

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju seringkali muncul beberapa permasalahan permasalahan salah satunya terus mengalami perubahan terutama dalam hal peningkatan Sumber Daya Manusia yang diharuskan makin baik. Dimana dalam setiap perubahan tersebut tidak lepas dari adanya campur tangan SDM didalamnya khususnya Perusahaan yang bergerak dalam bidang peternakan yang harus terus mengikuti perkembangan tersebut (Zillah et al, 2022).

Dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial. Karyawan merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, karena karyawan menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peranan langsung dalam mengerjakan aktivitas yang dikehendaki oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan karyawan menjadi titik tolak keberhasilan dari sebuah organisasi. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, pengelolaan sumber daya manusia seringkali dihadapkan pada permasalahan dinamis yang timbul dari perkembangan perusahaan. Masalah yang sering dihadapi adalah masalah kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Zillah et al, 2022).

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk dijaga guna mencapai tujuan organisasi. Sebab semakin tinggi kinerja karyawan maka akan mencapai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan sesuai tugas atau tanggung jawab yang diberikan dan merupakan hasil kerja seseorang menurut standart yang telah ditentukan (Sinambela, 2021).

PT. Charoen Pokphand Jaya Farm awalnya mulai di dirikan sebagai Perusahaan resmi di Bangkok, Thailand tahun 1951 dan pabrik pertamanya didirikan tahun 1953. PT. Charoen Pokphand Indonesia Tbk (Perseroan) didirikan di Indonesia dengan nama PT. Charoen Pokphand Jaya Farm Indonesia Animal Feedmill Co. Limited, berdasarkan akta pendirian yang dimuat dalam Akta No. 6 tanggal 7 Januari 1972, yang dibuat dihadapan Drs. Gede Ngurah Rai, SH, Notaris di Jakarta.

PT.Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru berada di Jln Berdikari No 192 Dusun 3 Buluh Nipis, Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru, Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara berdiri sejak tahun 2011 dengan nama yang sama dan berfokus pada peternakan ayam. Peternakan ini memproduksi telur dan ayam yang kemudian di jual kepada pelanggan untuk dipasarkan kepada Masyarakat. Dan mendapatkan pakan ternak dari anak Perusahaan PT. Charoen Pokphand Jaya Farm lainnya yang menjadi

produsen pakan ternak. Awalnya Perusahaan ini didirikan untuk memenuhi ketahanan pangan nasional agar protein hewani yang dibutuhkan dapat tercukupi dan dengan pertimbangan lokasi yang strategis dalam proses pemasarannya.

**Tabel 1.1**

**Produksi Unggas**

| Produksi Daging Unggas Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Unggas di Provinsi Sumatera Utara |              |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------|
| Kabupaten/Kota                                                                            | Ayam Petelur |               |
|                                                                                           | 2022         | 2023          |
| Kabupaten                                                                                 |              |               |
| 01 Nias                                                                                   | 988,10       | 1 781,10      |
| 02 Mandailing Natal                                                                       | —            | —             |
| 03 Tapanuli Selatan                                                                       | —            | —             |
| 04 Tapanuli Tengah                                                                        | 3 051,94     | 8 093,94      |
| 05 Tapanuli Utara                                                                         | —            | —             |
| 06 Toba                                                                                   | —            | —             |
| 07 Labuhanbatu                                                                            | 23 107,54    | 39 105,28     |
| 08 Asahan                                                                                 | 4 232 736,95 | 5 611 064,21  |
| 09 Simalungun                                                                             | 951 672,67   | 1 311 100,41  |
| 10 Dairi                                                                                  | —            | —             |
| 11 Karo                                                                                   | 241 002,72   | 321 721,54    |
| 12 Deli Serdang                                                                           | 8 987 406,85 | 12 152 301,34 |
| 13 Langkat                                                                                | 5 377 183,92 | 7 128 182,81  |
| 14 Nias Selatan                                                                           | 29 877,91    | 53 467,50     |
| 15 Humbang Hasundutan                                                                     | —            | —             |

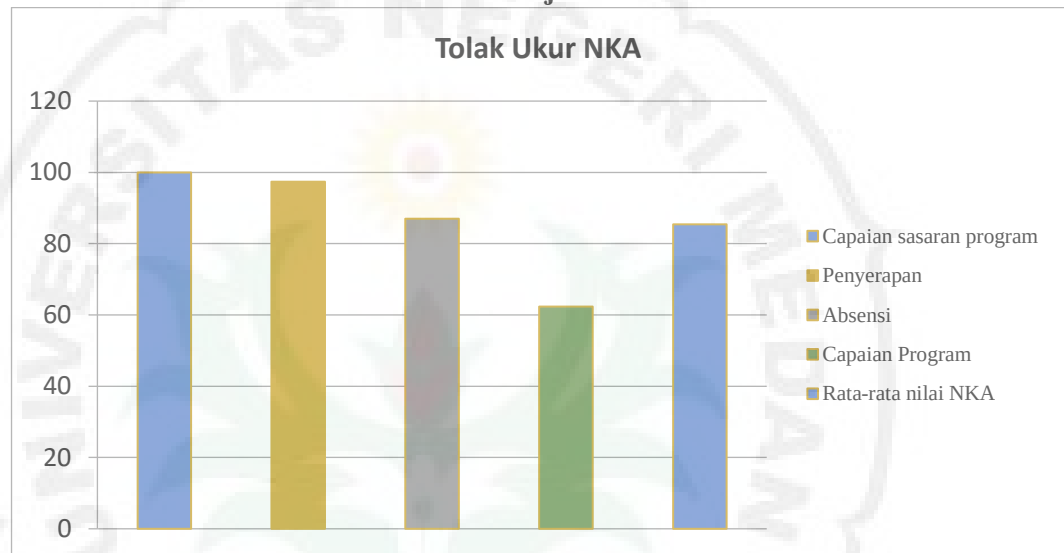
|    |                     |               |               |
|----|---------------------|---------------|---------------|
| 16 | Pakpak Bharat       | —             | —             |
| 17 | Samosir             | 1 666,47      | 2 361,44      |
| 18 | Serdang Bedagai     | 1 319 548,39  | 1 766 731,47  |
| 19 | Batu Bara           | 27 790,06     | 37 229,36     |
| 20 | Padang Lawas Utara  | 2 808,57      | 4 450,03      |
| 21 | Padang Lawas        | —             | —             |
| 22 | Labuhanbatu Selatan | —             | —             |
| 23 | Labuhanbatu Utara   | —             | —             |
| 24 | Nias Utara          | —             | —             |
| 25 | Nias Barat          | 18 316,84     | 25 898,53     |
|    | Kota                |               |               |
| 71 | Sibolga             | —             | —             |
| 72 | Tanjungbalai        | —             | —             |
| 73 | Pematangsiantar     | —             | —             |
| 74 | Tebing Tinggi       | 3 051,94      | 4 045,24      |
| 75 | Medan               | 73 419,86     | 99 273,83     |
| 76 | Binjai              | —             | —             |
| 77 | Padangsidempuan     | 733,09        | 1 942,03      |
| 78 | Gunungsitoli        | 7 813,93      | 10 359,07     |
|    | Sumatera Utara      | 21 302 177,75 | 28 579 109,13 |

Sumber : Kementerian Pertanian (Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan)

Dengan melihat tabel diatas bahwa dapat kita ketahui bahwa peningkatan jumlah produksi ayam berkembang di Sumatera Utara dalam arti bahwa membutuhkan jumlah SDM (Sumber Daya Manusia) juga dalam prosesnya. Mulai dari pengurusan sampai proses distribusinya kepada masyarakat. Pentingnya SDM

yang baik dalam pengerjaannya tentu akan sangat membantu hasil yang didapatkan.

**Gambar 1.1**  
**Data Nilai Kinerja**



*Sumber: PT. Charoen Pokphand Farm 7 Kutalimbaru, 2023*

Berdasarkan gambar diatas dapat kita ketahui bahwa Realisasi Indikator Kinerja melalui dengan adanya target atau tolak ukur yang harus dicapai oleh karyawan. Adanya capaian program yang harus dicapai pada tahun 2023 yaitu sebesar 100%, penyerapan di lapangannya sendiri yang adalah sebesar 98%, kemudian capaian program yakni 82,35% dan nilai rata rata yang dicapai 85%. Dengan adanya capaian dalam kinerja karyawan ini memungkinkan adanya factor lain yang mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan dalam proses pencapaian tersebut. Baik itu yang dipengaruhi oleh factor lingkungan kerja dan bahkan insentif yang diterima oleh seorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Namun tidak mungkin semua tujuan yang diharapkan itu bisa langsung terwujud, oleh karena itu perlu peningkatan kinerja dari sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu kunci utama dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja pada lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai menjadi rendah (Triwulan, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat kerja pegawai untuk berkontribusi terhadap kemajuan organisasi melalui peningkatan kinerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ardhianti dan Susanty (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dari seorang karyawan.

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merancang terciptanya pemeliharaan pegawai, karena dengan pemberian insentif pegawai merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyalnya akan semakin baik. Pelaksanaan pemberian insentif perusahaan/instansi terutama dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan/pegawai dan mempertahankan karyawan/pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik agar tetap bertahan di dalam perusahaan/instansi. Insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan

kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan/instansi. Hal ini sejalan dengan menurut Nuzleha (2022) yang menyatakan bahwa insentif adalah balas jasa yang seimbang antara pelaksanaan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang disesuaikan dengan standard tertentu. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Penelitian mengenai insentif ini juga dilakukan oleh Ahmad (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dari karyawan dengan kata lain bahwa semakin baik insentif yang diberikan ke karyawan maka akan meningkat kinerja dari seorang karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Manager PT. Charoen Pokphand Jaya Farm, terdapat permasalahan terkait dengan kinerja karyawan. Yang dimana beban kerja di PT. Charoen Pokphand Jaya Farm sangat berat, terutama pada saat menangani anak ayam dimana karyawan tidak bisa keluar kandang selama 24 jam dan juga jam kerja yang panjang tanpa istirahat yang memadai yang membuat karyawan jenuh ketika bekerja. Hal tersebutlah yang menjadi penyebab utama tidak tercapainya kinerja yang optimal pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu organisasi (Yanti, 2021). Sebuah lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Manz, 2019). Dan jika lingkungan kerja bersih dan sehat maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan optimal (Sims, 2019).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Manager PT. Charoen Pokphand Jaya Farm, terdapat permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yang dimana hasil limbah ternak ayam yang akan dijual ke masyarakat, sebelum di edarkan limbah ternak ayam ini akan di tumpuk di sekitaran kandang yang akhirnya membuat aroma tidak sedap di sekitar kandang dan membuat lalat berkeliaran di sekitar kandang yang akhirnya menyebabkan karyawan yang sedang bekerja di dalam kandang tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara optimal karena bau dan banyak lalat. Dan juga selain itu sisa limbah lainnya dari hasil produksi PT. Charoen Pokphand Jaya Farm, dibuang ke sungai yang ada di belakang kandang ayam sehingga membuat sungai tercemar dan tidak sehat.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif (Hermawan, 2020). Insentif adalah salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Insentif yang dikelola dengan baik dapat menjadi alat strategis dalam mendorong karyawan untuk mencapai target perusahaan dan menciptakan kepuasan kerja (Kuyeni, 2020).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Manager PT. Charoen Pokphand Jaya Farm, terdapat permasalahan terkait dengan insentif yaitu sebagian karyawan merasa bahwa adanya ketidakadilan dalam pembagian insentif yang dimana mereka merasa bekerja lebih keras dengan beban yang lebih berat tetapi mendapatkan insentif yang lebih sedikit.



Untuk memperkuat penelitian ini, peneliti melakukan prasurvey yang dibagikan kepada 30 orang karyawan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru. Beberapa permasalahan yang muncul terkait kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2**

**Hasil Kuesioner Pra-survey Kinerja Karyawan**

| No | Pertanyaan                                           | Ya | (%) | Tidak | (%) | Jumlah karyawan |
|----|------------------------------------------------------|----|-----|-------|-----|-----------------|
| 1  | Pekerjaan saya selalu selesai setiap hari            | 12 | 40  | 18    | 60  | 30              |
| 2  | Saya selalu bekerja setiap hari tanpa keluar kandang | 20 | 67  | 10    | 33  | 30              |
| 3  | Saya selalu bekerja 24 jam tanpa istirahat           | 27 | 90  | 3     | 10  | 30              |

Berdasarkan tabel 1.2 dilihat bahwa dalam salah satu pernyataan yaitu mengenai pekerjaan saya selalu selesai setiap hari dengan karyawan yang menjawab tidak sebanyak 18 (60%) hal ini berarti bahwa pekerjaan dari karyawan selalu tidak selesai setiap hari yang akhirnya menjadi menumpuk sehingga dapat memengaruhi kinerja dari karyawan. Kemudian pernyataan Saya selalu bekerja setiap hari tanpa keluar kandang karyawan yang menjawab ya sebanyak 20 (67%) yang berarti karyawan dituntut untuk bekerja setiap hari didalam kandang dan tidak boleh keluar kandang yang membuat karyawan jenuh sehingga menimbulkan kinerja karyawan yang menurun dan juga berdampak pada

produktivitas dari Perusahaan. Kemudian pernyataan Saya selalu bekerja 24 jam tanpa istirahat karyawan yang menjawab ya sebanyak 27 (90%) hal ini berarti karyawan dituntut untuk bekerja dengan waktu yang panjang selama 24 jam tanpa diberikan waktu untuk istirahat yang memadai di dalam kandang yang menyebabkan karyawan kelelahan dan bekerja dengan kondisi fisik yang kurang sehat sehingga menyebabkan kinerja yang tidak optimal.

**Tabel 1.3**

**Hasil Kuesioner Pra-survey Lingkungan Kerja**

| No | Pertanyaan                                                | Ya | (%) | Tidak | (%) | Jumlah Karyawan |
|----|-----------------------------------------------------------|----|-----|-------|-----|-----------------|
| 1  | Perusahaan selalu memberikan fasilitas perlengkapan kerja | 10 | 33  | 20    | 67  | 30              |
| 2  | Perusahaan menyediakan lingkungan kerja bersih            | 2  | 7   | 28    | 93  | 30              |
| 3  | Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan        | 3  | 10  | 27    | 90  | 30              |
| 4  | Saya selalu menjaga hubungan baik sesama karyawan         | 14 | 46  | 16    | 54  | 30              |

Berdasarkan tabel 1.3 prasurvey lingkungan kerja dapat dilihat bahwa jawaban dari responden terhadap pernyataan perusahaan selalu memberikan fasilitas perlengkapan kerja yang menjawab tidak sebanyak 67% artinya kesiapan Perusahaan dalam hal memenuhi perlengkapan di kantor yang dapat menunjang kinerja dari perusahaan kurang sigap dan lengkap. Kemudian

mengenai pernyataan perusahaan menyediakan lingkungan kerja bersih yang menjawab tidak sebanyak 28 (93%) yang berarti masih ada karyawan yang merasa bahwa tempat dia bekerja masih kurang bersih yang dapat mempengaruhi mood karyawan. Ketika bekerja dan akhirnya membuat kinerja karyawan tidak optimal. Kemudian pernyataan perusahaan selalu memperhatikan kesehatan karyawan yang menjawab tidak sebanyak 27 (90%) yang berarti bahwa perusahaan tidak pernah memperhatikan kesehatan karyawan ketika bekerja yang akhirnya membuat karyawan bekerja dalam kondisi fisik yang tidak sehat. Kemudian pernyataan terakhir yaitu Saya selalu menjaga hubungan baik sesama karyawan yang menjawab tidak sebanyak 16 (54%) yang menunjukkan bahwa masih adanya perdebatan antar sesama karyawan di Perusahaan yang dapat memengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Insentif**

| No | Pernyataan                                    | Ya | (%) | Tidak | (%) | Jumlah Karyawan |
|----|-----------------------------------------------|----|-----|-------|-----|-----------------|
| 1  | Saya mendapat pembagian bonus dari perusahaan | 11 | 36  | 19    | 64  | 30              |
| 2  | Saya mendapatkan gaji sesuai beban pekerjaan  | 14 | 47  | 16    | 53  | 30              |
| 3  | Saya menerima jaminan sosial ketenagakerjaan  | 15 | 50  | 15    | 50  | 30              |

Berdasarkan tabel 1.4 Pra-survey Insentif dapat diketahui melalui pernyataan Saya mendapat pembagian bonus dari perusahaan yang menjawab ya

sebanyak 11 (36%) dan tidak sebanyak 19 (64%) yang menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang merasa tidak mendapatkan bonus dari perusahaan padahal mereka sudah bekerja dengan sangat keras hal inilah yang menyebabkan tidak meningkatkan hasil kerja karyawan. Kemudian mengenai pernyataan saya mendapatkan gaji sesuai beban pekerjaan yang menjawab ya sebanyak 14 (47%) dan tidak sebanyak 16 (53%) artinya masih ada karyawan yang kurang puas dengan gaji yang diberikan oleh Perusahaan. Kemudian mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan yang menunjukkan jawaban ya dan tidak masing-masing bernilai 50% yang menunjukkan kurang meratanya pembagian dari jaminan sosial ketenagakerjaan ini.

Dengan melihat uraian diatas, bahwa lingkungan kerja dan insentif yang diberikan oleh PT. Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru ternyata dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tugas yang berlebihan

2. Tenggat waktu yang terlalu cepat sehingga menyebabkan karyawan kelelahan
3. Perlengkapan dan fasilitas yang kurang mendukung
4. Lingkungan kerja yang tidak sehat
5. Pembagian insentif yang tidak adil dan merata.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu luas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Penelitian ini berfokus pada “lingkungan kerja dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru”

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru?
2. Apakah terdapat Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru?

3. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Untuk memahami tentang masalah yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 7 Desa Sampe Cita, Kecamatan Kutalimbaru.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dalam upaya mempelajari tentang Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Lembaga UNIMED

Sebagai tambahan literatur kepustakaan di bidang Manajemen, khususnya Kinerja Karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang.

