

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan kegiatan manajemen sekarang ini berkembang sangat pesat, sehingga memaksa organisasi untuk mengadakan perubahan lingkup organisasinya. Perubahan tersebut bertujuan agar organisasi memiliki daya saing, supaya organisasi memiliki daya saing yang sangat kuat, maka perlu diadakan perencanaan dan pengelolaan. Salah satu pengelolaan yang dilakukan oleh organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia, karena pekerjaan pada dasarnya dilakukan oleh manusia meskipun menggunakan alat bantu lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawan.

Kinerja adalah suatu 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 berdasarkan atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi keadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 25 Tahun 1995 pasal 1 tentang perkoperasian dinyatakan bahwa “Koperasi adalah badan usaha sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan 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.

KPSBU 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, temperature 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 1800, sapi perah diperkenalkan oleh bangsa belanda kepada masyarakat Lembang. Seiring berjalannya waktu, jumlah peternak sapi perah semakin lama semakin bertambah. Bertambahnya jumlah penduduk yang berprofesi sebagai 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 KPSBU Lembang. Didirikan oleh 35 orang peternak pada tanggal 8 Agustus 1971 dan terus berupaya mencapai tujuan menjadi modal koperasi dalam mensejahterakan anggota.

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 ini juga memberikan manfaat yang lebih bagi para anggotanya atau para peternak sapi yaitu memberikan pengetahuan tentang bagaimana memasarkan produk serta memberikan kemudahan pengadaan modal dengan pinjaman. Hal tersebut membuat peneliti tertarik di KPSBU Lembang.

Pengembangan peternak sapi perah terus dilakukan, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya permintaan susu. Pada table 1.1 berikut ini dapat dilihat perkembangan populasi ternak sapi perah pada tahun 2015-2019, sebagai berikut:

**Tabel 1.1****Perkembangan Populasi Ternak Sapi di KPSBU Lembang Tahun 2015-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Populasi Peternak Sapi Perah (ekor)</b>
2015	18.583
2016	19.580
2017	21.361
2018	21.865
2019	22.382

**Sumber : Koperasi Peternak Sapi Bandug Utara (KPSBU) Lembang**

Berdasarkan pada Table 1.1 diatas menunjukkan, 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 didasarkan atas bertumbuhnya jumlah penduduk, maka kebutuhan akan susu pun meningkat. Peningkatan pertumbuhan jumlah penduduk tersebut mengakibatkan semakin tingginya target produksi yang ditetapkan oleh KPSBU Lembang.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka target dan produksi yang dihasilkan perusahaan akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena dibutuhkan kesadaran, tanggung jawab serta produktivitas yang tinggi. Berikut hasil produksi KPSBU Lembang yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Target dan Hasil Produksi yang dihasilkan KPSBU Lembang Tahun 2015-2019 (Liter)**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi Susu</b>	<b>Hasil Produksi Susu</b>
2015	42.157.500	49.571.627.50
2016	46.902.500	43.920.000
2017	49.275.000	49.921.531
2018	57.673.000	54.549.206.10
2019	63.263.589	64.108.404

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

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa terjadi fluktuasi dari hasil produksi susu yang ditunjukkan oleh KPSBU Lembang selaman rentang tahun 2015-2019. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, susu di KPSBU Lembang mengalami penurunan pencapaian target pada tahun 2016 dan 2018 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 pengelolaan persusuan yang kemudian di produksi dan dikonsumsi 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 seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dapat memberikan kontribusi terbaiknya terhadap perusahaan.

Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh,

menggambarkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan itu perlu mendapatkan dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, menggambarkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Melalui kinerja karyawan yang meningkat. Maka efektivitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat pula. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan terbaik secara individu maupun kelompok. Namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Anwar Prabu Mangkunegara (2017:14)

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya, oleh karena itu kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan dan pengaruh bagi proses pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

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**  
**Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Lembang**

No.	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1.	Kualitas Kerja	2	7	10	10	1	89	2,9
2.	Kuantitas Kerja	1	3	18	7	1	86	2,8
3.	Tanggung Jawab	1	2	14	11	2	79	2.6

4.	Kerja Sama	1	2	10	15	2	75	2,5
5.	Inisiatif	2	9	15	3	1	98	3,2
<b>Jumlah</b>							<b>427</b>	<b>2,8</b>
<b>Responden 30 orang</b>								
<b>Jumlah Skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor</b>								
<b>Rata - Rata Skor = Total Skor / Jumlah Responden</b>								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2020)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa Kinerja pegawai di KPSBU Lembang mempunyai skor rata-rata 2,8. Adapun dimensi kinerja yang masih ada dibawah rata-rata adalah dimensi kerja sama yaitu masih ada karyawan yang tidak cepat dan tepat dalam mengambil tindakan atau keputusan pekerjaannya, sehingga merugikan karyawan. Dimensi kedua yaitu kerja sama yaitu ada karyawan yang kurang berkomunikasi dan cenderung menyelesaikan tugas secara individual serta tidak terjalin kerja sama 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 KPSBU Lembang diindikasikan masih rendah, hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survey. Peneliti menggunakan kuesioner kepada 30 pegawai KPSBU Lembang. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat Luluk dan Setyaningsih (2017:27) dan didukung oleh penelitian Putri (2018:50) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik berasal dari diri sendiri maupun yang berasal dari motivasi kerja, pengetahuan manajemen, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan

pengalaman kerja. untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai KPSBU Lembang.

Dilihat dari kondisi kinerja karyawan KPSBU Lembang, maka peneliti terlebih dahulu melakukan pra-survey melalui pembagian kuesioner pedahuluan yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 30 responden. Adapun data yang diperoleh peneliti mengenai variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPSBU Lembang sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Variabel yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan KPSBU Lembang**

No.	Variabel	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-Rata
1.	Motivasi Kerja	30	40	15	12	4	3.37
2.	Disiplin Kerja	30	48	18	8	2	3.53
<b>3.</b>	<b>Pengetahuan Manajemen</b>	<b>20</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>2.67</b>
4.	Lingkungan Kerja	55	24	18	10	2	3.63
<b>5.</b>	<b>Pengalaman Kerja</b>	<b>15</b>	<b>24</b>	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>2.83</b>
6.	Budaya Organisasi	55	28	21	8	2	3.8

**Sumber: Pengolahan Data Kuesioner 2020**

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa karyawan mengenai kondisi 6 faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di KPSBU Lembang dimana menghasilkan 2 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari sebagian jumlah variabel yang mempengaruhi yaitu variabel Pengetahuan Manajemen dan Pengalaman Kerja. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya Pengetahuan Manajemen dan Pengalaman Kerja.

Pengetahuan Manajemen adalah proses penerapan pendekatan sistematis untuk menangkap, menstruktur, mengelola, dan menyebarkan pengetahuan

individual menjadi pengetahuan secara organisasional. Pengetahuan Manajemen merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja kariawan. Karena dengan adanya pengetahuan manajemen yang sesuai dengan harapan karyawan maka hal ini akan membuat karyawan tersebut memberikan kinerjanya yang lebih maksimal.

Menurut Al-Ghamdi (2015:52) Knowledge Management atau Pengetahuan Manajemen dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses yang melibatkan perencanaan pengetahuan, produksi, pembangkitan, organisasi, penyebaran dan berbagi, selain menggunakannya untuk tujuan meningkatkan kualitas kinerja staf organisasi, serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel bebas ( variabel independen ) yang bermasalah pada KPSBU Lembang yaitu Pengetahuan Manajemen dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Manajemen Pengetahuan Karyawan Pada KPSBU Lembang**

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-Rata
1.	Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan	0	2	4	17	7	2.03
2.	Penerapan visi dan nilai yang ada dipusahaan sudah sesuai dan berjalan dengan baik	2	2	5	16	5	2.33
3.	Sistem teknologi yang ada dipusahaan mudah dipahami karyawan	0	2	9	9	10	2.10
4.	Prosedur kerja yang diterapkan perusahaan memudahkan pekerjaan karyawan	0	3	7	15	5	2.27
Skor Rata-Rata							<b>2.19</b>

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat dilihat nilai rata-rata variabel manajemen pengetahuan yaitu 2.19 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan bahwa karyawan kurang mempunyai kemampuan pengetahuan manajemen. Terlihat dari nilai terendah yaitu 2.03 dimana karyawan belum semuanya menempatkan tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian setiap karyawan dengan baik. Lalu dilihat dari nilai yang paling tinggi sebesar 2.33 mengenai penerapan visi dan misi yang ada didalam perusahaan.

Setelah dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan selaku pemerah susu di KPSBU Lembang mengatakan bahwa tugas yang diterima karyawan belum sesuai dengan keahlian yang dimiliki setiap karyawan karena pemberian tugas kepada setiap karyawan tidak dilihat keahlian yang dimiliki karyawan di KPSBU Lembang.

Selain variabel manajemen pengetahuan yang mempengaruhi kinerja karyawan ada juga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seseorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab sertamaupun berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individual yang kompeten dalam bidannya.

Menurut Marwansyah dalam Warianti (2015:135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai

untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman pekerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah pada KPSBU Lembang yaitu Pengalaman Kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Pengalaman Kerja Karyawan Pada KPSBU Lembang**

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata- Rata
1.	Lama masa kerja memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaannya.	2	2	15	6	5	2.67
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan porsi kemampuannya masing-masing	5	8	5	7	5	3.03
3.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat membantu menyelesaikan tugas yang diberikan	3	7	8	7	5	2.87
4.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa kendala	5	7	8	9	1	3.2
5.	Kemampuan karyawan dalam menggunakan teknologi sudah baik	3	4	12	5	6	2.77
Skor Rata-Rata							2.98

Sumber : Hasil olah data pra-survei 2020

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa secara umum variabel pengalaman kerja yang dirasakan oleh pegawai kurang memuaskan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa semua indikator dari pengalaman kerja tidak memuaskan dengan hasil 2.98 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan tidak semua karyawan memiliki pengalaman kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan di KPSBU Lembang mengatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya, karena dengan adanya pengalaman kerja dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. KPSBU pun masih memikirkan solusi bagi karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja.

Hal ini juga harus mendapat perhatian terutama pada masa kerja karyawan di suatu perusahaan. Adanya masa kerja yang didapatkan karyawan akan mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dampak dari kurangnya masa kerja akan membuat karyawan bingung dalam mengerjakan pekerjaan mereka sehingga menyebabkan naik turunnya jumlah produksi sehingga berdampak pula keadapenjualan perusahaan.

Dengan adanya permasalahan yang terjadi pada KPSBU Lembang maka perlu adanya perhatian lebih dari berbagai pihak yang berkontribusi didalamnya terutama pimpinan perusahaan KPSBU Lembang.

Berdasarkan penjelasan dari teori dan fenomena permasalahan pada KPSBU Lembang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang terjadi sebagai topic pada penelitian yang akan dibahas dengan mengambil judul penelitian sebagai berikut: **“PENGARUH PENGETAHUAN MANAJEMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI PETERNAK SAPI PERAH BANDUNG UTARA (KPSBU) LEMBANG”**

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

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 KPSBU Lembang yaitu Pengetahuan Manajemen dan Pengalaman Kerja.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

1. Kinerja Pegawai
  - a. Pencapaian kinerja pada KPSBU Lembang mengalami penurunan.
  - b. Belum optimalnya kerjasama antar karyawan pada KPSBU Lembang.
  - c. Tanggung jawab karyawan pada KPSBU Lembang.
2. Pengetahuan Manajemen
  - a. Pemahaman pengetahuan manajemen pada KPSBU Lembang.
  - b. Belum optimalnya profesionalisme karyawan dalam melakukan pekerjaan

- c. Strategi karyawan dalam menentukan arah kegiatan didalam sebuah organisasi.
3. Pengalaman Kerja
    - a. Jangka waktu seseorang bekerja disuatu perusahaan.
    - b. Karyawan masih kurang mempunyai kemampuan dalam penguasaan teknologi.
    - c. Pengetahuan karyawan belum dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengetahuan manajemen karyawan di KPSBU Lembang.
2. Bagaimana pengalaman kerja karyawan di KPSBU Lembang.
3. Bagaimana kinerja karyawan di KPSBU Lembang.
4. Seberapa besar pengaruh pengetahuan manajemen dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di KPSBU Lembang secara simultan maupun parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui sebagai berikut :

1. Pengetahuan Manajemen Karyawan di KPSBU Jawa Barat.
2. Pengalaman Kerja di KPSBU Jawa Barat.
3. Kinerja Karyawan di KPSBU Jawa Barat.

4. Besarnya pengaruh Pengetahuan Manajemen dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KPSBU Jawa Barat baik secara simultan maupun parsial.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yang akan menggunakan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan pengetahuan manajemen dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Manfaat berupa kerangka teoritis tentang kinerja usaha sehingga nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

##### **1. Bagi Penulis**

- a. Menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman bagi penulis tentang cara menyusun suatu penelitian.
- b. Sebagai bahan pengalaman dan pembelajaran baru dalam bidang KPSBU Lembang agar selanjutnya dapat memberikan pengetahuan tambahan.
- c. Menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman yang belum diperoleh penulis dalam perkuliahan dengan membandingkan teori dengan praktik.
- d. Menambah wawasan baru mengenai sudut pandang KPSBU Lembang.

2. Bagi Pengembang Ilmu Manajemen
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberi referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya mengenai pengaruh pengetahuan manajemen dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Lain
  - a. Sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah didapat saat perkuliahan dengan realitas yang ada.
  - b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain khususnya dalam bidang bisnis dan sebagai bahan acuan atau pembanding bila mana akan melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan permasalahan yang serupa.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

1. Bagi Penulis
  - a. Memahami permasalahan mengenai pengetahuan manajemen melalui studi pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
  - b. Memahami permasalahan mengenai pengalaman kerja pada KPSBU Lembang.
  - c. Menjadi lebih memahami kinerja karyawan berdasarkan pengetahuan manajemen dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang.
  - d. Mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui studi pada KPSBU Lembang.

- e. Mengetahui hasil dari pengaruh pengetahuan manajemen dan pengalaman kerja pada KPSBU Lembang.
2. Bagi Perusahaan
- a. Perusahaan diharapkan dapat mengoptimalkan pengetahuan manajemen terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang.
  - b. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang.
  - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Lain
- a. Membantu pembaca untuk mengetahui dan mengerti pengaruh pengetahuan manajemen dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
  - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian pada bidang sejenis.