

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi. Tuntutan akan perkembangan sumber daya manusia yang seakin berkualitas lebih didorong oleh kemajuan teknologi, perdagangan dan sebagainya yang cenderung membutuhkan profesionalisme dan kualitas dari sumberdaya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Untuk itu manajemen sumber daya manusia keberadaannya sangat dibutuhkan oleh organisasi pemerintah maupun organisasi swasta.

Pada umumnya, setiap perusahaan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu setiap perusahaan akan berusaha mengerahkan sumber daya yang tersedia dan mengkombinasikan satu dengan yang lainnya untuk mencapai hasil yang maksimal agar memperoleh keuntungan seperti apa yang manajemen harapkan.

Pada saat ini salah satu sumber daya yang sangat penting diperhatikan sebagai potensi penggerak semua aktivitas perusahaan adalah sumber daya manusia atau pegawai. Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Karena pegawai merupakan aset maka perusahaan haruslah memberikan apa yang menjadi kebutuhan

bagi para pegawainya, misalnya kompensasi dan kesempatan untuk mengembangkan kariernya.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia semakin terasa dalam persaingan ketat dalam dunia usaha. Dalam menghadapi persaingan dunia usaha, diusahakan agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan dapat mengembangkan diri, ini mengakibatkan adanya perubahan dalam tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk melaksanakan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian yang selalu berkembang.

Menurut Mary Parker Follett dalam (human capital jurnal 2014:16), sumber daya manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan - tujuan organisasi melalui pengaturan orang - orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan - pekerjaan itu sendiri.

Krisis keuangan global telah membawa dampak yang besar dalam kehidupan umat manusia, tidak terkecuali sektor-sektor industri baik barang maupun jasa di Indonesia. Khususnya industri pengolahan susu di Indonesia mempunyai peranan penting dan strategis dalam upaya penyediaan kecukupan gizi bagi masyarakat Indonesia. Dengan adanya krisis ekonomi global membuat harga pasaran susu di dunia lebih murah dibandingkan susu lokal.

Di Indonesia terdapat lima perusahaan yang saat ini secara resmi yang tergabung dalam asosiasi pengolahan susu Indonesia yakni PT. Sari Husada, PT. Nestle Indonesia, PT. Frisian Flag Indonesia, PT. Indolakto, PT. Ultra Jaya. Produktifitas pengolahan susu di Indonesia tidak terlepas dari kontribusi setiap provinsi yang ada di Indonesia. Salah satu Provinsi yang memiliki kontribusi terbesar terhadap produktivitas susu lokal nasional adalah Provinsi Jawa Barat.

Menurut data gabungan koperasi susu indonesia (GKSI), Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu daerah yang memiliki kontribusi susu sapi yang paling tinggi di tingkat nasional.

Salah satu koperasi yang ada di Jawa Barat adalah KPSBU JABAR, hampir setiap tahunnya KPSBU JABAR memasarkan susu ke IPS (Industri Pengolahan Susu). Lebih lanjut dalam hal produksi, suatu perusahaan dikatakan baik apabila memiliki produktivitas yang tinggi, menurut Justine T.Sirait “produktivitas sering diartikan sebagai seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*)”. Faktor yang kemudian turut berperan dalam mencapai produktivitas adalah sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu dibutuhkan pengolahan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor dinamis yang menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenangkan persaingan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat terlihat bahwa salah satu faktor penentu suatu keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tingginya persaingan serta untuk menghasilkan keuntungan yang tinggi adalah sumber daya manusia. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi yang berhubungan tentang sumber daya manusia dalam kaitannya sebagai tenaga kerja adalah rendahnya produktivitas kerja. Produktivitas yang rendah, baik individu maupun kelompok berakibat pada rendahnya produktivitas perusahaan. Jika kondisi ini terjadi perusahaan ini akan mengalami kerugian, untuk itu produktivitas kerja pegawai harus dipahami sebagai suatu variabel yang sangat strategis bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut UUD 1945 pasal 33 ayat 4 perekonomian nasional perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 pasal 1 tentang Perkoperasian dinyatakan bahwa, “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”. Koperasi sebagai badan usaha harus tetap berusaha untuk menjalankan kegiatannya secara seimbang dan tetap meningkatkan usahanya dan mendapatkan keuntungan yang diharapkan untuk mensejahterakan anggotanya dan berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas pada umumnya.

Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara Jawa Barat (KPSBU JABAR) yang terletak di daerah Lembang bergerak dibidang peternakan sapi, menjadi penampung susu hasil perahan dari para peternak sapi disekitar Kabupaten Bandung Barat khususnya Bandung Utara, untuk selanjutnya diolah dengan tujuan menghasilkan *core commodity* yang unggul yakni, susu segar yang dihasilkan peternak sebagai produk bermutu tinggi dipasaran. KPSBU JABAR memiliki pegawai seperti terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai KPSBU JABAR
(Orang)

Uraian	2011	2012	2013	2014	2015
Jumlah Pegawai	251	258	277	284	286

Sumber: KPSBU JABAR

Berdasarkan tabel 1.1 pegawai KPSBU JABAR tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 mengalami peningkatan bertambahnya jumlah pegawai. Peningkatan pegawai tersebut dikaitkan semakin tingginya target produksi yang ditetapkan oleh KPSBU JABAR setiap tahunnya seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Produksi dan Target Susu yang dihasilkan KPSBU JABAR
(Liter)

Tahun	Produksi Susu	Target Produksi Susu	Keterangan
2011	38.653.780	40.425.000	Turun
2012	43.283.346.19	42.825.000	Naik
2013	47.875.613	44.575.000	Naik
2014	49.571.627.50	45.625.000	Naik
2015	43.437.435	46.902.500	Turun

Sumber: KPSBU JABAR

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi dari hasil produksi susu yang di tunjukan oleh KPSBU JABAR selama rentang tahun 2011-2015. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, produksi susu KPSBU JABAR mengalami penurunan pencapaian target pada tahun 2011 dan 2015, yang dikarenakan oleh kinerja pegawai yang menurun.

Penelaahan terhadap data sekunder menunjukkan kinerja menurun, oleh sebab itu dilakukan penyebaran kuesioner pendahuluan untuk mendapatkan data primer secara langsung dengan maksud melengkadi data sekunder tersebut, penulis melakukan pembagian kuesioner kepada 30 pegawai di KPSBU JABAR secara acak.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei pada pegawai KPSBU JABAR
(Variabel Independent)

No.	Variabel	STS	TS	KS	S	SS	Total Skor
		1	2	3	4	5	
1.	Kompetensi	3	2	14	6	5	98
		5	2	13	8	2	90
2.	Disiplin Kerja	2	3	10	6	9	107

		2	6	4	12	6	104
3.	Komunikasi	0	2	4	15	8	119
		0	4	9	8	9	112
4.	Kompensasi	5	5	8	7	5	92
		4	11	9	4	2	79
5.	Lingkungan Kerja	0	1	10	10	9	117
		0	4	2	14	10	120

Sumber: Hasil olah data kuesioner (2016)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di KPSBU JABAR yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum optimal dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan melihat jawaban pada variabel kompetensi dan kompensasi yang memiliki total skor yang masih rendah.

Kinerja pegawai menurun yang terjadi di KPSBU JABAR dari survei sementara diakibatkan oleh kurang efektifnya faktor kompetensi dan kompensasi yang menyebabkan hasil kinerja tidak optimal. Kondisi seperti ini apabila terus menerus dibiarkan maka akan berdampak buruk terhadap perusahaan, sehingga akan tercipta suatu kondisi kerja yang kurang efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang baik akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan perusahaan serta dapat pula membantu pimpinan dalam membuat keputusan.

Dalam peningkatan kinerja pegawai, faktor dominan yang mempengaruhinya adalah kompetensi dan kompensasi. Penurunan pencapaian target produksi susu tidak diimbangi dengan adanya kompetensi pegawai, hal ini menjadi salah satu penyebab turunnya produktivitas susu di KPSBU JABAR. Menurut hasil wawancara dengan Bapak H. Darajat (Kep. Bagian SDM Personalia) di KPSBU JABAR di gunakan metode penilaian kinerja pegawai yang dilaksanakan setiap satu tahun sekali dengan sistem penilaian yang dilaksanakan setiap hari kerja di tiap-tiap unit

kerja. Penilaian ini bermaksud untuk mengetahui sejauh mana kualitas kerja yang ditempuh oleh pegawai. Adapun bentuk dan hasil penilaiannya dapat di lihat :

Tabel 1.4
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Pegawai KPSBU JABAR

No	Kualifikasi	Nilai	Jumlah	%
1	Grade 1	Sangat Baik (A)	18	6,30%
2	Grade 2	Baik (B)	32	11,19%
3	Grade 3	Cukup Baik (C)	111	33,82%
4	Grade 4	Cukup (D)	120	41,96%
5	Grade 5	Kurang Baik (E)	5	1,75%
Jumlah			286	100%

Sumber: KPSBU JABAR

Berdasarkan data dari tabel 1.4 dapat diketahui bahwa rata-rata pegawai memiliki rata-rata nilai D (Grade 4) sebanyak 41,96%, sedangkan pegawai yang memiliki kategori yang sangat baik berjumlah sangat sedikit sekali yaitu 6,30% dan kategori baik adalah 11,19%. Pada dasarnya perusahaan telah menetapkan target seluruh pegawai berada pada tingkat grade 2 dan grade 3, tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai yang pada grade 4 dengan jumlah 41,96% bahkan ada pegawai yang berada di grade 5 sebanyak 1,75%. Dengan adanya pegawai yang masih berada pada grade 4 dan 5, hal ini menunjukkan minimnya peningkatan hasil kerja pegawai sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa terdapat kendala dalam peningkatan prestasi kerja dalam proses peningkatan produktivitas kerja pegawai KPSBU JABAR.

Penyebab terjadi turunnya kinerja pegawai di KPSBU JABAR itu sendiri diakibatkan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kurangnya kompetensi yang

dimiliki oleh sumber daya manusia, kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, minimnya tingkat peningkatan prestasi kerja kemudian kurangnya tingkat kedisiplinan pegawai. Ini dapat ditunjukkan dari data yang menunjukkan rekapitulasi tingkat pendidikan dan kehadiran pegawai KPSBU JABAR.

Tabel 1.5
Tingkat Pendidikan KPSBU JABAR

No.	Lulusan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1.	Perguruan Tinggi	22	7%
2.	D3	11	3%
3.	SLTA	175	55%
4.	SLTP	49	15%
5.	SD	63	20%

Sumber: KPSBU JABAR

Dapat dilihat dari tingkat pendidikan diketahui bahwa rata-rata pegawai memiliki rata-rata pendidikan dari jenjang SLTA sebanyak 55%, sedangkan pegawai yang memiliki tingkat pendidikan perguruan tinggi yang berjumlah sangat sedikit sekali yaitu 7% dan D3 sebanyak 3%, SLTP 15% dan tingkat paling rendah yakni SD sebanyak 20%, hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kompetensi pegawai. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa terdapat kendala dalam peningkatan prestasi kerja dalam proses peningkatan produktivitas kerja pegawai KPSBU JABAR, adapun dari tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari data yang menunjukkan tingkat kehadiran pegawai KPSBU JABAR yang ditunjukkan dalam tabel 1.6 :

Tabel 1.6
Tingkat Kehadiran Pegawai KPSBU JABAR 2007-2011

Uraian	2011	2012	2013	2014	2015
Tingkat Kehadiran	98,71%	99,57%	99,86%	99,81%	98,65%

Sumber: KPSBU JABAR

Berdasarkan data dapat dilihat bahwa terjadi tingkat penurunan kehadiran pegawai, dimana pada tahun 2013 pegawai mencapai 99,86% dan pada tahun 2014 menurun menjadi 99,81%, sedangkan pada tahun 2015 tingkat kehadiran pegawai terus menurun menjadi 98,65%. Tingkat kehadiran yang terus menurun terus mengindikasikan bahwa terjadi masalah dengan KPSBU JABAR dalam meningkatkan produktivitas pegawai, apabila hal ini tidak segera di perbaiki maka di khawatirkan produktivitas perusahaan tidak akan tercapai.

Perusahaan harus dapat mencari solusi dan metode yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Strategi atau program-program yang dilakukan KPSBU JABAR untuk mempertahankan dan meningkatkan produktivitas pegawainya antara lain dengan memberikan kompensasi kepada pegawai termasuk didalamnya insentif sehingga akan timbul motivasi yang tinggi serta peningkatan kompetensi kepada pegawai KPSBU JABAR.

Membahas tentang kinerja pegawai tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam perusahaan harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Kompetensi dan kompensasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai.

Faktor kinerja pegawai di dalam perusahaan adalah kemampuan. Kemampuan seseorang sendiri termasuk dari kompetensi, dimana McClelland Spencer and spencer dalam Wibowo (2010:325) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Tanpa dilakukannya penerapan, penggunaan, pengembangan kompetensi sumber daya manusia diperusahaan akan berakibat pada tidak adanya peningkatan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan berhasil. Tinggi rendahnya pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki pegawai mempengaruhi kompetensi pegawai tersebut dalam mengemban tugas-tugas dan wewenang dalam sebuah pekerjaan. Seorang pegawai yang tidak memiliki kompetensi dalam pekerjaannya memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi perusahaan diantaranya yaitu rendahnya kinerja yang dihasilkan, tanggung jawab

yang diberikan tidak secara penuh dilaksanakan, kualitas dan kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan standar yang diberikan.

Tabel 1.7
Realisasi dan Rencana Anggaran Pendapatan KPSBU JABAR

Uraian	Anggaran Tahun 2015 (Rp)	Realisasi Tahun 2015 (Rp)	Anggaran Tahun 2016 (Rp)
J u m l a h	27.435.466.336	26.987.998.600	28.551.237.922

Sumber: KPSBU JABAR

Berdasarkan data dari tabel 1.8 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan pendapatan tahun 2015 yang direncanakan pendapatan anggaran sebesar 27.435.466.336 dimana pendapatan yang terealisasi hanya mencapai 26.987.998.600. Sehingga kompensasi yang akan diperoleh oleh karyawan akan berkurang.

Tabel 1.9
Realisasi dan Rencana Anggaran Gaji KPSBU JABAR

Uraian	Anggaran Tahun 2015 (Rp)	Realisasi Tahun 2015 (Rp)	Anggaran Tahun 2016 (Rp)
Biaya Gaji Pengurus	105.372.000	105.372.000	105.372.000
Biaya Gaji Pengawas	79.029.000	79.029.000	79.029.000
Biaya Gaji Karyawan	4.398.333.852	4.601.095.000	4.848.364.300
Biaya Tunjangan Jabatan Karyawan	207.120.000	216.470.000	213.480.000
Biaya Picket dan Lembur Karyawan	1.071.947.000	980.238.611	1.073.522.400
Biaya THR Karyawan dan Anggota	1.081.644.574	1.161.042.000	1.215.785.850
Biaya Dana Kesehatan Anggota dan Karyawan	604.150.000	477.849.855	680.250.000
J u m l a h	7.547.596.426	7.621.096.466	8.215.803.550

Sumber: KPSBU JABAR

Faktor kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi motivasi dan kinerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa “kompensasi tidak lebih sekadar *cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari

beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counter productive*.

Menurut Hasibuan (2013:117)

“Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan”

Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

Sementara itu, pencapaian kinerja yang diharapkan organisasi dapat dicapai, apabila strategi pengembangan sumber daya manusia yang terarah akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara produktif, inovatif dan kreatif yang pada akhirnya organisasi akan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, perlu memperhatikan aspek manajemen sumber daya manusia, terutama aspek motivasi kerja anggota dalam rangka mengimbangi perkembangan percepatan pembangunan yang sangat pesat perlu dilakukan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kompetensi pegawai yang ada di dalam organisasi tidaklah selalu sesuai dengan apa yang dituntut untuk keberhasilan sebuah pekerjaan. Memang tidak dapat dimungkiri, ada juga organisasi yang cukup beruntung karena secara tidak sengaja memiliki SDM yang kompeten, yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap mental dan sosial yang sangat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, namun seringkali justru hal ini yang menjadi persoalan bagi organisasi. Tidak jarang organisasi memiliki pegawai yang berasal dari berbagai macam sumber titipan yang seringkali merepotkan karena tidak dibarengi dengan keterampilan, pengetahuan yang seharusnya dimiliki. Atau, tuntutan perkembangan lingkungan tidak didukung dengan perkembangan kompetensi yang dihasilkan oleh institusi pendidikan sehingga selalu ada gap antara yang diharapkan dan yang ada. Sehubungan dengan itu Undang-undang No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian pasal 62 ayat 2 yang berisi mendorong, mengembangkan, dan membantu pelaksanaan pendidikan, pelatihan, penyuluhan, dan penelitian perkoperasian. Dengan demikian, organisasi mau tidak mau dituntut untuk dapat melakukan upaya sendiri dalam membangun kompetensi SDM yang diharapkannya. Upaya ini harus secara kontinu dilakukan mengingat situasi dan kondisi di dalam lingkungan senantiasa mengalami perubahan. Dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 pasal 1 tentang Perkoperasian dinyatakan bahwa, “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.”

Pemberian insentif terhadap karyawan merupakan sebagai pendorong yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif. Tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi karyawan agar

terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab.

Dikaitkan dengan masalah kompetensi dan kompensasi peneliti menduga adanya hubungan yang erat yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut terjadi. Ketidak merataan tingkat pendidikan, ketidak puasan pegawai terhadap kompensasi yang mereka terima, dapat menjadi penyebab yang sistematis bagi penurunan kinerja pegawai.

Berpedoman pada latar belakang tersebut, penulis tertarik meneliti mengenai **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA JAWA BARAT (KPSBU JABAR)”**.

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi perusahaan harus mampu meningkatkan kompetensi dari tiap pegawainya, perusahaan juga harus mampu memberikan kompensasi yang sesuai karena dengan pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan dorongan untuk pegawai bekerja lebih giat lagi, jika pemberian kompensasi diberikan tidak adil dan layak, maka kinerja pegawai sulit untuk dicapai secara cepat dan baik. Akibat rendahnya motivasi kerja, maka pegawai akan bekerja seperlunya atau bekerja dibawah kemampuan sebenarnya (*under employment*).

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal tersebut, penulis mengidentifikasi masalah yang ada di KPSBU JABAR sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai belum merata
2. Kompensasi pegawai belum terpenuhi
3. Masih rendahnya tingkat pendidikan karyawan
4. Kinerja pegawai belum maksimal
5. Menurunnya pendapatan yang diterima KPSBU
6. Tingkat kedisiplinan yang belum maksimal
7. Belum tercapainya target penjualan susu
8. Tidak menentunya kompensasi yang diterima karyawan

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terdapat pada latar belakang, maka permasalahan yang bisa dibahas adalah :

1. Bagaimana persepsi pegawai tentang kompetensi pegawai di KPSBU JABAR.
2. Bagaimana persepsi pegawai tentang kompensasi pegawai di KPSBU JABAR.
3. Bagaimana persepsi pegawai tentang kinerja pegawai di KPSBU JABAR.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di KPSBU JABAR.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di KPSBU JABAR.

6. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di KPSBU JABAR.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji serta menganalisis :

1. Persepsi pegawai tentang kompetensi pegawai pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Jawa Barat (KPSBU JABAR).
2. Persepsi pegawai tentang kompensasi pegawai pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Jawa Barat (KPSBU JABAR).
3. Persepsi pegawai tentang kinerja pegawai pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Jawa Barat (KPSBU JABAR).
4. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Jawa Barat (KPSBU JABAR) secara parsial.
5. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Jawa Barat (KPSBU JABAR) secara parsial.
6. Besarnya pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Jawa Barat (KPSBU JABAR) secara simultan.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan penelitian di atas. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- a. Diharapkan menjadi bahan referensi acuan yang bermanfaat bagi pengkajian dan penelitian yang sejenis sehingga bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi dan kompetensi terhadap kinerja.
- b. Dapat memberikan masukan sebagai pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pihak Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Jawa Barat (KPSBU JABAR).

1.4.2. Kegunaan Praktis

- a. Peneliti, menambah wawasan dan pengalaman tentang praktek-praktek mengenai manajemen sumber daya manusia.
- b. Pihak lain, sebagai bahan perbandingan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan pokok bahasan serta pengembangan topik yang lebih kompleks.