

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi dipahami sebagai institusi perekonomian yang didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan, mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembangnya perusahaan tersebut. Sumber daya manusia, merupakan faktor yang berperan dalam perusahaan maupun organisasi, sumber daya manusia mendapatkan perhatian utama sebagai salah satu faktor internal yang berperan penting dalam suatu badan usaha atau perusahaan negara maupun swasta.

Organisasi melibatkan beberapa orang atau sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan tersusun dalam sebuah struktur yang dapat membantu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan perspektif ilmu manajemen sumber daya manusia, salah satu upaya yang dapat ditempuh perusahaan adalah dengan melakukan pengaturan, pengarahan, dan pendayagunaan sumber daya manusia yang diturunkan menjadi spesifikasi jabatan. Spesifikasi jabatan berisi identifikasi jabatan, kondisi pekerjaan suatu jabatan dan kualifikasi-kualifikasi personalia (persyaratan-persyaratan kerja) yang diperlukan bagi seorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses.

Dinamika kerja organisasi-organisasi di seluruh dunia pada era globalisasi menunjukkan bahwa bekerja secara tim (*teams work*) lebih efektif daripada bekerja secara individual. Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota tim bekerja dalam tim (*teams work*). Akan tetapi tidak semua orang mampu bekerja dalam tim, karena memerlukan kemampuan individu untuk berkomunikasi secara

terbuka dan jujur, bekerja sama dengan orang lain, membagi informasi, mengakui perbedaan dan mampu menyelesaikan konflik, serta dapat menekan tujuan pribadi demi tujuan tim. Permasalahan seperti ini sering terjadi pada perusahaan besar berskala nasional maupun internasional.

Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190). Setiap perusahaan selalu mengharapkan 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 perusahaan. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan.

Menurut UUD 1945 pasal 33 ayat 4 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 Perkoprasian dinyatakan bahwa, “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorangan 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 menjelaskan anggotanya dan berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat luas pada umumnya. Salah satu Koperasi yang berada di Bandung adalah KPBSU Lembang.

KPSBU (Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara) adalah Koperasi Primer Tunggal Usaha di Kecamatan Lembang sebagai suatu wadah bagi para peternak sapi perah. Daerah Lembang yang berbukit-bukit ini memiliki ketinggian kurang lebih 1200 M dari permukaan laut, temperatur antara 17-25 derajat C, dengan suhu udara yang cocok untuk beternak sapi perah dan tanaman, curah hujan sekitar 1800-2500 mm pertahun.

Sekitar tahun 1800an sapi perah diperkenalkan oleh bangsa Belanda kepada masyarakat Lembang. Jumlah peternak sapi perah semakin lama semakin bertambah. Bertambahnya jumlah penduduk peternak sapi di daerah Lembang membuat semakin sadar akan pentingnya kebutuhan memasarkan produk susu yang dihasilkan. Meskipun banyak industri dan ada yang menampung susu segar dari peternak, harga yang ditetapkan belum memuaskan dan hanya menguntungkan sebelah pihak. Oleh karena itu didirikan 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 modal koperasi dalam mensejahterakan anggota.

Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang merupakan salah satu koperasi dibidang persusuan. Susu merupakan salah satu bahan baku yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat berbagai usia baik itu muda maupun tua. Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang juga memberikan

manfaat yang lebih bagi para anggotanya atau para peternak sapi yaitu memberikan pengetahuan tentang bagaimana memasarkan produk serta memberi kemudahan pengadaan modal dengan pinjaman. Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

Pengembangan peternak sapi perah terus dilakukan, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya permintaan susu. Pada tabel 1.1 berikut ini dapat dilihat perkembangan populasi ternak sapi perah pada tahun 2014-2018, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Populasi Ternak Sapi Perah di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang Tahun 2014-2018

Tahun	Populasi Ternak Sapi Perah (ekor)
2014	17.816
2015	18.583
2016	19.580
2017	21.361
2018	22.539

Sumber : Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan, semakin bertumbuhnya populasi ternak sapi perah, semakin banyak pula permintaan susu untuk di konsumsi oleh sebagian masyarakat. Sehingga dapat mengakibatkan para peternak sapi perah harus terus mengalami pengembangan produksi susu. Hal ini di dasarkan atas bertumbuhnya jumlah penduduk, maka kebutuhan akan susu pun meningkat. Peningkatan pertumbuhan jumlah penduduk tersebut mengakibatkan semakin tingginya target produksi yang ditetapkan oleh Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang setiap tahunnya seperti pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Target dan Hasil Produksi yang dihasilkan KPSBU Lembang Tahun 2014-2018 (Liter)

Tahun	Target Produksi Susu	Hasil Produksi Susu
2014	45.625.000	49.571.627.50
2015	46.902.500	43.437.435
2016	47.300.000	47.802.531
2017	57.673.000	55.495.620.60
2018	64.632.958.00	64.801.408.00

Sumber: Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi dari hasil produksi susu yang ditunjukkan oleh Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang selama rentang tahun 2014-2018. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, susu Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang mengalami penurunan pencapaian target pada tahun 2015 dan 2017 hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang optimal.

Persaingan di era globalisasi seperti saat ini, tentunya koperasi persusuan membutuhkan adanya sumber daya yang dapat menjalankan aktivitas dalam pengolaan persusuan yang kemudian di produksi dan di konsumsi oleh masyarakat. Untuk saat ini perusahaan KPSBU Lembang terus mengalami 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.

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.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Untuk mengetahui kinerja karyawan peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan penyebaran pra-kuesioner pendahuluan kepada 30 responden karyawan tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja karyawan yang terjadi, dapat di lihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra survey Mengenai Kinerja Karyawan
Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

Variabel Y	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
<i>Kinerja</i>	Kualitas Kerja	0	4	9	7	0	20	2,9
	Kuantitas Kerja	1	2	8	7	2	20	2,7
	Tanggung Jawab	0	3	6	8	3	20	2,5
	Kerja Sama	0	4	7	6	3	20	2,6
	Inisiatif	2	4	8	6	0	20	3,1
Skor Rata-rata Kinerja								2,7

Sumber : Hasil olah data peneliti 2019

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang mempunyai skor rata-rata 2,7. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata adalah dimensi tanggung jawab dan kerja sama. Dimensi tanggung jawab yaitu masih ada karyawan yang tidak cepat dan tepat dalam mengambil tindakan atau keputusan pekerjaannya, sehingga merugikan perusahaan. Dimensi kedua yaitu kerja sama yaitu ada karyawan yang kurang berkomunikasi dan cenderung menyelesaikan tugas secara individu serta tidak terjalin kerjasama yang baik dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Kerja sama sangat berpengaruh baik bagi hasil yang akan di capai selain itu dapat memudahkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan.

Demikian kinerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang diindikasikan masih rendah, hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survey. Peneliti menggunakan kuesioner kepada 30 pegawai KPSBU Lembang. Pengukurannya menggunakan 6 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat Pabundu (2014:27) dan didukung oleh penelitian Luluk dan Setyaningsih (2017) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari lingkungan perusahaan tempat karyawan bekerja yaitu kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja, motivasi, kompensasi, dan stres kerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai KPSBU Lembang, peneliti terlebih dahulu melakukan pembagian kuesioner pendahuluan kepada 30 responden yaitu pegawai di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

Tabel 1.4
Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Kondisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi
kinerja Pegawai Pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara
(KPSBU) Lembang.

No	Variabel	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Rata-Rata
1	Kepemimpinan	6	10	32	27	27	3,01
2	Budaya Organisasi	7	7	15	32	18	3,49
3	Disiplin Kerja	7	12	37	54	40	3,72
4	Kompensasi	38	66	32	10	4	2,18
5	Produktifitas Kerja	10	17	39	47	37	3,56
6	Motivasi Kerja	10	15	29	22	14	3,17
7	Lingkungan Kerja	19	40	43	29	19	2,92
8	Stres Kerja	4	17	21	13	5	2,97

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner 2019

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai kondisi 8 faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang dimana menghasilkan 2 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari sebagian jumlah variabel yang mempengaruhi yaitu variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka hal ini akan membuat karyawan tersebut memberikan kinerjanya yang lebih maksimal.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5), Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel bebas (variabel independen) yang bermasalah pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang yaitu Kompensasi dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei Mengenai Kompensasi Karyawan
Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Rata- Rata
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan	5	16	5	2	2	2,33
2	Perusahaan memberikan bonus sesuai dengan realisasi kerja karyawan	11	9	7	1	2	2,13
3	Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan	10	9	9	2	0	2,10
4	Setiap tahunnya karyawan mendapatkan Tunjangan Hari Raya	5	15	7	3	0	2,27
5	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	7	17	4	2	0	2,03
Skor Rata-Rata							2,18

Sumber : Hasil olah data pra-survei 2019

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa secara umum kompensasi yang dirasakan oleh pegawai tidak memuaskan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa semua indikator dari Kompensasi tidak memuaskan dengan hasil 2,18 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

Setelah dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan selaku pemerah susu di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang mengatakan bahwa gaji yang diterima belum sesuai dengan harapan karyawan dikarenakan pemberian gaji di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang jumlahnya tidak selalu sama, hal ini dikarenakan bahwa gaji yang

diberikan dilihat dari kualitas susu yang diperah. Selanjutnya mengatakan bahwa pemberian asuransi kesehatan di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang dalam 1 (satu) tahun hanya diberikan 3 (tiga) kartu, yaitu artinya dalam 1 (satu) tahun karyawan hanya bisa berobat 3 (tiga) kali saja dalam setahun. Pemberian tunjangan setiap tahunpun masih dirasakan belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Selain itu diketahui bahwa permasalahan mereka mengenai kompensasi adalah kurang tepatnya waktu pada pemberian gaji, dan gaji yang diberikan tidak sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkan oleh pegawai.

Selain variabel Kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam suatu organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang yaitu Lingkungan Kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan
Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Rata- Rata
1	Saya merasakan suasana kekeluargaan ditempat saya bekerja	2	11	10	6	1	2,77
2	Saya mendapatkan perlakuan yang baik dari rekan kerja saya	7	7	8	4	4	2,7
3	Saya mendapatkan perlakuan yang adil dari atasan saya	4	7	7	6	6	3,1
4	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	3	8	9	5	5	3,03
5	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena ditempat kerja tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap	3	7	9	8	3	3,03
Skor Rata-Rata							2,92

Sumber : Hasil olah data pra-survei 2019

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa secara umum Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak memuaskan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa semua indikator dari Lingkungan Kerja tidak memuaskan dengan hasil 2,92 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan karyawan tidak puas dengan Lingkungan Kerja yang diberikan oleh pihak Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang mengatakan bahwa karyawan terganggu dengan bau-bauan tidak sedap yang berasal dari limbah sapi, karena limbah sapi tersebut akan selalu muncul kembali walaupun sudah dibersihkan. KPSBU pun masih memikirkan cara penanggulangan limbah dari ternak sapi tersebut. Selain itu karyawan masih merasa

kurangnya rasa kekeluargaan antar karyawan dikarenakan masih kurangnya rasa saling membantu antar karyawan. Suara bisingpun dirasakan oleh pegawai di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang, karena diketahui lokasi KPSBU terletak sangat berdekatan dengan Pasar Lembang.

Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka instansi harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi yang sesuai dengan balas jasa kepada pegawai atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Serta lingkungan kerja yang membuat pegawai merasa nyaman sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Sehingga apabila kinerja karyawan baik maka akan tercapainya tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI PETERNAK SAPI PERAH BANDUNG UTARA (KPSBU) LEMBANG”**

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 (KPSBU) Lembang yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

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

1. Kinerja Pegawai
 - a. Pencapaian kinerja pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang mengalami penurunan.
 - b. Belum optimalnya kerjasama antar karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
 - c. Kurangnya inisiatif karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. Kompensasi
 - a. Kompensasi yang diberikan pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang belum sesuai dengan harapan karyawan.
 - b. Pemberian tunjangan kinerja pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang belum tepat waktu.
 - c. Pemberian insentif pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang belum dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Lingkungan Kerja
 - a. Fasilitas bangunan pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang belum memadai
 - b. Lingkungan kerja pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang masih kurang bersih dan nyaman.
 - c. Kurangnya rasa kekeluargaan di antara pegawai pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana pemberian kompensasi di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. Bagaimana lingkungan kerja di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hal-hal sebagai berikut:

1. Kompensasi pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. Lingkungan Kerja pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
3. Kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

4. Besarnya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penelitian ini berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Sacara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi

permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

- a. Memberikan masukan informasi tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan fikiran mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KPSBU Lembang Jawa Barat sehingga dapat melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh.
- c. Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran yang diharapkan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain yang Berkepentingan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dalam bidang kajian yang sama

