

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga bagi setiap organisasi karena keberadaannya sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan. Tanpa dukungan SDM yang berkualitas, perusahaan akan mengalami kesulitan untuk berkembang dan bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan terlihat dari hasil kerja para karyawan, karena kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan tujuan organisasi.

Kinerja karyawan sendiri merupakan hasil dari kemampuan, keterampilan, dan peran yang ditunjukkan ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat kinerja karyawan menjadi indikator sejauh mana perusahaan berhasil mengelola SDM yang dimiliki. Karyawan dengan kinerja yang baik mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, serta memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kinerja berpotensi menurunkan produktivitas serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016), kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan karena ketiganya langsung berkaitan dengan kenyamanan, motivasi, dan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian Arisandy dan Yunita (2023) menunjukkan bahwa kompensasi yang transparan dan berbasis kinerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman juga

berperan penting, sebagaimana dijelaskan oleh Rumagit dan Rawung (2022), kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. Selain itu, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Nugroho (2023) menegaskan bahwa karyawan yang puas cenderung memiliki motivasi lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik.

Peternakan ayam ras petelur merupakan salah satu industri yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan protein hewani masyarakat melalui produksi telur. Industri ini membutuhkan pengelolaan yang baik agar proses produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Selain faktor teknis produksi, keberhasilan perusahaan juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan karyawan yang baik menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target produksi dan tujuan perusahaan.

Kota Payakumbuh merupakan salah satu daerah di Sumatera Barat yang memiliki potensi besar dalam pengembangan peternakan ayam ras petelur. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik dalam laporan *Kota Payakumbuh*, produksi telur ayam ras pada tahun 2024 mencapai 17.562.202,30 kg, yang menunjukkan kontribusi penting subsektor peternakan unggas terhadap ketahanan pangan daerah. Pertumbuhan usaha peternakan di kota ini menunjukkan tren positif. Namun, bisnis peternakan yang menggunakan banyak tenaga kerja biasanya sering menghadapi masalah terkait motivasi kerja dan cara mempertahankan karyawan agar tidak mudah *resign* (Hasibuan, 2016). Jika aturan atau sistem kerja di perusahaan kurang baik, hal ini bisa membuat karyawan tidak puas, sering absen, hingga akhirnya memilih untuk mengundurkan diri (Robbins, 2022).

Salah satu perusahaan besar yang bergerak dalam industri ini adalah PT Agung Abadi Putra Mandiri (AAPM) yang beralamat di Jl. Tan Malaka No. 72B, Kecamatan Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh. AAPM merupakan perusahaan peternakan ayam ras petelur dengan skala besar yang memiliki lebih dari 20 lokasi kandang yang tersebar di Kota Payakumbuh dan Kabupaten Lima Puluh Kota. Perusahaan ini mempekerjakan total 274 orang karyawan, yang terdiri atas 110 orang karyawan bagian kantor atau manajemen produksi dan 164 orang karyawan non-manajemen (anak kandang/ABK) yang bekerja langsung di unit kandang.

Dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam sistem *reward*, AAPM menyediakan berbagai bentuk kompensasi berupa upah, tunjangan, bonus tahunan, insentif kerja, serta jaminan kesehatan melalui biaya kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sistem upah AAPM disesuaikan dengan kategori pekerjaan. Bagi pengawas dan staf administrasi, upah ditentukan berdasarkan kapasitas ayam yang dikelola. Sementara itu, untuk karyawan anak kandang, besaran upah bervariasi dan disesuaikan dengan tingkat loyalitas, lama bekerja, serta tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan.

Selain upah pokok, perusahaan juga memberikan tunjangan bulanan berupa dua karung beras kepada setiap karyawan sebagai bentuk tambahan kesejahteraan. Untuk sistem insentif, perusahaan memberikan insentif uang tunai **sebesar** Rp300.000 kepada karyawan yang mampu memenuhi target kerja atau menunjukkan prestasi tertentu. Dalam hal pengaturan waktu kerja, karyawan anak kandang tidak memiliki sistem libur tetap karena aktivitas kandang tidak dapat ditinggalkan. Apabila ingin mengambil libur, karyawan diwajibkan mencari pengganti terlebih dahulu agar operasional tetap berjalan.

Meskipun demikian, AAPM masih menghadapi sejumlah kendala terkait pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan peneliti melalui kunjungan langsung ke kantor dan wawancara dengan pihak HRD, diketahui ketidakmerataan kompetensi karena mayoritas pekerja kandang berasal dari latar belakang non-peternakan, sehingga mereka kesulitan beradaptasi dengan SOP baru dan membutuhkan pendampingan penuh dari pengawas. Selain itu, muncul keluhan terkait upah yang dirasa belum sebanding dengan beratnya beban kerja fisik, yang diperparah oleh kurangnya pemahaman karyawan terhadap indikator perhitungan upah perusahaan. Masalah kepemimpinan juga terjadi karena atasan kesulitan membagi prioritas antara tugas kantor dan masalah teknis lapangan, sehingga koordinasi antartim melemah dan memicu kesalahan data operasional. Terakhir, produktivitas kerja terhambat oleh keterbatasan sarana fisik kandang, seperti kerusakan pipa air, minimnya alat pelindung diri (APD), dan kurangnya alat lansir pakan serta tingginya tantangan rekrutmen dalam menemukan calon pekerja baru sesuai dengan kualifikasi peternakan.

Akibatnya, penurunan output dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya permasalahan internal perusahaan yang harus segera ditangani, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Hasil pra-survei di AAPM menunjukkan bahwa masalah upah yang dinilai belum sebanding dengan beban fisik harian karyawan, keluhan mengenai rusaknya fasilitas operasional di area kandang yang menghambat efektivitas kerja, serta sikap atasan yang dinilai kurang memberikan perhatian maupun dukungan kepada para karyawan lapangan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan produktivitas PT Agung Abadi Putra

Mandiri (AAPM), terutama dalam proses produksi ayam ras petelur. Karyawan bagian kandang berperan langsung dalam pemeliharaan ayam, pemberian pakan, pengawasan kesehatan ternak, serta pencatatan hasil produksi, sehingga kinerja mereka sangat memengaruhi pencapaian output perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini melibatkan responden yang berasal dari karyawan bagian kandang, karena mereka dianggap paling memahami kondisi kerja yang sebenarnya serta paling merasakan secara langsung dampak kebijakan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan tersebut serta adanya berbagai hambatan nyata di lapangan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian mengenai **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kandang pada Usaha Ayam Ras Petelur PT Agung Abadi Putra Mandiri (AAPM) Kota Payakumbuh”** penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan bukti nyata terkait hal-hal apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini bisa dijadikan acuan bagi perusahaan untuk memperbaiki pengelolaan SDM, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan terus berkembang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tanggapan karyawan tentang pemberian kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja di PT AAPM?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Agung Abadi Putra Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan mengenai pemberian kompensasi, lingkungan kerja , dan kepuasan kerja di PT Agung Abadi Putra Mandiri (AAPM).
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Agung Abadi Putra Mandiri (AAPM).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Akademisi dan Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian juga dijadikan sebagai referensi atau bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik yang serupa.

2. Praktisi (Perusahaan dan Karyawan)

Bagi PT Agung Abadi Putra Mandiri (AAPM), temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk menyempurnakan sistem kompensasi dan memperbaiki kondisi lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, bagi karyawan, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka di tempat kerja.

3. Pemerintah

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan, khususnya yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja di sektor agribisnis.