadiran yang tinggi terjadi karena kejenuhan yang dialami karyawan dari rutinitas pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga karyawan memilih untuk mangkir atau cuti sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Dari hasil observasi awal melalui wawancara penulis dengan subjek penelitian PT. Pabrik Es Siantar yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa tujuan dan kemampuan karyawan masih kurang optimal dalam mewujudkan target perusahaan, selanjutnya yaitu keteladanan pimpinan sangatlah penting didalam menumbuhkan sikap disiplin kerja karyawan PT. Pabrik Es Siantar, selanjutnya balas jasa seperti gaji yang belum standard dikarenakan upah minimum yang ada di Pematang Siantar terhitung kecil sehingga karyawan sering mengeluhkan gaji yang diterimanya dan kesejahteraan karyawan masih dikatakan belum sejahtera, selain itu sikap ego kepentingan masing-masing masih cenderung tinggi, sanksi yang sudah diterapkan belum memberikan efek jera bagi karyawan sehingga sering terjadi pelanggaran terus menerus, demikian pun hubungan antar karyawan masih belum ada kekompakan satu sama lainnya dalam memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi.

Untuk memastikan permasalahan yang ada maka peneliti melakukan observasi, wawancara dan melakukan pra survey dengan membagikan kuesioner, dengan membuat pra survey kuisisioner variable kinerja karyawan, pra survey kuisisioner variable kompensasi, pra survey kuisisioner variable Lingkungan kerja fisik dan pra survey kuisisioner variable disiplin kerja. Dari pendapat Roscoe dalam buku *Research Methods For Business* (1982) yang dikutip oleh Sugiyono (2019) menyarankan bahwa ukuran sampel untuk penelitian yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Didukung oleh (Permana, dkk, 2019) yang menyebutkan untuk mengetahui hasil wawancara yang ada dalam sebuah perusahaan, perlu melakukan pra survey dengan menggunakan 30 responden.

Sejalan dengan pendapat tersebut, maka peneliti melakukan pra survey kepada 30 orang responden. Data sekunder yang mengungkap bahwasanya variabel kinerja karyawan mengalami permasalahan dan ditunjang juga dengan adanya pra survey penelitian kepada 30 karyawan PT. Pabrik Es Siantar di Pematang Siantar guna menggambarkan tentang keadaan kinerja karyawan kuesioner yang telah dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kuesioner penelitian pra survey yang berkaitan dengan dimensi dan indikator kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan kuesioner pra survey yang menjadi data pendukung ada kesenjangan atau hasil wawancara yang dihadapi oleh PT. Pabrik Es Siantar mengenai kinerja karyawan, kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja, digambarkan sebagai berikut;

Tabel 1.4. Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja karyawan

No	Pernyataan tentang Kinerja Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan	9	13	7	1	0
2	Mesin produksi yang terawat mampu menyelesaikan jumlah capaian target produksi yang ditentukan	9	15	5	1	0
3	Karyawan mampu menyelesaikan target produksi sesuai waktu yang ditentukan	3	7	11	9	0
4	Jumlah tenaga kerja dan bahan baku yang memadai menghasilkan efektivitas kerja yang baik pula	8	16	5	1	0
5	Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya sesuai komitmen.	4	13	13	0	0

Sumber : olah data pra survey peneliti 2024

Berdasarkan hasil pra-survey yang telah dilaksanakan oleh peneliti kepada 30 karyawan PT. Pabrik Es Siantar di Pematang Siantar, diperoleh informasi mengenai belum maksimalnya kinerja karyawan. Berikut hasil pra-survey dari penelitian pada PT. Pabrik Es Siantar. Dari kelima indikator kinerja karyawan, hasil pra-survey menunjukkan masih rendahnya kinerja karyawan ditinjau dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kerjasama dan komitmen dapat disimpulkan bahwa pada poin pertama mengenai pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan sebanyak 13 orang (43,33%) yang menjawab setuju pada pernyataan tersebut. Pada point kedua mengenai mesin produksi yang terawat mampu menyelesaikan jumlah capaian target produksi yang ditentukan yang menyatakan setuju 15 orang (50%) pada pernyataan tersebut, sedangkan pada point ketiga tentang karyawan mampu menyelesaikan target produksi sesuai waktu yang ditentukan yang menyatakan kurang setuju 11 orang (36,37%), adapun pada poin keempat mengenai Jumlah tenaga kerja dan bahan baku yang memadai menghasilkan efektivitas kerja yang baik pula yang menyatakan setuju 16 orang (53,33%). Sedangkan pada poin 5 tentang Karyawan bertanggungjawab dengan pekerjaannya sesuai komitmen, yang menyatakan kurang setuju dan setuju 13 orang (43,33%) pada pernyataan tersebut. Dengan demikian, variabel kinerja karyawan pada PT. Pabrik Es Siantar secara keseluruhan masih belum sesuai dengan yang diharapkan, dalam hal ini dapat dijelaskan bahwa terkait kinerja karyawan PT. Pabrik Es Siantar masih harus meningkatkan kualitas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kerjasama dan komitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Selain ditunjang dari data sekunder yang mengungkap bahwasanya variabel kompensasi mengalami permasalahan dan ditunjang juga dengan adanya pra survey penelitian kepada 30 karyawan untuk karyawan PT. Pabrik Es Siantar di Pematang Siantar guna menggambarkan tentang penerimaan kompensasi karyawan, kuesioner yang telah dilakukan dengan menyebarkan pertanyaan kuesioner penelitian pra survey yang berkaitan dengan dimensi dan indikator kompensasi yang disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 1.5. Hasil Kuesioner Pra Survey Kompensasi

No	Pernyataan tentang Kompensasi Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.	11	8	1	0	0
2	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan.	6	9	3	2	0
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	3	7	3	3	4

Sumber : olah data pra survey peneliti 2024

Hasil pra survey mengenai kompensasi adalah; dari ketiga indikator kompensasi, hasil pra survey menunjukkan bahwa dari 30 responden pada point 1 mengenai “gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya” yang menyatakan sangat setuju 11 orang (36,67%), untuk poin 2 tentang “insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan” yang menyatakan setuju 9 orang (30)%, sedangkan pada poin 3 mengenai “tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan” yang menyatakan setuju

7 orang (23,33%). Dari seluruh pernyataan tentang variabel kompensasi tersebut menunjukkan hasil wawancara perubahan kompensasi karyawan di PT. Pabrik Es sebagai pembuktian.

Tabel 1.6. Hasil Kuesioner Pra Survey Lingkungan kerja Fisik

No	Pernyataan tentang Kompensasi Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan di PT. Pabrik Es Siantar sudah baik.	7	9	12	2	0
2	Tata warna di ruangan kerja membangkitkan semangat.	8	16	5	1	0
3	Lingkungan kerja fisik selalu terjaga kebersihannya	6	8	16	0	0
4	Siklus udara di PT. Pabrik Es Siantar sudah baik dan sehat	6	9	7	8	0
5	Kebisingan suara di PT. Pabrik Es Siantar dapat diatasi dengan baik	10	14	4	2	0
6	Keamanan di PT. Pabrik Es Siantar terjaga dengan baik	1	16	13	0	0

Sumber : olah data pra survey peneliti 2024

Selain ditunjang dari data sekunder yang mengungkap bahwasanya variabel Lingkungan kerja fisik mengalami permasalahan dimana penulis temukan hasil wawancara tersebut saat melakukan pra survey kepada 30 karyawan PT. Pabrik Es Siantar guna menggambarkan tentang keadaan kinerja karyawan yang didukung dari Lingkungan kerja fisik. Kuesioner penelitian pra survey yang berkaitan dengan dimensi dan indikator Lingkungan kerja fisik yang telah di laksanakan dijelaskan bahwa dari keenam indikator kinerja karyawan, hasil pra survey menunjukkan bahwa dari 30 responden pada point 1 mengenai “Penerangan di PT. Pabrik Es Siantar sudah baik” yang menyatakan kurang setuju 12 orang (40%), untuk poin 2 tentang “Tata warna di ruangan kerja membangkitkan semangat” yang menyatakan

setuju 16 orang (53,33)%, sedangkan pada poin 3 mengenai “Lingkungan kerja fisik selalu terjaga kebersihannya” yang menyatakan kurang setuju 16 orang (53,33%), adapun pada poin 4 mengenai “Siklus udara di PT. Pabrik Es Siantar sudah baik dan sehat” yang menyatakan setuju 9 orang (30%), sementara itu untuk poin 5 mengenai “Kebisingan suara di PT. Pabrik Es Siantar dapat diatasi dengan baik” yang menyatakan setuju 14 orang (46,67%), sedangkan untuk poin 6 tentang “Keamanan di PT. Pabrik Es Siantar terjaga dengan baik” yang menyatakan setuju 16 orang (53,33%). Dari semua pernyataan yang disebar pada saat pra survey, ditemukan hasil wawancara terkait variabel Lingkungan kerja fisik yang diteliti di PT. Pabrik Es Siantar, bahwa Lingkungan kerja fisik yang menyangkut penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan, dan keamanan, jika dilihat dari hasil pra survey perlu peningkatan secara signifikan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu penelitian lebih lanjut diperlukan.

Tabel 1.7. Hasil Kuesioner Pra Survey Disiplin Kerja

No	Pernyataan tentang Kompensasi Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya selalu hadir sesuai dengan aturan waktu yang sudah ditetapkan	3	16	7	3	1
2	Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan teliti.	4	13	9	4	0
3	Suasana tempat kerja terasa harmonis	4	13	9	4	0
4	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku	4	13	13	0	0
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	15	9	1	0

Sumber : olah data pra survey peneliti 2024

Adapun hasil pra survey mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa dari 5 indikator tentang disiplin kerja, 30 responden point 1 mengenai “Saya selalu hadir

sesuai dengan aturan waktu yang sudah ditetapkan” yang menyatakan kurang setuju 16 orang (53,33%), untuk poin 2 tentang “Saya selalu menggunakan peralatan kerja dengan teliti” yang menyatakan setuju 13 orang (43,33)%, sedangkan pada poin 3 mengenai “Suasana tempat kerja terasa harmonis” yang menyatakan setuju 13 orang (43,33%), adapun pada poin 4 mengenai “Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku” yang menyatakan setuju 13 orang (43,33%) dan kurang setuju 13 orang (43,33%), sementara itu untuk poin 5 mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” yang menyatakan setuju 15 orang (50%). Dari semua pernyataan yang disebar pada saat pra survey, ditemukan hasil wawancara terkait variabel disiplin kerja yang diteliti di PT. Pabrik Es Siantar, bahwa dari semua pernyataan kuesioner yang disebar saat pra survey untuk variabel disiplin kerja yang akan diteliti terdapat hasil yakni belum sesuai harapan pihak PT. Pabrik Es Siantar atas disiplin kerja Karyawan. Jadi dapat dilihat dari kedisiplinan secara umum dalam hal ini perlu dijelaskan bahwa kedisiplinan karyawan tergantung pada frekuensi kehadiran karyawan dengan indikator yang diteliti yakni; disiplin antar waktu, tingkat kewaspadaan pekerja, etos kerja, disiplin pada peraturan perusahaan, disiplin melaksanakan tugas yang diberikan ditempat kerja untuk diteliti lebih lanjut sehingga mencapai hasil yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan pada latar belakang permasalahan di atas dan masih banyak perbedaan dengan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil judul penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Es Siantar Di Kota Pematang Siantar”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut;

1. Kurangnya pemerataan pembagian kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di PT. Pabrik Es Siantar.
2. Kondisi Lingkungan kerja fisik pada PT. Pabrik Es Siantar masih dikeluhkan karyawan karena merasa kurang nyaman saat melakukan aktifitas kerjanya, diantaranya adalah belum maksimalnya kebersihan Lingkungan kerja fisik dan ruang kerja yang sempit untuk melakukan kegiatan produksi dan packaging
3. Disiplin kerja karyawan PT. Pabrik Es Siantar masih belum optimal dan memenuhi harapan, tampak dari data absen karyawan setiap bulannya.
4. Kinerja karyawan pada PT. Pabrik Es Siantar masih belum maksimal dan mencapai target perusahaan secara maksimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi oleh ruang lingkup masalah agar diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi untuk bagian divisi, gudang dan produksi, Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi minuman Sarsaparila Cap Badak pada PT. Pabrik Es Siantar.

1.4 Rumusan Permasalahan

Berlandaskan latar belakang diatas, maka rumusan masalahpada penelitian ini diantaranya ;

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Es Siantar?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Es Siantar?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Es Siantar?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pabrik Es Siantar?

1.5 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan permasalahan diatas maka itu penelitian ini mempunyai tujuan diantaranya;

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Es Siantar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Es Siantar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Es Siantar.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pabrik Es Siantar.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi alternatif untuk menambah pengetahuan dan informasi tentang adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis ; sebagai sarana pembelajaran dan implementasi yang berlandaskan teori yang telah di pelajari pada saat proses kegiatan pembelajaran yang menyangkut sumber daya manusia
- b. Bagi Perusahaan ; diharapkan pada hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya berdasar pada mutu Sumber Daya Manusia melalui faktor kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja agar tercapai kinerja karyawan yang lebih optimal sehingga produksi perusahaan dapat meningkat lagi.
- c. Bagi UNIMED ; diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran ilmu manajemen dalam hal kompensasi, Lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja untuk penelitian lebih lanjut.