

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah – langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah laku manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Semakin pesatnya perkembangan dan dinamika lingkungan, baik di tataran lokal, nasional, maupun global yang disertai dengan situasi yang sulit diprediksi, menuntut setiap organisasi untuk selalu berinovasi, mampu menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan – perubahan yang terjadi guna meningkatkan kemampuan organisasi itu sendiri. Setiap organisasi mengharapkan karyawannya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang

menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar maka akan memiliki kinerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai yang menyelesaikan tugasnya dengan tidak benar dan asal-asalan akan memiliki kinerja yang rendah. Dalam dunia organisasi, kinerja pegawai berperan penting dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Tak terkecuali dengan organisasi koperasi yang semakin hari semakin meningkat perkembangannya.

Koperasi merupakan organisasi bisnis yang dimiliki dan dioperasikan oleh orang-orang demi kepentingan bersama. Koperasi melandaskan kegiatan berdasarkan prinsip gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi memiliki fungsi yaitu mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota dan masyarakat, berupaya mempertinggi kualitas kehidupan manusia, memperkokoh perekonomian rakyat, mengembangkan perekonomian nasional, serta mengembangkan kreatifitas dan jiwa berorganisasi. Sebagai salah satu bagian dari organisasi bisnis yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan para anggotanya, Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) tidak terlepas dari permasalahan dibidang sumber daya manusia. Ekspektasi kinerja karyawan yang tinggi sangatlah penting agar organisasi koperasi ini dapat secara terus menerus meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Koperasi ini memiliki karakteristik dari anggota, oleh anggota, dan untuk anggota. Bidang usahanya meliputi usaha simpan pinjam dan niaga.

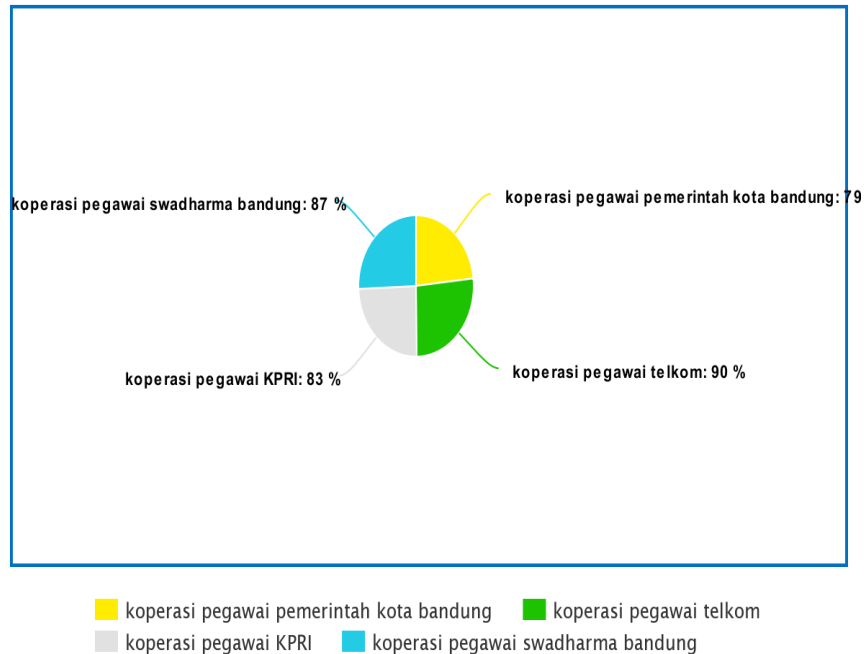
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, bahwa koperasi baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil

dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi. Koperasi perlu lebih membangun dirinya dan dibangun menjadi kuat dan mandiri berdasarkan prinsip koperasi sehingga mampu berperan sebagai sosok guru perekonomian nasional. Pembangunan koperasi merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah dan seluruh rakyat. Untuk mewujudkan hal-hal tersebut dan menyelaraskan dengan perkembangan keadaan, perlu mengatur kembali ketentuan tentang perkoperasian dalam suatu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1967 tentang pokok-pokok Perkoperasian.

Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) berdiri tanggal 11 Mei 1962, pada awalnya bernama Koperasi Pegawai Otonom Kota Praja yang disingkat KPOKB. Bertempat di jalan Wastukencana No.5 Bandung. Seiring dengan berjalannya waktu, KPKB meraih berbagai penghargaan dari pemerintah. Dari tahun 1981 sampai dengan tahun 1986 mendapat penghargaan Koperasi Teladan Tingkat Nasional. Dari tahun 1987 sampai dengan 1997 mendapat penghargaan Koperasi Teladan Utama Nasional. Kemudian di tahun 2011 mendapat penghargaan Koperasi Konsumen Terbaik Tingkat Nasional.

Pemerintah kota Bandung tahun 2018 terus memacu daya saing koperasi di kota tersebut guna meningkatkan perekonomian rakyat. Dinas Koperasi UKM dan Perindustrian Perdagangan (Diskoperindag) Kota Bandung melaporkan terdapat 2.500 koperasi yang terdaftar dan sebanyak 2.140 atau 84% koperasi aktif. Diskoperindag melakukan pembinaan di lapangan secara terus menerus guna mengakselerasi pertumbuhan koperasi di Kota Bandung. Gerakan perkoperasian di

Kota Bandung disiapkan untuk berperan dalam kancah perekonomian global, terutama menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean.



Gambar 1.1
Perkembangan Koperasi Pegawai di Bandung 2018
Sumber: Dekopinda (Dewan Koperasi Indonesia)

Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung perkembangannya masih rendah, ini dilihat dari rendahnya kinerja pegawai seperti, permodalan karena kurang adanya dukungan modal yang kuat, sumber daya manusia pengurus maupun pengelola koperasi kurang bisa mendukung jalannya koperasi, dan manajerial koperasi harus diarahkan pada orientasi strategis dan gerakan koperasi harus memiliki manusia-manusia yang mampu dan memobilisasikan berbagai sumber daya yang diperlukan.

Dikatakan baik atau tidaknya kondisi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), terlihat dari hasil pencapaian pendapatan yang sebelumnya telah direncanakan oleh koperasi, berikut hasil pencapaiannya :

Tabel 1.1
Pendapatan Koperasi

No.	Tahun Buku	Jenis Usaha	Renacana Pendapatan	Realisasi Pendapatan
1	2014	Usaha Simpan Pinjam	5.388.000.000	5.539.760.233
		Usaha Niaga	300.000.000	203.375.505
		Jumlah	5.688.000.000	5.743.135.738
2	2015	Usaha Simpan Pinjam	5.604.000.000	5.847.458.658
		Usaha Niaga	306.000.000	163.833.706
		Jumlah	5.910.000.000	6.011.292.364
3	2016	Usaha Simpan Pinjam	5.808.000.000	6.351.903.862
		Usaha Niaga	252.000.000	182.599.016
		Jumlah	6.060.000.000	6.534.502.878
4	2017	Usaha Simpan Pinjam	6.162.000.000	6.004.816.644
		Usaha Niaga	252.000.000	196.306.948
		Jumlah	6.414.000.000	6.201.123.592
5	2018	Usaha Simpan Pinjam	7.244.000.000	6.988.362.052
		Usaha Niaga	276.480.000	253.543.122
		Jumlah	7.500.480.000	7.241.905.174

Sumber: Buku LPJ KPKB 2018

Berdasarkan tabel 1.1, dari tahun 2014 sampai 2018 pendapatan Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun tidak konsisten dalam melampaui target yang telah direncanakan seperti pada 2 tahun kebelakang yaitu tahun 2017 dan 2018 target tidak dapat terealisasikan. Hal ini dimungkinkan karena pada tahun 2017 dan 2018 juga usaha

simpan pinjam pun tidak dapat mencapai target yang telah direncanakan. Beda halnya dengan Usaha Simpan Pinjam, Usaha Niaga dalam 5 tahun terakhir terhitung pada tahun 2014-2018 rencana pendapatan selalu tidak dapat terlampaui atau tidak terealisasi. Kenyataan diatas tentu saja menimbulkan masalah bagi Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Mengapa pada usaha – usaha yang dijalankan KPKB ini mengalami penurunan produktivitas kerja sehingga pendapatan yang sebelumnya telah direncanakan tidak dapat terealisasi. Oleh karena itu berdasarkan pada Laporan Pertanggungjawaban Pengurus Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) periode 2014-2018, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Koperasi Pegawai Pemerintah kota Bandung (KPKB).

Dalam setiap perusahaan pasti mempunyai standar kinerja pegawai yang berbeda, termasuk Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB). Berikut data yang penulis peroleh mengenai standar nilai kinerja Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) :

Tabel 1.2
Standar Kinerja Pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Klasifikasi	Rentang Nilai
Sangat Baik	100%-85%
Baik	84%-70%
Cukup Baik	69%-55%
Kurang Baik	<55%

Sumber: KPKB

Dari sudut pandang mental, produktivitas kerja pegawai merupakan cerminan dari kinerja individu dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Masalah

produktivitas kerja pegawai perlu penanganan yang serius. karena jika tidak, akan berimbas pada aktivitas organisasi secara keseluruhan. Dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) dapat dilihat berdasarkan persentase hasil rekapitulasi Kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Rekapitulasi Kinerja Pegawai Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)
Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Karyawan	Realisasi Kinerja	Target Pencapaian	Nilai
2016	37	69%	100%	Cukup Baik
2017	37	62%	100%	Cukup Baik
2018	37	65%	100%	Cukup Baik

Sumber: Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Dapat dilihat pada tabel 1.3 bahwa pencapaian kinerja yang ada di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung selama tiga tahun terakhir belum pernah mendapatkan predikat Sangat Baik bahkan Baik pun belum pernah sepanjang tiga tahun tersebut. Dari tiga tahun terakhir Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) hanya mencapai nilai rata-rata cukup baik, padahal manajemen mengharapkan pencapaian kinerja memperoleh predikat sangat baik. Pada tahun 2016 kinerja Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) hanya mencapai realisasi sebesar 69% dari target pencapaian 100% yang menjadikan hasil kinerja hanya berada dinilai Cukup baik. Pada tahun 2017 kinerja Koperasi Pegawai Kota Bandung (KPKB) malah Berkurang sebanyak 7% sehingga nilai realisasinya hanya 62% . Pada tahun 2018 kinerja Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) mengalami peningkatan sebanyak 3% yang membuat realisasi kerjanya

menjadi 65% dan tetap berada di kategori nilai Cukup. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Ridwan Irawan selaku kepala bagian umum atau *Human Resource Development*, beliau mengatakan bahwa terdapat karyawan yang memiliki kinerja yang cukup rendah dikarenakan adanya ketidak mampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, kurangnya pemahaman terhadap tugas yang diberikan, kurangnya kreativitas karyawan, kurangnya inisiatif dari pegawai, kurangnya pengawasan yang dilakukan, sering miss komunikasi antar pegawai, kurang bermusyawarah dalam membuat keputusan dan lainnya, kurangnya disiplin kerja serta tidak adanya motivasi yang disebabkan ketidakjelasan jenjang karier atau promosi jabatan, lalu pengawasan yang dilakukan masih kurang terprogram dengan baik sehingga membuat kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) masih belum efektif atau efisien. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

Untuk lebih meyakinkan menentukan variabel – variabel yang mempengaruhi atau bermasalah terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini peneliti melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) yaitu sebanyak 36 orang. Berikut Hasil pra survey mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di KPKB:

Tabel 1.4
Kondisi yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Koperasi Pegawai
Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Lingkungan Kerja	Fisik	0	2	6	7	15	125	3.47
	Non Fisik	0	2	6	8	14	124	3.44
Skor rata-rata Lingkungan Kerja							3.45	
Keterlibatan Kerja	Perasaan Berarti	0	7	9	11	3	100	2.77
	Rasa Aman	3	8	7	8	4	92	2.55
	Perasaan Ketersediaan secara psikologis	2	10	8	9	1	87	2.41
Skor rata-rata Keterlibatan Kerja							2.57	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan	0	0	10	9	11	121	3.36
	Gaji	0	3	9	8	10	115	3.19
	Promosi	0	5	7	8	10	113	3.13
	Pengawasan	0	3	7	9	11	118	3.27
	Rekan Kerja	0	1	4	10	15	129	3.58
Skor rata-rata Kepuasan Kerja							3.31	
Budaya Organisasi	Kesadaran Diri	0	6	6	8	10	112	3.11
	Keagresifan	0	2	9	9	8	107	2.97
	Kepribadian	0	2	10	14	4	110	3.05
	Performa	0	4	6	13	7	113	3.13
Skor rata-rata Budaya Organisasi							3.06	
Kompensasi	Kompensasi Langsung	0	7	10	9	4	100	2.77
	Kompensasi Tidak Langsung	2	5	15	6	2	91	2.52
Skor rata-rata Kompensasi							2.64	
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Karyawan (30)								
Skor rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2019)

Berdasarkan dari data hasil pra survey tersebut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah variabel Keterlibatan Kerja dan Kompensasi yang dilihat dari rata – rata setiap variabel terendah yaitu

2.57 untuk Keterlibatan Kerja dan 2.64 untuk Kompensasi. Tabel tersebut juga memperlihatkan bahwa Keterlibatan Kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) ini terlihat rendah dibandingkan dengan variabel lainnya, kemudian Kompensasi menjadi variabel kedua terendah diantara variabel lainnya. Dimana kedua faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai Keterlibatan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survey Keterlibatan Kerja pada Koperasi Pegawai
Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

No.	Dimensi	Frekuensi					Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Perasaan Berarti	0	7	9	11	3	2.77
2	Rasa Aman	3	8	7	8	4	2.55
3	Perasaan ketersediaan secara psikologis	2	10	8	9	1	2.41
Skor rata-rata							2.57

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2019

Berdasarkan Tabel 1.5 hasil pra survey Keterlibatan Kerja yang memberikan jawaban negatif atau dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Tidak Sesuai (TS) dan Kurang Sesuai (KS). Skor rata – rata dari Keterlibatan Kerja yaitu 2.57, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata – rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah. Hal ini menunjukkan bahwa ada masalah pada dimensi perasaan berarti masih ada pegawai yang merasa dirinya tidak berarti dalam tugas tersebut. Masalah pada dimensi rasa aman masih ada pegawai yang belum merasa aman saat melaksanakan tugasnya. Dalam dimensi perasaan ketersediaan secara psikologis masih ada pegawai yang merasa belum siap jika diberikan tugas tambahan dan bukan bidangnya.

Faktor kedua yang memiliki masalah yaitu Kompensasi. Berikut hasil pra survey yang diperoleh penulis mengenai Kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra Survey Kompensasi pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)

No.	Dimensi	Frekuensi					Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	
1	Kompensasi Langsung	0	7	10	9	4	2.77
2	Kompensasi Tidak langsung	2	5	15	6	2	2.52
Skor rata-rata							2.64

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2019)

Berdasarkan Tabel 1.6 hasil pra survey Kompensasi yang memberikan jawaban negatif atau dapat dikatakan tidak baik, yang terdapat masalah digolongkan berdasarkan pemilihan Tidak Sesuai (TS) dan kurang Sesuai (KS). Skor rata – rata dari Kompensasi yaitu 2.64, dapat dikatakan bahwa hasil skor rata – rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah. Hal ini menandakan bahwa pemberian kompensasi baik secara langsung maupun tidak tidak langsung belum dilakukan secara optimal sehingga berpengaruh kepada kurang baiknya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, diduga adanya kekurangan dalam kinerja karyawan disebabkan oleh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi oleh sebab itu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB) yaitu Keterlibatan Kerja dan Kompensasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang Penelitian penelitian diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai
 - a. Pencapaian Kinerja pegawai fluktuatif cenderung turun pada tahun 2016, 2017 dan 2018.
 - b. Kinerja pegawai yang belum optimal dilihat dari hasil rekapitulasi karyawan yang mendapatkan tingkat realisasi 69% pada tahun 2016, 62% pada tahun 2017, dan 65% pada tahun 2018 dari target 100%
 - c. Kinerja pegawai yang paling rendah dipengaruhi oleh Keterlibatan Kerja
 - d. Kinerja pegawai yang paling rendah dipengaruhi oleh Kompensasi
2. Keterlibatan Kerja
 - a. Keterlibatan kerja pegawai kurang optimal dilihat dari hasil pra survey mengenai faktor yang bermasalah dalam kinerja pegawai dengan nilai mean 2.57
 - b. Rasa Aman

- c. Perasaan ketersediaan secara psikologis
3. Kompensasi
- a. Kompensasi pegawai kurang optimal dilihat dari hasil pra survey mengenai faktor yang bermasalah dalam kinerja pegawai dengan nilai mean 2.64
 - b. Kompensasi Tidak Langsung

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang diteliti adalah menyangkut tentang pengaruh keterlibatan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan identifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Keterlibatan Kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Bagaimana Kompensasi di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
5. Seberapa besar pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
6. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data – data yang berhubungan dengan keterlibatan kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB), dimana data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun laporan skripsi. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Keterlibatan Kerja di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
2. Kompensasi di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
4. Besaran Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
5. Besaran Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
6. Besaran Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari penelitian ini akan memberikan wawasan keilmuan dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya dari teori Keterlibatan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

1.4.2 Kegunaan praktis

1. Bagi Penulis

- a. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu Keterlibatan Kerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
- b. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu Kompensasi pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
- c. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran – saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).

- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pada Koperasi Pegawai Pemerintah Kota Bandung (KPKB).
3. Bagi Peneliti Lain
- a. Membantu pembaca untuk mengetahui dan mengerti pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbangan pikiran yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian sejenis.