

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia bisnis saat ini sudah berada dalam era modernisasi hal ini menyebabkan persaingan yang sangat ketat baik pasar dalam negeri maupun pasar luar negeri. Kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam dinamika kesuksesan perusahaan di era modern ini. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin sengit dan dinamika pasar yang terus berubah, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia mencari cara untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Dalam upaya mencapai tujuan ini, perhatian terhadap faktor-faktor seperti kompensasi dan lingkungan kerja menjadi semakin mendalam, mengingat peran keduanya yang sangat signifikan dalam membentuk motivasi dan kinerja karyawan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan sebagai pilar utama keberhasilan. Kinerja karyawan tidak hanya sekadar ukuran produktivitas; ini mencerminkan sejauh mana seseorang memberikan kontribusi yang berarti terhadap tujuan dan misi organisasi. Sebuah perusahaan yang berhasil tidak hanya mengandalkan produk atau layanan unggulannya tetapi juga pada tim karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi esensial dalam upaya mengoptimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor utama yang memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan adalah sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Kompensasi bukan hanya tentang gaji pokok, tetapi juga melibatkan tunjangan, bonus, dan insentif lainnya. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sebanding dengan kontribusinya pada perusahaan cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan hasil terbaik.

Hal ini disebutkan pada peraturan pemerintah nomor 11 pasal 47 ayat 1 tentang cipta kerja (2020) Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Tabel 1. 1
Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja Periode Agustus 2021 - Agustus 2023

Status Keadaan Ketenaga Kerjaan	Agustus 2021	Agustus 2022	Agustus 2023	Perubahan Agustus 2021-2022		Perubahan Agustus 2022-2023	
	Juta Orang	Juta Orang	Juta Orang	Juta Orang	Persen	Juta Orang	Persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja (PUK)	206,71	209,42	212,59	2,71	1,31	3,17	1,51
Angkatan Kerja	140,15	143,72	147,71	3,57	2,55	3,99	2,77
-Bekerja	131,05	135,30	139,85	4,25	3,24	4,55	3,37
-Pengangguran	9,10	8,42	7,86	-0,68	-7,43	-0,56	-6,77
Bukan Angkatan Kerja	66,56	65,70	64,88	-0,86	-1,29	-0,82	-1,24
	Persen			Persen poin			
Tingkat Partisipasi Angkatan	67,80	68,63	69,48	0,83		0,85	

Kerja (TPAK)					
-Laki laki	82,27	83,87	84,26	1,60	0,39
-Perempuan	53,34	53,41	54,52	0,07	1,11

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2023 (No. 77/11/Th. XXVI, 6 November 2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Agustus 2023 sebanyak 147,71 juta orang, naik 3,99 juta orang dibanding Agustus 2022. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik sebesar 0,85 persen poin dibanding Agustus 2022.

Penduduk usia kerja (PUK) merupakan semua orang yang berumur 15 tahun ke atas. Penduduk usia kerja cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Indonesia. Penduduk usia kerja pada Agustus 2023 sebanyak 212,59 juta orang, naik sebanyak 3,17 juta orang dibandingkan Agustus 2022. Sebagian besar penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja, yaitu 147,71 juta orang, sisanya termasuk bukan angkatan kerja sebanyak 64,88 juta orang.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami peningkatan dibanding Agustus 2022. TPAK pada Agustus 2023 sebesar 69,48 persen, naik 0,85 persen poin dibanding Agustus 2022. TPAK adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah.

Industri cat (*paint industry*) adalah salah satu sektor manufaktur yang memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi dan infrastruktur.

Latar belakang dari industri ini melibatkan beberapa aspek utama, seperti sejarah perkembangan, bahan baku, teknologi, serta permintaan pasar yang beragam. Industri cat sangat bergantung pada teknologi. Inovasi dalam pembuatan cat, seperti pengembangan cat berbasis air (*water-based paints*) yang lebih ramah lingkungan, cat tahan api, dan cat anti-korosi, telah mengubah cara produksi dan aplikasi cat. Teknologi modern juga memungkinkan produsen cat mengurangi emisi *volatile organic compounds* (VOC) yang berbahaya bagi lingkungan. Dengan pertumbuhan di sektor properti, otomotif, dan manufaktur, industri cat terus menunjukkan perkembangan yang signifikan, baik di pasar domestik maupun internasional.

Terdapat beberapa perusahaan cat yang berada di Kabupaten Bekasi, berikut merupakan data beberapa perusahaan cat yang berada di Kabupaten Bekasi menggunakan data *TOP BRAND INDEX REVIEW*.

Tabel 1. 2
Peringkat Perusahaan Cat di Kabupaten Bekasi Berdasarkan *TOP BRAND AWARD*

No.	Nama Perusahaan	<i>Top Brand Indeks</i>
1	PT. NIPPON PAINT CIKARANG Nama Produk: Pylox	51.00%
2	PT. Difan Prima Paint Nama Produk: Diton	11.00%
3	PT. Samurai Paint Nama Produk: Samurai	7.30%
4	PT. Resin Planting Technology Nama Produk: Aerox	4.80%
5	PT. Padma Indah Prima Perkasa Nama Produk: Medusa	(Tidak terdaftar Top Brand)

Sumber: *Top Brand Award* (www.topbrand-award.com) 2024

Berdasarkan pada tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa rating yang dimiliki oleh PT. Padma Indah Prima Perkasa tidak terdaftar di antara perusahaan-perusahaan Cat yang berada di Kabupaten Bekasi, penghargaan ini diberikan berdasarkan penilaian yang diperoleh dari hasil survei berskala nasional di bawah penyelenggaraan *Frontier*. Pada rating paling tinggi diduduki oleh PT. Nippon Paint Cikarang dengan rating sebesar 51.00% dan peringkat terakhir diduduki oleh PT. Padma Indah Prima Perkasa dengan belum terdaftarnya produk yang masuk dalam *Top Brand*.

PT. Padma Indah Prima Perkasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran cat, khususnya fokus pada bahan dan material untuk proses pengerjaan serta pengecatan *body* mobil. Didirikan dengan visi untuk memberikan solusi berkualitas tinggi bagi industri otomotif, perusahaan ini telah menjadi salah satu pemain utama dalam pasar yang kompetitif ini. PT. Padma Indah Prima Perkasa berdiri sebagai respons terhadap meningkatnya permintaan akan produk cat berkualitas tinggi dalam industri otomotif di Indonesia. Sejak awal berdirinya, perusahaan telah menetapkan standar tinggi dalam hal inovasi produk, layanan pelanggan, dan menawarkan berbagai produk berkualitas tinggi yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan industri otomotif. Produk-produk tersebut mencakup beragam jenis cat, pelapis, primer, dan bahan tambahan lainnya yang diperlukan dalam proses pengecatan *body* mobil. Selain itu, perusahaan juga menyediakan layanan konsultasi teknis dan dukungan pelanggan yang komprehensif untuk memastikan kepuasan pelanggan.

Salah satu poin penting yang membuat PT. Padma Indah Prima Perkasa adalah fokusnya pada kualitas dan inovasi. Perusahaan ini secara konsisten berusaha melakukan evaluasi dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini menarik peneliti untuk melakukan penelitian pada PT. Padma Indah Prima Perkasa

PT. Padma Indah Prima Perkasa juga menjadi perusahaan pendistributuran tunggal dari sebuah material pasta untuk cat mobil yang bekerja sama dengan beberapa bengkel mobil selaku vendor di Indonesia. Salah satu diantara bengkel tersebut adalah Bengkel mobil Toyota Auto 2000 *Body and Paint*. Sistem kerja samanya adalah pihak Toyota Auto 2000 membeli cat *ready mix*, sehingga PADMA menempatkan seorang *colorist* dan persediaan material pasta dalam melakukan *color mixing* untuk menghasilkan cat *ready mix* tersebut. Sistem informasi yang berjalan masih menggunakan cara konvensional, diantaranya pemesanan cat *ready mix*, pengetahuan persediaan material pasta untuk seorang *colorist* dan laporan dari pekerjaan.

Tabel 1. 3
Data Penjualan Produk Tahun Periode 2022-2023 PT. Padma Indah Prima Perkasa

Data Penjualan			
No.	Triwulan	Tahun	
		2022	2023
1.	Triwulan I	Rp 987.673.023	Rp 866.376.478
2.	Triwulan II	Rp 497.276.125	Rp 567.987.349
3.	Triwulan III	Rp 576.137.765	Rp 647.986.678
4.	Triwulan IV	Rp 583.097.376	Rp 408.476.098
Total		Rp 2.644.184.289	Rp 2.490.826.603

Sumber: Bagian Keuangan PT. Padma Indah Prima Perkasa 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa penjualan cat di PT. Padma Indah Prima Perkasa pada tahun 2022 sampai dengan 2023 mengalami penurunan dari total Rp2.644.184.289 sampai dengan Rp 2.490.826.603. Penjualan cat PT. Padma Indah Prima Perkasa mengalami penurunan jumlah penjualan, maka jika terus menerus mengalami penurunan dapat mengancam kelangsungan PT. Padma Indah Prima Perkasa.

Kinerja karyawan memang merupakan salah satu faktor kunci yang sangat penting bagi kemajuan dan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika kinerja karyawan meningkat, peluang untuk mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih terbuka, karena mereka mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dan efektif terhadap pencapaian strategis perusahaan. Namun, sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, hal ini dapat mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan. Penurunan kinerja dapat menghambat produktivitas, kualitas layanan, dan inovasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi daya saing dan reputasi perusahaan di mata masyarakat. Perubahan ini bisa terjadi karena berbagai faktor, seperti kurangnya motivasi, konflik internal, kurangnya kompetensi, atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan keterampilan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memonitor kinerja karyawan secara terus-menerus dan mengambil langkah-langkah untuk mengantisipasi serta mengatasi penurunan kinerja. Ini bisa meliputi penyediaan pelatihan dan

pengembangan, pemberian umpan balik yang konstruktif, penyesuaian tugas atau tanggung jawab, atau perbaikan dalam budaya dan lingkungan kerja. Dengan memperhatikan dan mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, serta mengambil tindakan yang sesuai, perusahaan dapat menjaga kinerja karyawan tetap optimal dan memastikan kelangsungan dan keberhasilan bisnis mereka di pasar yang kompetitif.

Tabel 1. 4
Skala Penilaian Kinerja Karyawan PT. Padma Indah Prima Perkasa

Kategori	Nilai (Persentase)	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	81-90	Baik
C	61-80	Cukup
D	41-60	Kurang
E	<40	Kurang Sekali

Sumber: Bagian SDM PT. Padma Indah Prima Perkasa 2024

Tabel 1.4 merupakan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. Padma Prima Indah Perkasa. Sistem penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui seberapa baik karyawan dalam melakukan tugasnya, dari hasil evaluasi berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Adapun hasil evaluasi tahunan kinerja karyawan PT. Padma Indah Prima Perkasa pada tahun 2022-2023, sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan PT. Padma Indah Prima Perkasa

Tahun	Triwulan	Nilai	Bobot
2022	Triwulan I	87	B
	Triwulan II	70	C
	Triwulan III	76	C
	Triwulan IV	93	A
2023	Triwulan I	85	B
	Triwulan II	80	C
	Triwulan III	70	C
	Triwulan IV	71	C

Sumber: Bagian SDM PT. Padma Indah Prima Perkasa 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa hasil evaluasi kinerja karyawan pada PT. Padma Indah Prima Perkasa pada tahun 2022-2023 mengalami fluktuasi. Sementara dapat dilihat pada tahun 2023 mengalami penurunan kinerja, angka pencapaian kinerja tertinggi di tahun 2022 pada Triwulan IV yaitu sebesar 93 (sangat baik) dan memasuki tahun 2023 kembali turun menjadi 85 pada Triwulan I dengan nilai 85 (baik).

Kinerja berarti kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Dibutuhkan tekad dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dorongan dan kemampuan seseorang tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana caranya. Pencapaian adalah pemenuhan persyaratan kerja tertentu dan dapat langsung tercermin dalam hasil akhir yang dihasilkan (Nur Pangestu, Ridwan et al, 2022). Maka dari itu, peneliti juga melakukan pra-survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden karyawan pada PT. Padma Indah Prima Perkasa. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 6
Hasil Pra-Survei Kondisi Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi
Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	3	2	20	5	0	93	3.1
	Kuantitas Kerja	6	5	6	10	3	91	3.0

	Tanggung Jawab	3	8	11	7	1	95	3.2
	Kerja sama	2	3	11	13	1	82	2.7
	Inisiatif	2	8	10	7	3	89	2.9
Skor Rata - Rata Kinerja Karyawan								2.98

Sumber: Hasil olah data kuesioner Pra-survei oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa dimensi kerja sama memiliki skor rata-rata 2,7 yaitu skor terendah di antara yang lain dan inisiatif memiliki skor rata-rata 2,9. Kinerja karyawan secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,98 yang artinya kinerja karyawan mendapatkan nilai skor yang rendah. Mengacu pada kategori kurang baik di mana 3,36 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40.

Kinerja atau produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sugiarti, 2020) menyatakan kompensasi, motivasi, kepemimpinan serta lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu berdasarkan kondisi perusahaan dan observasi di perusahaan tersebut peneliti melakukan pra-survei mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden karyawan pada PT. Padma Indah Prima Perkasa. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 7
Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada
PT. Padma Indah Prima Perkasa

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Disiplin Kerja	Tugas dan Kewajiban	8	8	10	4	0	110	3.66
	Ketepatan Waktu	4	10	10	4	2	100	3.33
	Ketaatan terhadap aturan	5	9	13	2	1	105	3.5
	Tanggung jawab	4	6	14	4	2	96	3.2
Skor Rata-rata Disiplin Kerja							3.42	
Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	2	10	11	6	1	95	3.16
	Kebutuhan untuk Berafiliasi	3	17	8	2	0	111	3.7
	Kebutuhan untuk berkuasa	0	10	18	2	0	98	3.26
	Kebutuhan akan Aktualisasi diri	0	15	12	3	0	102	3.4
Skor Rata-rata Motivasi Kerja							3.38	
Lingkungan Kerja	Fisik	2	3	10	13	2	80	2.66
	Non-fisik (sosial)	2	5	12	8	3	85	2.83
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							2.74	
Budaya Organisasi	Kesadaran diri	6	9	11	2	2	105	3.5
	Keagresifan	7	11	7	1	4	106	3.53
	Kepribadian	8	7	9	4	2	105	3.5
	Performa	6	10	7	5	2	103	3.43
	Orientasi tim	5	10	9	3	3	101	3.9
Skor Rata-rata Budaya Organisasi							3.57	
Kompensasi	Gaji	3	6	14	6	1	94	2.8
	Insentif	2	4	12	10	2	84	3.1
	Tunjangan	4	15	8	11	2	88	2.9
	Fasilitas	3	4	9	12	2	84	2.8
Skor Rata-rata Kompensasi							2.9	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas dapat diketahui tanggapan karyawan mengenai 5 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Padma Indah Prima Perkasa yang mendapatkan nilai skor rata-rata terendah yaitu variabel Kompensasi dengan rata-rata sebesar 2,9 dan variabel Lingkungan Kerja mendapatkan hasil sebesar 2,74 keduanya mendapatkan hasil di bawah skor rata-rata dari variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan belum sesuai harapan yang diakibatkan oleh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Permasalahan umum dalam Kompensasi adalah kurangnya upah intensif dan tunjangan dalam bekerja, terlihat dari kurangnya semangat kerja karyawan untuk bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan, contohnya masih banyaknya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sebagai contoh yaitu kurangnya kompensasi kepada karyawan yang diberikan oleh atasan terhadap karyawan seperti memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi. Hal tersebut diperkuat dengan tabel 1.8 hasil pra-survei awal yang terdiri dari 30 responden mengenai Kompensasi di PT. Padma Indah Prima Perkasa sebagai berikut :

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra-survei Variabel Kompensasi pada PT. Padma Indah Prima Perkasa

Dimensi	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Gaji	Bersarnya Gaji	2	13	11	4	0	103	3,43

	Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan	5	7	12	6	0	101	3,37
Insentif	Insentif yang diberikan	0	6	14	8	2	84	2,8
	Insentif meningkatkan semangat kerja	2	10	9	9	0	95	3,17
Asuransi	Asuransi kesehatan	9	13	6	2	0	119	3,97
Fasilitas	Fasilitas kantor	0	9	9	12	0	87	2,9
Tunjangan	Tunjangan yang diberikan	6	14	10	0	0	116	3,87
	Tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan	0	9	13	8	0	91	3,03
Rata-rata								3,32

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.8 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel Kompensasi karyawan skor rata – rata yang diperoleh yaitu 3,32. Hal tersebut menunjukkan pemberian insentif karyawan yang kurang adil pada karyawan, dilihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan bahwa karyawan kurang adil dalam mendapatkan upah insentif dalam bekerja dan tunjangan yang diberikan kurang sesuai dengan apa yang di kerjakan. Kemudian karyawan merasa kurang bersemangat dalam bekerja karna kurangnya fasilitas pada perusahaan.

Kompensasi merujuk pada segala bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Ini tidak hanya mencakup gaji dan

tunjangan, tetapi juga berbagai bentuk insentif, bonus, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja keras dan dedikasi mereka. Secara lebih luas, kompensasi juga mencakup peluang untuk pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Kompensasi yang adil dan komprehensif tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial karyawan, tetapi juga menjadi alat penting dalam memotivasi mereka untuk mencapai kinerja terbaik mereka. Selain itu, kompensasi yang baik juga membantu perusahaan dalam mempertahankan bakat terbaik, meningkatkan retensi karyawan, dan membangun budaya kerja yang positif. Dengan demikian, kompensasi yang memadai tidak hanya memberikan insentif bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga membantu membangun hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memungkinkan kedua belah pihak untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.

Kompensasi dapat dimaknai sebagai seluruh pendapatan yang diterima oleh pegawai baik berupa uang (*finansial*) yang secara langsung maupun tidak langsung serta yang bukan berupa uang (*non-finansial*) sebagai balas jasa atas pekerjaan serta kontribusi mereka terhadap organisasi. Kualitas sumber daya manusia di tempat kerja akan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu penetapan kompensasi yang sesuai. Pada akhirnya, ini akan mempengaruhi seberapa efektif tujuan karyawan dan efisiensi anggaran perusahaan. Lebih jauh lagi, hal ini akan berimplikasi pada keberlanjutan

organisasi dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif. Kompensasi yang sesuai memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi tidak memenuhi harapan pegawai, dapat mengakibatkan penolakan yang bisa berupa ketidakpuasan ringan hingga protes yang lebih keras seperti demonstrasi. Oleh sebab itu kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan ukuran dari nilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan. Besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi kinerja karyawan, karena dengan kompensasi dapat menumbuhkan motivasi, dan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survei juga, diketahui bahwa karyawan di PT. Padma Indah Prima Perkasa terlihat adanya kecenderungan lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari mayoritas responden yang mengatakan bahwa kurang merasa nyaman dengan ruangan kantor yang kurang pencahayaan dan suara bising yang terdengar ke dalam ruangan. Sehingga karyawan merasa kurang bersemangat dengan kondisi lingkungan perusahaan. Berikut tabel kuesioner pra-survei lingkungan kerja PT. Padma Indah Prima Perkasa

Tabel 1. 9
Hasil Kuesioner Pra-Survei Variabel Lingkungan Kerja Pada PT.
Padma Indah Prima Perkasa

Dimensi	Pertanyaan	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Tata ruang kerja	4	8	16	2	0	104	3,46

Lingkungan Kerja (Fisik)	Peralatan Penunjang kerja	3	9	5	10	3	86	2,86
	Fasilitas Kantor	0	7	9	10	4	75	2,5
	Suara Bising	4	8	12	6	0	100	3,33
	Pencahayaan	4	$\frac{1}{2}$	10	4	0	106	3,53
Lingkungan Kerja (Non-fisik)	Suasana Kerja	5	9	8	8	0	101	3,37
	Merasa aman	4	8	12	6	0	100	3,33
	Perlakuan baik dari rekan kerja	2	$\frac{1}{1}$	10	7	0	98	3,27
	Perlakuan baik dari atasan	0	$\frac{1}{0}$	13	7	0	93	3,1
	Hubungan yang erat antara rekan kerja dan atasan	0	$\frac{1}{0}$	10	8	2	88	2,93
Rata-rata								3,16

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.9 hasil kuesioner pra-survei untuk variabel Lingkungan Kerja skor rata – rata yang diperoleh yaitu 3,16. Hal tersebut dikategorikan kurang baik, sehingga lingkungan kerja pada PT. Padma Indah Prima Perkasa masih terdapat karyawan yang merasakan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal ini juga di perkuat oleh peneliti melakukan survei secara lapangan langsung ke kantor PT. Padma Indah Prima Perkasa bahwa memang benar bahwa lingkungan kerja fisik pada PT. Padma Indah Prima Perkasa memiliki masalah pada peralatan yang kurang memadai dan fasilitas yang kurang lengkap sehingga kinerja karyawan tidak berjalan optimal.

Lingkungan kerja secara konteks fisik dan sosial dalam arti di mana seseorang bekerja, mencakup faktor-faktor seperti tempat kerja, budaya organisasi, relasi antar rekan kerja, dan kondisi psikologis. Lingkungan kerja yang baik menciptakan atmosfer yang kondusif bagi produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan karyawan. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti keamanan, kesehatan, keseimbangan kehidupan kerja, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Lingkungan kerja yang positif juga mendorong komunikasi terbuka, kolaborasi, dan perkembangan profesional. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menciptakan stres, ketidakpuasan, dan konflik di antara karyawan, serta dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan memperbaiki lingkungan kerja mereka agar dapat menciptakan kondisi yang mendukung untuk pertumbuhan dan keberhasilan bersama.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan terkait permasalahan kinerja karyawan di PT. Padma Indah Prima Perkasa, maka dapat dilakukan penelitian terkait **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Indah Prima Perkasa Bekasi”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah adalah proses dan hasil pengenalan masalah dari latar belakang yang sudah diuraikan yang akan memudahkan proses penelitian selanjutnya, sedangkan rumusan masalah adalah pertanyaan yang

mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu tentang kondisi atau faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan di PT. Padma Indah Prima Perkasa yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Kompensasi
 - a. Karyawan merasa kurang puas menerima uang insentif yang diberikan dari perusahaan.
 - b. Fasilitas kantor yang diberikan perusahaan belum memenuhi kepuasan Karyawan.
2. Lingkungan Kerja
 - a. Penerangan yang ada (sinar matahari) di urang kerja kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini kurang memadai untuk mendukung aktivitas kerja.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Kurangnya kerja sama antar karyawan.
 - b. Karyawan kurang inisiatif dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah di atas, maka penulis telah merumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi pada PT. Padma Indah Prima Perkasa.
2. Bagaimana Lingkungan Kerja pada PT. Padma Indah Prima Perkasa.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Padma Indah Prima Perkasa.
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kerja pada PT. Padma Indah Prima Perkasa baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis dalam menyusun usulan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Kompensasi di PT. Padma Indah Prima Perkasa.
2. Lingkungan kerja di PT. Padma Indah Prima Perkasa.
3. Kinerja pegawai pada PT. Padma Indah Prima Perkasa.
4. Besarnya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada PT.

Padma Indah Prima Perkasa baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan

hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian di atas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Di bawah ini adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penulis berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan, serta sebagai bahan tambahan untuk perbandingan dan referensi penelitian lain yang sejenis dan dapat mengetahui definisi dari Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat membantu dan berguna bagi pihak yang membutuhkan untuk memperoleh informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

c. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisis sebuah masalah.

2. Bagi PT. Padma Indah Prima Perkasa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait yang dijadikan sebagai masukan dan menambah referensi mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif bagi kinerja karyawan PT. Padma Indah Prima Perkasa

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih baik.