

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh manusia. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemennya, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mengakui pentingnya efisien dan efektivitas kerja, namun juga mengakui pentingnya nilai karyawan, karena salah satu elemen pokok dalam organisasi adalah kemampuan karyawan yang memberikan upaya secara nyata pada sistem kerjasama organisasi.

Karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rangkaian suatu strategi, metode dari aktivitas yang diciptakan untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan dengan melakukan pengintegrasian kebutuhan perusahaan dengan individu. Sumber Daya Manusia menjadi faktor utama dalam mendorong keberhasilan pencapaian cita-

cita perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan baik atau tidaknya faktor manusia atau karyawan di dalamnya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik, dapat dilihat melalui tingkat kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan suatu keahlian tertentu. Dari definisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangatlah penting karena dengan adanya kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam pelaksanaan tugasnya. Sehingga dapat dilihat tingkat keberhasilan seseorang atau perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Mengingat Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi perusahaan memiliki peranan yang sangat penting. Tujuan organisasi perusahaan dapat terlaksana dengan baik atau tidak, tergantung pada faktor manusia yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut. Oleh karena itu SDM merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan, SDM yang handal mampu menghasilkan dan memberikan kontribusi besar dalam aktivitas perusahaan. Dalam upaya mencapai tujuan, suatu organisasi perusahaan perlu merencanakan strategi dengan tepat, menciptakan pengelolaan SDM yang baik dan professional, namun tentu rencana-rencana yang telah dicanangkan akan berjalan lancar bila setiap anggota organisasi di dalamnya memiliki kerja sama dan koordinasi yang terintegrasi.

SDM memiliki peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan karena bertindak sebagai pemrakarsa, pembuat keputusan dan penentu bagi

kelangsungan hidup perusahaan. SDM merupakan penggerak utama suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Bagi perusahaan, kinerja karyawan sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan kinerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi.

Agar seorang karyawan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka kinerja bagi karyawan juga harus dapat ditumbuhkan di dalam dirinya sendiri untuk dapat meraih apa yang diinginkan. Apabila seorang karyawan memiliki kinerja yang cukup sesuai dengan apa yang diharapkan oleh setiap karyawan, maka karyawan juga akan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. PT. Sinar Sosro juga menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat Sukabumi, dimana PT. Sinar Sosro mempunyai karyawan sebanyak 30 orang dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

Tabel 1.1
Unsur- unsur Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro

Unsur-Unsur Penilaian Kinerja		
No	Kinerja Karyawan/Hasil Kerja	Perilaku kerja
1	Kualitas	Sikap
2	Kuantitas	Kedisiplinan
3	Tanggung Jawab	Kerjasama
4	Waktu	
5	Kecepatan Kerja	
Bobot	60%	40%

Sumber: PT. Sinar Sosro

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari sasaran kinerja karyawan dan perilaku kerja. Sasaran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, tanggung jawab, waktu dan kecepatan kerja dengan nilai bobot 60% sedangkan perilaku kerja terdiri dari sikap, kedisiplinan dan kerja sama dengan nilai bobot 40% sehingga total nilai bobot keseluruhan menjadi 100%

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro

Standar Nilai Kinerja PT. Sinar Sosro		
No	Nilai (%)	Kategori
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup
4	51 – 60	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber: PT. Sinar Sosro

Standar nilai kerja digunakan bertujuan untuk mengukur kinerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan PT. Sinar Sosro dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja, PT. Sinar Sosro selalu mengevaluasi agar kedepannya

dapat lebih baik lagi. Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir di PT. Sinar Sosro.

Tabel 1.3
Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja pada PT. Sinar Sosro Tahun
2020-2022

No.	Karyawan	Penilaian Kinerja			Angka Harapan
		2020	2021	2022	
1.	Karyawan (1)	82,64	87,42	80	90
2.	Karyawan (2)	81,22	86,12	81,54	90
3.	Karyawan (3)	80,37	86,27	80,77	90
4.	Karyawan (4)	77,28	80	79	90
5.	Karyawan (5)	78,9	81,15	80,22	90
6.	Karyawan (6)	79	80	81,32	90
7.	Karyawan (7)	80	81,36	82,32	90
8.	Karyawan (8)	82,66	85,24	83,1	90
9.	Karyawan (9)	81,33	80,25	82,22	90
10.	Karyawan (10)	80,72	79,71	82,29	90
11.	Karyawan (11)	81	83,23	82,87	90
12.	Karyawan (12)	79,77	78,45	81,22	90
13.	Karyawan (13)	79,1	85,24	81	90
14.	Karyawan (14)	78,87	83,25	80,45	90
15.	Karyawan (15)	82,1	85,89	83,82	90
16.	Karyawan (16)	80,56	82,29	81,87	90
17.	Karyawan (17)	81,2	78,25	82,79	90
18.	Karyawan (18)	80,52	79,71	82,16	90
19.	Karyawan (19)	81,32	81,36	82,28	90
20.	Karyawan (20)	79,9	85,24	81,23	90
21.	Karyawan (21)	79,42	83,23	81,72	90
22.	Karyawan (22)	80,62	81,31	81,64	90
23.	Karyawan (23)	80,22	81,15	81,86	90
24.	Karyawan (24)	80,77	83,23	82	90
25.	Karyawan (25)	81,77	78,45	82,68	90
26.	Karyawan (26)	79,58	81,36	81,35	90
27.	Karyawan (27)	81,62	77,28	82,65	90
28.	Karyawan (28)	79	80	81,46	90
29.	Karyawan (29)	82,19	83,56	81,82	90
30.	Karyawan (30)	82,32	83,25	83,57	90

Sumber : PT. Sinar Sosro,2022

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditahun 2020 lebih rendah dibandingkan pada tahun 2021-2022, namun pada tahun 2021 dan 2022 kinerja karyawan pada total rata-rata tabel tersebut dinyatakan stabil tidak ada penurunan, tetapi belum mencapai angka harapan/target yaitu 90 %.

Tabel 1. 4
Surat Peringatan Kerja (SP) PT. Sinar Sosro Pada Tahun 2020-2022

Bulan	Surat Peringatan Kerja (SP)								
	2020			2021			2022		
	SP 1	SP 2	SP 3	SP 1	SP 2	SP 3	SP 1	SP 2	SP 3
Januari	2	2	-	3	2	-	1	1	-
Februari	2	-	-	-	1	-	2	2	-
Maret	3	-	-	-	1	-	2	2	-
April	3	2		2	1	-	1	1	-
Mei	-	-	-	1	2	-	-	2	-
Juni	1	1	-	1	1	-	-	1	-
Juli	4	3	-	2	2	-	-	1	-
Agustus	2	2	-	-	-	-	1	-	-
September	-	1	-	-	-	-	1	1	-
Oktober	4	2	-	1	1	-	1	1	-
November	2	-	-	2	1	-	4	1	-
Desember	1	-	-	2	1	-	1	1	
JUMLAH	24	13	0	14	13	0	14	14	0

Sumber : PT. Sinar Sosro,2022

Berdasarkan data diatas, surat peringatan 1 cenderung disiplin pada tahun 2020 yaitu mengalami penurunan sebesar 24 surat peringatan 1, dan pada tahun 2021 yaitu sebesar 14 surat peringatan 1, dan pada tahun 2022 yaitu 14 surat peringatan 1. Tetapi untuk surat peringatan 2 pada tahun 2020 sebesar 13 surat peringatan 2, di tahun 2021 sebesar 13 surat peringatan 2, dan di tahun 2022 sebesar 14 surat peringatan 2. Berdasarkan data tersebut bahwa karyawan masih belum disiplin terhadap kinerja tersebut.

Tabel 1. 5
Absensi Karyawan PT. Sinar Sosro Bulanan 2020-2022

Bulan	Tahun 2020					Tahun 2021					Tahun 2022				
	S	I	C	T	A	S	I	C	T	A	S	I	C	T	A
Januari	2	0	3	4	0	3	1	5	4	1	4	0	3	4	0
Februari	4	0	2	5	2	2	1	4	5	2	3	0	2	5	1
Maret	5	0	1	3	1	3	2	1	3	1	6	0	1	3	1
April	2	0	1	2	1	3	1	1	2	1	1	0	1	2	1
Mei	3	2	0	2	2	4	2	0	2	2	2	2	0	2	1
Juni	0	0	4	2	1	0	0	3	2	1	0	0	4	2	1
Juli	0	0	0	3	0	4	0	2	3	0	0	0	0	3	0
Agustus	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0
September	2	3	1	4	0	2	3	1	4	0	2	3	1	4	0
Oktober	2	0	1	2	0	2	0	1	2	0	2	0	1	2	0
November	0	0	0	1	0	5	0	0	3	0	1	0	0	1	1
Desember	0	0	0	2	1	0	0	0	4	1	1	0	0	2	1
JUMLAH	20	5	13	32	8	28	10	18	36	9	22	5	13	32	7

Sumber: PT. Sinar Sosro,2022

Dapat diketahui data absensi karyawan pada PT Sinar Sosro dari tahun 2020-2022 mengalami fluktuasi dari absensi sakit, izin, cuti, telat dan alfa. Namun masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu masih banyaknya karyawan yang alpa tanpa keterangan dan tidak masuk kerja sesuai dengan semestinya/membolos sehingga mempengaruhi tingkat absensi karyawan dan tingkat pencapaian target perusahaan. Kondisi karyawan ini dapat diartikan bahwa perilaku karyawan tersebut tidaklah menerima atau melaksanakan disiplin kerja dengan baik.

Tabel 1.6
Nama Perusahaan Minuman Teh Sinar Sosro 2020-2022

NO.	NAMA MINUMAN	2020	2021	2022
1.	My Tea	11,69%	13,39%	10,25%
2.	Teh Sosro	29,16%	33,12%	31,20%
3.	Ichi Ocha	13,29%	18,64%	17,38%
4.	Frestea Melati	26,77%	34,22%	35,74%
5.	Teh Gelas	25,72%	31,73%	33,65%

Sumber Badan Pusat Statistik Sukabumi Tahun 2022

Berdasarkan data dari tabel 1.6 dengan semakin banyak produk minuman teh dalam kemasan botol maka perusahaan dituntut untuk lebih jeli dalam mencari peluang untuk mendapatkan pelanggan dengan cara menerapkan strategi terbaiknya menjadi market leader. Salah satu cara untuk mengatasi persaingan adalah dengan menggunakan teori permainan. Teori permainan bertujuan memaksimalkan keuntungan/kemenangan yang dapat dicapai, dan meminimalkan kerugian /kekalahan yang ditanggung dengan kriteria minimax dan maximin. Strategi persaingan ini digunakan untuk mengetahui keunggulan dan kelemahan yang dimiliki oleh Teh Sosro sebagai objek utama penelitian maupun pesaing utamanya (My Tea, Ichi Ocha, Frestea Melati, Teh Gelas).

Semakin banyaknya pendatang baru sebagai kompetitor menyebabkan perusahaan untuk menarik minat konsumen dan mencapai target penjualan bukanlah hal yang mudah, sedangkan target penjualan merupakan hal yang sangat diperhatikan

karena berhubungan dengan naik turunnya omzet perusahaan, menurunnya omzet perusahaan pada dari tahun ke tahun memang tidak dapat dipungkiri terutama pada bidang perdagangan atau penjualan produk yang terus menurun, sehingga harus memperhatikan dari segi persaingan dengan perusahaan kompetitor yang semakin beragam dapat mengancam pangsa pasar. Pembaharuan-pembaharuan produk dari berbagai sisi maupun bagaimana strategi penjualan sesuai dengan protokol kesehatan yang ada harus sangat diperhatikan. Adanya situasi yang berbeda dari sebelumnya mengharuskan perusahaan dapat menyikapinya agar tetap dapat bersaing pada situasi seperti saat ini.

Dari hasil wawancara dengan Ketua Divisi Personalia PT. Sinar Sosro mengatakan bahwa akan memberikan *punishment* terkait absensi, karena perusahaan telah memberikan motivasi-motivasi kerja yang terbaik seperti pemberian *reward*, gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan uang lembur agar karyawan tetap mempertahankan komitmen dan loyal terhadap perusahaan. *Punishment* yang diberikan yaitu berupa teguran dan bahkan dengan memberikan surat peringatan jika dirasa sudah melebihi batas wajar. Misalnya jika ada karyawan terlambat datang kurang dari 10 menit akan diberikan teguran, akan tetapi jika sudah melebihi 15 menit dan itu sudah terjadi tiga kali dalam kurun waktu yang dekat maka perusahaan tidak segan-segan untuk memberikan surat peringatan. Untuk kehadiran karyawan PT. Sinar Sosro dalam setiap bulan pasti ada yang tidak masuk kerja atau terlambat, itu dikarenakan cuti, sakit, ijin, dan tanpa keterangan. Kondisi ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang dimana akan di gantikan dengan karyawan lain dan berarti akan

ada pekerjaan tambahan yang membuat pekerjaan utama tidak dikerjakan dengan optimal.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya merupakan prestasi yang sangat diharapkan agar dapat meningkatkan intansi maupun kualitas sumber daya manusia tersebut. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai secara sistematis dapat diketahui melalu penilaian kinerja pada perusahaan tersebut.

Tabel 1.7
Hasil Pra Survey Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pada Karyawan PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kompensasi	Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan	3	2	7	8	10	70	2,3
	Insentif yang sesuai dengan pengorbanan	2	3	7	10	8	71	2,4
	Kesediaan untuk membayar	3	7	9	4	7	85	2,8
	Fasilitas yang memadai	1	4	6	7	12	65	2,2
	Tunjangan yang sesuai dengan harapan	2	5	5	7	11	70	2,3
Skor Rata-rata Kompensasi								2,4
Intern Organisasi	Dana Organisasi	4	5	8	5	8	82	2,7
	Serikat pekerja	5	4	7	7	7	83	2,8
Skor Rata-rata Intern Organisasi								2,8
Pribadi Karyawan	Produktivitas kerja	4	5	8	5	8	82	2,7
	Posisi dan Jabatan	4	5	6	6	9	79	2,6
	Pendidikan dan Pengalaman	5	5	7	5	8	84	2,8
	Jenis dan Sifat Pekerjaan	7	5	4	7	7	88	2,9

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Skor Rata-rata Pribadi Karyawan								2,8
Ekstern	Penawaran dan Permintaan kerja	4	4	6	6	10	76	2,5
	Biaya hidup	6	7	4	5	8	88	2,9
	Kebijaksanaan Pemerintah	3	5	9	6	7	81	2,7
	Kondisi Perekonomian Nasional	5	4	6	7	8	81	2,7
Skor Rata-rata Ekstern								2,7
Loyalitas Karyawan	Taat terhadap Peraturan	5	5	4	7	9	80	2,7
	Bertanggung Jawab Antara Lain dapat Menyelesaikan Tugas dengan Baik dan Tepat Waktu	7	4	5	8	6	88	2,9
	Menyumbangkan Pemikiran dan Tenaga	5	7	4	6	8	85	2,8
	Jujur, Antara Lain selalu Melakukan Tugas dengan Penuh Keihlisan	4	4	10	5	7	83	2,8
	Tempat kerja yang nyaman	3	7	5	6	9	79	2,6
	Pengembangan karir	2	4	6	7	11	69	2,3
	Pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan	2	1	9	8	10	67	2,2
	Partisipasi kerja	4	4	3	7	19	78	2,6
Skor Rata-rata Loyalitas								2,6

Sumber : Pra Survey Faktor Faktor Pengaruh Kinerja Pada Pegawai PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan Tabel 1.7 bahwa hasil pra survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi, terdapat dua variabel kompensasi yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel suplai dan permintaan tenaga kerja dengan nilai skor rata rata 2,2 dan perundang-undangan, termasuk dibidang perburuan (karyawan) dengan skor rata rata 1,5.

Hasil pra survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi intern organisasi

terhadap kinerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi, terdapat variabel dana organisasi yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan nilai skor rata rata 2,8.

Hasil pra survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pribadi karyawan terhadap kinerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi, terdapat dua variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel pendidikan dan pengalaman dengan nilai skor rata rata 2,9 dan jenis dan sifat pekerjaan dengan skor rata rata 2,8.

Hasil pra survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi faktor eksternal terhadap kinerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi, terdapat satu variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu penawaran dan permintaan kerja dengan skor rata rata 2,5.

Sementara hasil pra survei tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap kinerja pada karyawan PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi, terdapat dua variabel loyalitas yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel pengembangan karir dengan nilai skor rata rata 2,3 dan pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan dengan skor rata rata 2,2

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai permasalahan kinerja yang ada di PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi, peneliti akan melakukan kuesioner lebih lanjut mengenai dua variabel yang akan diteliti dimana dua variabel tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan Pada Sinar Sosro

Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jml Kary	Jml Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
Kinerja Karyawan	Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah	Kualitas (Mutu)	3	4	7	11	5	30	79	2,6
	Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang dengan baik	Kuantitas (Jumlah)	4	2	3	12	9	30	70	2,3
	Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi	Waktu (Jangka Waktu)	3	6	9	6	6	30	84	2,8

Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jml Kary	Jml Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
	Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain	Kerja sama antar karyawan	2	4	6	13	5	30	75	2,5
	JUMLAH		12	16	25	42	25			
									2,6	

Sumber : Pra Survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pendahuluan mengenai kinerja karyawan dari jumlah 30 orang yaitu skor rata-rata dari kinerja 2,6 sementara jumlah yang menyatakan “Sangat Setuju“ berjumlah yaitu 12 orang, yang menyatakan “Setuju“ berjumlah yaitu 16 orang, yang menyatakan “Kurang Setuju“ berjumlah yaitu 25 orang, yang menyatakan “Tidak Setuju“ berjumlah yaitu 42 orang, yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju“ berjumlah yaitu 25 orang, berarti kondisi kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi yang secara keseluruhan

dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat beberapa indikator yang nilainya masih di bawah rata-rata yaitu mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan dan menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang telah disusun.

Tabel 1.9
Hasil Kuesioner Pra Survey Kompensasi Pada Sinar Sosro

Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jml Kary	Jml Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
Kompensasi	Besarnya gaji financial dan non financial yang diterima karyawan telah disesuaikan dengan jabatan dan beban kerja karyawan	Gaji	4	4	9	8	5	30	84	2,8
	Tambahan diluar gaji seperti upah lembur dan bonus yang didapat sesuai dengan kualitas, keahlian, dan prestasi kerja pekerjaan karyawan	Insentif	5	4	7	5	9	30	81	2,7

Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jml Kary	Jml Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
	Jaminan Kesehatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan	Asuransi	4	7	5	6	8	30	83	2,8
	Penunjang pekerjaan yang diberikan perusahaan.	Fasilitas kantor	3	4	6	4	13	30	70	2,3
	Memenuhi kebutuhan karyawan di hari raya	Tunjangan	4	6	4	7	9	30	79	2,6
	JUMLAH		20	25	31	30	44			
									2,6	

Sumber : Pra Survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.9 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pendahuluan mengenai kompensasi karyawan dari jumlah 30 orang yaitu skor rata-rata dari kompensasi 2,6 sementara jumlah yang menyatakan “Sangat Setuju“ berjumlah yaitu 20 orang, yang menyatakan “Setuju“ berjumlah yaitu 25 orang, yang menyatakan “Kurang Setuju“ berjumlah yaitu 31 orang, yang menyatakan “Tidak Setuju“ berjumlah yaitu 30 orang, yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju“ berjumlah yaitu 40 orang, berarti kondisi tentang kompensasi karyawan pada PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi yang secara keseluruhan dapat dikatakan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat beberapa indikator yang nilainya masih di bawah rata-rata yaitu mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut

berdasarkan informasi yang akurat dan relevan dan menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang telah disusun.

Tabel 1.10
Hasil Kuesioner Pra Survey Loyalitas Pada Sinar Sosro

Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jml Kary	Jml Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
Loyalitas	Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan baik internal maupun eksternal	Taat pada peraturan	4	5	5	8	8	30	79	2,6
	Kesanggupan guru untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko yang telah dilaksanakan	Tanggung jawab pada perusahaan	3	3	8	9	7	30	76	2,5
	Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan	Kemauan untuk bekerja sama	4	6	2	4	14	30	72	2,4

Variabel	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Jml Kary	Jml Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
	n perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual									
	Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan bersama	Rasa memiliki	5	4	4	7	10	30	77	2,6
	Harus mampu menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerja sama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati	Kesukaan terhadap pekerjaan	4	4	8	6	8	30	80	2,7
	JUMLAH		20	22	27	34	47			
										2,6

Sumber : Pra Survey (2023)

Berdasarkan Tabel 1.10 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pendahuluan mengenai loyalitas karyawan dari jumlah 30 orang yaitu skor rata-rata dari loyalitas 2,6 sementara jumlah yang menyatakan “Sangat Setuju“ berjumlah yaitu 20 orang, yang menyatakan “Setuju“ berjumlah yaitu 22 orang, yang menyatakan “Kurang Setuju“ berjumlah yaitu 27 orang, yang menyatakan “Tidak Setuju“ berjumlah yaitu 34 orang, yang menyatakan “Sangat Tidak Setuju“ berjumlah yaitu 47 orang, berarti kondisi tentang kompensasi karyawan pada PT. Sinar Sosro Kabupaten Sukabumi yang secara keseluruhan dapat dikatakan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat beberapa indikator yang nilainya masih di bawah rata-rata yaitu mengidentifikasi masalah kemudian mencari solusi masalah tersebut berdasarkan informasi yang akurat dan relevan dan menyelesaikan tugas dalam batas waktu yang diberikan dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan jadwal yang telah disusun.

Mengidentifikasi masalah bukanlah suatu aktivitas yang sederhana. Sebagai karyawan, kita bisa saja tidak tahu bahwa suatu kejadian/ peristiwa tertentu ternyata adalah masalah di perusahaan itu. Hal ini disebabkan karena kita masih belum memiliki wawasan dan pengetahuan yang memadai tentang situasi, lingkungan, peraturan, tata tertib, dan prosedur sehingga kita tidak memiliki kemampuan mengidentifikasi suatu masalah.

Setelah kita mempelajari hal-hal yang ada dalam perusahaan, mulai dari peraturan kerja, deskripsi jabatan, prosedur kerja, sistem, dan aturan-aturan lain dalam perusahaan, mungkin kita akhirnya mampu mengidentifikasi suatu

permasalahan. Masalah, pada dasarnya, adalah adanya kesenjangan antara apa yang seharusnya terjadi dengan apa yang sekarang ini terjadi. Apabila terjadi kesenjangan, maka itulah yang kita sebut masalah.

Secara umum, permasalahan ada dua. Pertama, masalah sehari-hari atau mungkin yang kita bisa sebut itu adalah masalah administratif atau operasional di mana penyelesaian atau solusi masalah tersebut bisa didapati dari peraturan kerja, deskripsi jabatan, instruksi kerja, prosedur atau sistem, dan kebiasaan yang ada di sana. Permasalahan kedua adalah permasalahan yang jarang terjadi atau permasalahan yang bersifat strategis. Biasanya solusinya tidak terdapat dari dokumen-dokumen kerja yang ada atau kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam perusahaan. Permasalahan yang kedua ini harus disikapi dengan konsep atau pemikiran-pemikiran yang lebih kreatif. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai setelah penulis Pra Survey yang berkaitan tentang kompensasi terhadap kinerja pada PT. Sinar Sosro tersebut.

Kenapa penulis mengambil materi tentang minuman teh, khususnya industri minuman teh produk PT. Sinar Sosro dalam kemasan seperti Teh Botol Sosro, Teh Pucuk Harum, Teh gelas, Ultra Teh Kotak, dan lain sebagainya, karena pendorong utama bagi pertumbuhan pasar minuman ringan teh adalah populasi remaja dan anak muda di dalam negeri. Remaja dan anak muda adalah populasi yang produktif dan berpotensi mempunyai tingkat disposable income yang terus meningkat. Pangsa minuman teh siap saji tercatat sebesar 8,9% pada 2022, kedua setelah minuman air dalam kemasan yang mencapai 84% dari total pasar minuman ringan siap saji nasional.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk mengetahui tentang “PENGARUH KOMPENSASI DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR SOSRO.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian sebelumnya diperoleh informasi bahwa beberapa karyawan pada PT. Sinar Sosro Sukabumi menunjukkan kinerja yang kurang maksimal,
2. Salah satunya adalah adanya kompensasi yang tidak seimbang dengan pekerjaan.
3. Loyalitas dalam keseharian yang buruk dimana karyawan suka mengulur waktu istirahat untuk mengobrol dan tidur siang.
4. Munculnya kebosanan yang terjadi pada karyawan karena pekerjaan yang dilakukan setiap harinya sama sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, hal ini dilihat dari hasil kerja karyawan yang sering disalahkan oleh atasannya.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil rumusan permasalahan untuk penelitian skripsi ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi karyawan di PT Sinar Sosro Sukabumi.
2. Bagaimana loyalitas kerja karyawan di PT Sinar Sosro Sukabumi.
3. Bagaimana kinerja karyawan di PT Sinar Sosro Sukabumi.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Sukabumi baik secara simultan ataupun parsial.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka penelitian skripsi ini memiliki beberapa tujuan untuk menganalisa dan mengetahui:

1. Kompensasi kerja karyawan di PT Sinar Sosro Sukabumi.
2. Loyalitas kerja karyawan di PT. Sinar Sosro Sukabumi.
3. Kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Sukabumi
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sosro Sukabumi secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

Penelitian skripsi ini memiliki beberapa kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat berguna dan memberikan informasi kepada akademisi mengenai pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan serta menjadi bahan evaluasi kepada PT Sinar Sosro Sukabumi mengenai pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan mengenai kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.