

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi saat ini pembangunan di Indonesia berjalan dengan sangat cepat. Dengan adanya teknologi-teknologi yang canggih dapat mempermudah dalam melakukan atau menyelesaikan tugas yang ada karena itu perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia.

Di dalam organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapakan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan

kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Sekitar tahun 1800an sapi perah diperkenalkan oleh bangsa Belanda kepada masyarakat Lembang. Jumlah peternak sapi perah semakin lama semakin bertambah. Bertambahnya jumlah penduduk peternak di daerah Lembang membuat semakin sadar akan pentingnya kebutuhan memasarkan produk susu yang dihasilkan. Meskipun banyak industri dan ada yang menampung hasil susu segar dari peternak, harga yang ditetapkan belum memuaskan dan hanya menguntungkan sebelah pihak. Oleh karena itu, didirikanlah Koperasi Peternak Susu Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. KPSBU Lembang didirikan oleh 35 orang peternak pada tanggal 8 Agustus 1971 dan terus berupaya mencapai tujuan menjadi model koperasi dalam mensejahterakan anggota.

Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) salah satu koperasi yang mempunyai peran penting dalam meningkatkan usaha ternak yang berlokasi di Lembang Jawa barat. Koperasi ini sebagai sumber atau pusat utama peternak sapi yang tersebar di kecamatan Lembang dan sekitarnya.

Pengembangan peternak sapi perah terus dilakukan, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya permintaan susu. Berikut ini adalah tabel 1.1 populasi ternak sapi perah tahun 2003-2013. Sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Populasi Ternak Sapi Perah Tahun 2000-2013**

<b>Tahun</b>	<b>Populasi Ternak Sapi Perah (000 ekor)</b>
2009	475
2010	488
2011	597
2012	612
2013	636

Sumber : Direktorat Jenderal Peternakan (BPS) Tahun 2013

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan, semakin bertumbuhnya populasi ternak sapi perah, semakin banyak permintaan susu untuk di konsumsi oleh sebagian masyarakat. Sehingga dapat mengakibatkan para peternak sapi perah terus mengalami pengembangan produksi susu. Hal ini di dasarkan atas bertumbuhnya jumlah penduduk, maka kebutuhan akan susu pun meningkat.

Persaingan di era globalisasi seperti saat ini, tentunya koperasi persusuan membutuhkan adanya sumber daya yang dapat menjalankan aktivitas dalam pengelolaan persusuan yang kemudian di produksi dan di konsumsi oleh masyarakat. Untuk saat ini perusahaan KPSBU Jabar terus mangalami perbaikan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi, karena kinerja merupakan sikap mental seorang dalam melakukan pekerjaan yang dapat memberikan kontribusi terbaiknya terhadap perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi sangat berpengaruh dalam efisiensi dan efektifitas organisasi, merancang dan mengemas barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya,

serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan penggerak utama organisasi dalam menjalankan bisnis.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktifitas perusahaan akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan di KPSBU Lembang Jawa barat selama tahun 2014 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

**Tabel 1.2**  
**Kinerja Karyawan di KPSBU Lembang Jawa Barat**  
**Tahun 2014**

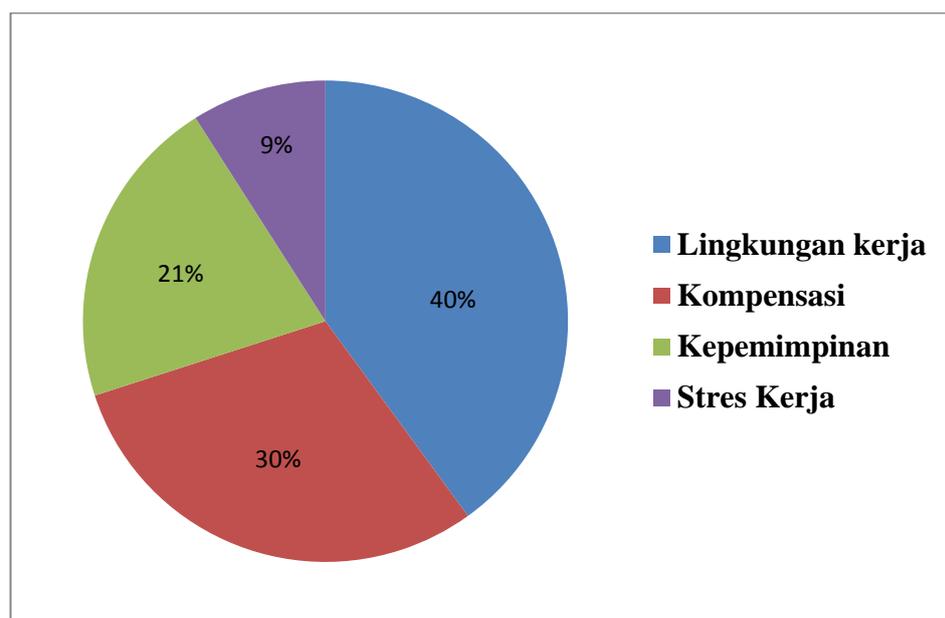
<b>No</b>	<b>Dimensi Kinerja Karyawan</b>	<b>Target</b>	<b>Pencapaian</b>
1	Kualitas pekerjaan	100%	100%
2	Ketepatan waktu	100%	50%
3	Kemampuan kerjasama	100%	80%
4	Kehadiran	100%	70%

Berdasarkan tabel 1.2 di atas bahwa, kinerja karyawan di KPSBU Lembang Jawa barat dikatakan baik, dilihat dari item 1 yaitu kualitas pekerjaan yang sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Namun untuk item yang lainnya belum memenuhi target yang diharapkan perusahaan, terutama pada item 2 yaitu

ketepatan waktu yang masih jauh dari harapan perusahaan dengan pencapaian 50% dari target yang diharapkan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berkaitan dengan hal tersebut, penulis melakukan pra survei pada karyawan yang ada di KPSBU Lembang mengenai sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan KPSBU Lembang Jawa barat, dan hasilnya dapat dilihat pada gambar 1.3.

**Gambar 1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di KPSBU Lembang Jawa barat.**



Sumber : Hasil Pra Survey,tahun 2014

Berdasarkan gambar 1.3 di atas terlihat bahwa lingkungan kerja dan kompensasi merupakan faktor yang dianggap lebih banyak pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di KPSBU Lembang Jawa barat. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, lingkungan kerja dapat dilihat dari lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil pra survei yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa lingkungan kerja di KPSBU Lembang kurang memadai, ruang kerja yang sempit dan suara bising dari luar yang berasal dari aktivitas pasar, hal itu karena kantor KPSBU Lembang Jawa barat berdekatan dengan pasar sehingga membuat karyawan menjadi tidak nyaman. Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Faktor pemberian kompensasi juga dapat menentukan untuk mendorong karyawan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Berdasarkan wawancara penulis tanggal 8 Juli 2014 dengan ibu Tuti selaku Kepala Bagian Personalia menyatakan “ secara umum yang mengakibatkan belum optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek, antara lain diantaranya adalah belum optimalnya kerjasama antar karyawan. Hal ini dapat

terlihat dari sikap karyawan yang membiarkan karyawan lainnya memiliki beban kerja yang tinggi sedangkan karyawan tersebut memiliki keleluasaan waktu. Fenomena lain yang terjadi adalah belum optimalnya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, tidak semua karyawan memiliki keterampilan dan masih banyak karyawan kurang memahami pekerjaan yang dilakukannya dikarenakan tingkat pendidikan yang didominasi oleh lulusan SMA. Selain itu fenomena lain yang terjadi adalah karyawan merasa tidak nyaman dengan suara bising dari luar tempat kerja, karena lokasi KPSBU Jabar dekat dengan Pasar Lembang. Dampak dari belum optimalnya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan ini adalah gagal menghasilkan olahan susu sesuai dengan keinginan perusahaan yang mengakibatkan menurunnya target pencapaian produksi susu dibagian produksi KPSBU Lembang Jawa Barat.

Menurut ibu Tuti selaku kepala bagian personalia KPSBU Lembang Jawa Barat, diperoleh informasi bahwa “Keadaan lingkungan internal perusahaan sudah cukup baik namun masih ada beberapa kekurangan yang menjadi hambatan dan ketidaknyamanan karyawan, yaitu ruangan kerja yang sempit sehingga ruang gerak untuk karyawan tidak leluasa sehingga menimbulkan kurang nyaman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Suara bising dari luar menjadi salah satu faktor penyebab terganggunya aktivitas kerja karyawan KPSBU Lembang, karena lokasi kantor KPSBU berdekatan dengan Pasar Lembang sehingga aktivitas yang terjadi di Pasar Lembang menyebabkan suara bising”.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar melakukan berbagai upaya salah satunya dengan

memberikan kompensasi. Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat karyawan cukup puas dalam pekerjaannya. Pengelolaan kompensasi yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan mendapatkan, memelihara serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul serta produktif.

Setelah penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang ada di KPSBU Jabar Lembang, kompensasi yang diberikan KPSBU Jabar Lembang sudah berjalan dengan baik, namun masih adanya ketidakpuasan karyawan mengenai imbalan dengan kebutuhan. Masih banyak karyawan yang menganggap bahwa besarnya insentif yang diterima kurang dari harapan.

Untuk itu penulis perlu mengadakan penelitian terhadap lingkungan kerja dan kompensasi dengan harapan dapat memecahkan masalah tersebut serta dapat memberikan masukan yang cukup berguna bagi perusahaan. Sasaran penelitian ini adalah karyawan yang ada di perusahaan, yaitu di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja dan kompensasi, oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk menggali lebih dalam lagi tentang objek yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian, sehingga mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara yaitu lingkungan kerja dan kompensasi.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan penulis, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Belum optimalnya kerjasama antar karyawan
2. Kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan harapan karyawan
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
4. Penyelesaian pekerjaan masih belum tepat waktu
5. Kinerja karyawan masih belum optimal

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang terdapat di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara, sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
2. Bagaimana pemberian kompensasi di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara, baik secara parsial maupun simultan.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kondisi lingkungan kerja yang ada di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
2. Pemberian kompensasi yang ada di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
3. Kinerja karyawan yang ada di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
4. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara, baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Secara teoritis

Untuk menambahkan dan memperdalam wawasan serta pengetahuan penulisan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Secara praktis

Perusahaan sebagai objek penelitian, dengan harapan dapat memberikan informasi dan keterangan-keterangan yang penulis tuangkan dalam skripsi ini sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan dalam mengenai masalah karyawan terutama mengenai bagaimana lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.