

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan yang baik, untuk mengembangkan perusahaannya maka perusahaan harus memperbaiki sistem yang ada dalam perusahaan dulu sebelum mengubah faktor-faktor dalam sistem produksi yang mempengaruhi kinerja perusahaan. Dan suatu perusahaan akan berkembang apabila perusahaan secara konsisten berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan sumber daya manusia. Salah satu hal terpenting yang tidak dapat dilepas dari sistem manajemen yaitu keberadaan karyawan atau tenaga kerja yang ada. Karyawan merupakan sumber daya manusia terpenting yang menentukan output yang dihasilkan.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini merupakan salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan yaitu dengan meningkatkan sumber daya manusia. Dengan meningkatnya sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting di perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia meskipun ada berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia namun perusahaan tidak akan berjalan karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan.

dapat maksimal serta diberi perhatian yang ekstra serta memenuhi hak-haknya. Selain itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan, keterampilan dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam menentukan pelayanan yang disajikan kepada perusahaan. Kinerja tersebut sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, di mana kinerja sangat menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan atau organisasi dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Pada tahun 1800an sapi perah mulai diperkenalkan oleh bangsa Belanda kepada masyarakat Indonesia khususnya daerah Lembang. Jumlah peternak sapi perah semakin lama semakin bertambah. Dengan bertambahnya jumlah penduduk peternak di daerah Lembang membuat semakin sadar akan pentingnya kebutuhan memasarkan produk susu yang dihasilkan. Meskipun banyak industri dan ada yang menampung hasil susu dari peternak tetapi harga yang ditetapkan belum memenuhi harga dari peternak itu sendiri. Oleh karena itu pada tanggal 8 Agustus 1971 didirikan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang yang didirikan oleh 35 orang peternak dan berusaha untuk mencapai tujuan koperasi yang mensejahterakan anggota.

KPSBU Lembang perusahaan yang bergerak dibidang usaha dan pelayanan.

Bidang usaha yang terdiri dari produksi susu dan pertokoan (waserda). Sedangkan pelayanan yang terdiri dari pelayanan peternakan dan pelayanan keuangan, pelayanan peternakan yang meliputi kesehatan hewan, pakan konsentrat, pembibitan sapi dan program sapi bergulir. Pelayanan keuangan meliputi dua macam yaitu perkreditan dan pelayanan poliklinik. KPSBU Lembang memiliki kurang lebih 300 karyawan. Produktivitas KPSBU Lembang yang utama merupakan menyejahterakan anggota dan memasarkan susu segar yang berasal dari anggota peternak.

Berdasarkan data sekunder, terhadap beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda. Kategori yang digunakan KPSBU Lembang mempunyai lima kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Berikut merupakan data yang diperoleh penulis mengenai kategori kinerja karyawan pada KPSBU Lembang pada tahun 2019 – 2021 adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1
Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Penilaian Kinerja Karyawan
pada KPSBU Lembang

No.	Nilai (%)	Bobot
1	111-120	Sangat Baik
2	91-110	Baik
3	71-90	Cukup
4	51-70	Kurang
5	<50	Sangat Kurang

Sumber: KPSBU Lembang

Pada tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tinggi adalah 111-120 dengan klasifikasi sangat baik. Yang kedua dengan nilai 91-110 dengan klasifikasi baik. Yang ketiga dengan nilai 71-90 dengan klasifikasi cukup. Keempat dengan nilai 51-70% dengan klasifikasi kurang. Dan terakhir nilai di bawah 50% dengan klasifikasi sangat kurang.

Penilaian kinerja karyawan di KPSBU Lembang yaitu menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP merupakan rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati oleh atasan serta karyawan. Setiap karyawan diwajibkan untuk menyusun sasaran kinerja pegawai berdasarkan rencana tahunan perusahaan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut tabel 1.2 mengenai hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU)
Lembang berdasarkan Capaian Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bulan
Januari-Desember tahun 2021

No.	Bulan	SKP	Keterangan
1	Januari	73,86	Cukup
2	Februari	95,42	Baik
3	Maret	95,51	Baik
4	April	102,56	Sangat Baik
5	Mei	96,82	Baik
6	Juni	70,88	Cukup
7	Juli	67,44	Cukup
8	Agustus	68,61	Cukup

9	September	105,63	Sangat Baik
10	Oktober	69,36	Cukup
11	November	98,45	Baik
12	Desember	108,67	Sangat Baik
Jumlah Rata-rata		87,5	Cukup

Sumber: KPSBU Lembang

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan mengenai sasaran kerja pegawai di lingkungan KPSBU Lembang, bahwa berdasarkan tingkat penilaian kerja pegawai selama tahun 2021 memiliki rata-rata SKP sebesar 87,5 dengan kategori Cukup. Skp terendah berada pada bulan Juli sebesar 67,44 dengan predikat cukup, sedangkan pada bulan Desember mengalami kenaikan yaitu sebesar 108,67 dengan predikat sangat baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti mengenai kinerja di KPSBU Lembang, bahwa kinerja yang dihasilkan belum maksimal, hal ini disebabkan karena masih terdapat karyawan dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan pada perusahaan KPSBU Lembang masih dinilai kurang baik, hal ini terutama dapat terlihat dari rendahnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, dan sebagian dari pada karyawan KPSBU Lembang akan melaksanakan pekerjaannya apabila ada pemimpin karyawan tersebut, sehingga mereka tidak secara mandiri dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Dan dapat dilihat dari data kinerja karyawan berikut:

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan di KPSBU Lembang Tahun 2021

No.	Dimensi Kinerja Karyawan	Target	Pencapaian
1.	Kualitas pekerjaan	100%	100%
2.	Ketepatan waktu	100%	50%
3.	Kemampuan kerja sama	100%	80%
4.	Kehadiran	100%	70%

Sumber: KPSBU Lembang

Berdasarkan tabel 1.3 di atas bahwa, karyawan di KPSBU Lembang dikatakan baik, dilihat dari item 1 yaitu kualitas pekerjaan yang sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Namun untuk item yang lainnya belum memenuhi target yang diharapkan oleh perusahaan, terutama pada item No. 2 yang merupakan ketepatan waktu karyawan dalam bekerja yang masih jauh dari harapan perusahaan dengan pencapaian 50% dari target yang diharapkan perusahaan.

KPSBU Lembang pada saat ini sedang mengalami permasalahan yaitu mengenai kinerja karyawan yang menurun, menurut Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu perusahaan yaitu kinerja. Jika tidak kinerja maka seluruh bagian perusahaan dan target perusahaan tidak akan tercapai. Namun pada KPSBU Lembang, ditemukan indikasi menurunnya kinerja yaitu melihat dari data sekunder yang didapat dari KPSBU Lembang mengenai keterlambatan penyelesaian tugas. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel berikut

:

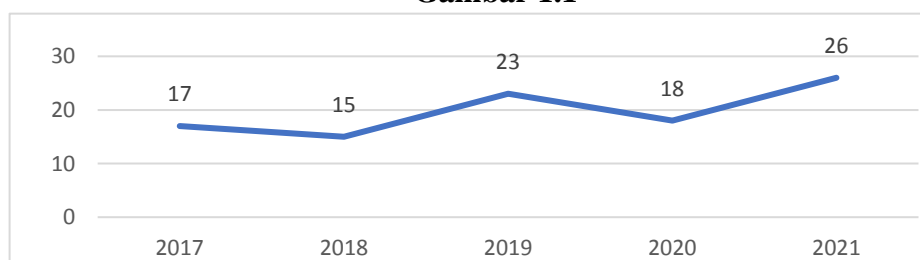
Tabel 1.4
Data Keterlambatan Penyelesaian Tugas Kerja Tahun 2017-2021

Tahun	Keterlambatan tugas	peningkatan	%
2017	13	-	0
2018	26	13	100%
2019	31	5	19,2%
2020	29	2	6,4%
2021	35	6	20,6%

Sumber: Data KPSBU Lembang

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, terlihat bahwa adanya kecenderungan yang semakin banyaknya tugas yang terlambat diselesaikan oleh karyawan, di mana pada tahun 2017 ada 13 tugas yang terlambat, lalu pada tahun berikutnya naik menjadi 26 tugas yang terlambat yang mengakibatkan naik 100% dari tahun sebelumnya. Pada akhirnya di tahun 2021 meningkat menjadi 35 tugas yaitu naik 20,6% dari tahun sebelumnya. Selain keterlambatan tugas, kurangnya kinerja karyawan pada KPSBU Lembang dibuktikan juga dari banyaknya kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini didukung dengan data yang didapat dari perusahaan sebagai berikut

Gambar 1.1



Data Kesalahan Kerja Karyawan tahun 2017-2021

Sumber: Data KPSBU Lembang

Pada data grafik di atas dapat terlihat bahwa kesalahan kerja yang dilakukan pegawai meningkat setiap tahunnya, dari tahun 2017 ada 17 kali kesalahan kerja,

pada tahun 2021 meningkat menjadi 26 kali kesalahan. Data keterlambatan penyelesaian kerja dan kesalahan kerja yang telah dipaparkan di atas menjadi bukti bahwa menurunnya kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Hal ini akan berdampak negatif pada proses bisnis perusahaan secara keseluruhan jika kesalahan tersebut tidak segera untuk di perbaiki.

Dalam mengolah susu dari para peternak khususnya di Lembang, KPSBU Lembang terus berupaya untuk meningkatkan produksi susu hasil fermentasi yang produk tersebut diproduksi oleh KPSBU Lembang sendiri. Dalam meningkatkan produksinya terbukti pada tahun 2021 KPSBU Lembang mampu memproduksi sekitar 3000 cup hasil susu fermentasi dan menambah sebuah mesin untuk menaikkan hasil produksi. Untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan prestasi tersebut tentu perusahaan harus memperluas pekerjaan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik. namun di tengah prestasi perusahaan yang meningkat tersebut tidak didukung dengan kinerja karyawan yang baik karena setelah bertambahnya produksi dan menambah sebuah mesin baru pekerjaan karyawan menjadi bertambah dan tanggung jawab semakin besar.

Tabel 1.5

Total Penilaian Kinerja Karyawan KPSBU Lembang

Catatan kinerja karyawan Divisi Produksi KPSBU Lembang	Total penilaian kinerja karyawan Divisi Produksi KPSBU Lembang				
	2017	2018	2019	2020	2021
Karyawan divisi produksi dengan kinerja baik	48%	39%	40%	35%	30%
Karyawan divisi produksi dengan kinerja kurang baik	52%	61%	60%	65%	70%

Sumber: data KPSBU Lembang

Berdasarkan data 1.5 di atas dapat dilihat bahwa pada divisi produksi yang memiliki permasalahan terhadap *job enlargement* dan *job enrichment* di mana kinerja karyawan pada divisi produksi yang kurang produktif, awalnya karyawan hanya mengerjakan satu pekerjaan namun perusahaan memperluas pekerjaan tersebut dengan menambah sebuah mesin baru dan meningkatkan hasil produksi yang memberikan peningkatan atas pekerjaan karyawan dan hal ini merupakan bentuk perluasan kerja dan pengayaan kerja yang diterima karyawan.

Job enlargement merupakan sebuah perencanaan yang membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih besar atau lebih luas dengan menambahkan jumlah tugas kerja yang harus dilakukan oleh karyawan. *Job enlargement* berfungsi agar karyawan tidak bosan dalam bekerja, karena diberikan tugas baru oleh perusahaan tetapi pekerjaan tersebut masih dalam tingkat keterampilan yang sama dengan pekerjaan sebelumnya. Menurut Mathis dan Jackson (2018:172) *Job Enlargement* merupakan perluasan lingkup pekerjaan dengan memperluas jumlah tugas yang berbeda yang akan dilakukan oleh karyawan.

Job enlargement juga salah satu upaya dari bentuk penambahan sebuah tugas untuk karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan jumlah aktivitas yang dilakukan (Raza & Nawaz, 2017). *Job enlargement* merupakan metode restrukturisasi secara horizontal yang bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas pegawai dan pada saat yang bersamaan mengurangi monotoni yang mungkin akan meningkat seiring berjalanya waktu (Saleem *et. Al*, 2018)

Menurunnya kinerja karyawan pada KPSBU Lembang dipengaruhi juga dengan buruknya *job enlargement* dan *job enrichment*. *Job enlargement* merupakan penetapan kegiatan tingkat tambahan kerja yang sama, sehingga meningkatkan jumlah kegiatan yang karyawan lakukan. sementara *job enrichment* merupakan seseorang dengan diberikan pekerjaan yang levelnya lebih tinggi dari pekerjaan pokoknya (Faustina & Silvia, 2015). Namun pada KPSBU Lembang ditemukan indikasi bahwa buruknya *job enlargement* dan *job enrichment* yaitu keluhan pegawai mengenai kemonotonan kerja. Menurut hasil observasi yang telah dilakukan, ternyata banyak pegawai yang merasa kebaratan dengan rendahnya variasi kerja yang ditugaskan oleh perusahaan. Untuk lebih jelasnya, disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 1.6
Data Keluhan Karyawan Tahun 2021

Jenis keluhan	Bulan					Total
	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	
Kemonotonan kerja	13	17	21	26	32	109
Suasana kerja	8	13	17	16	12	66
Penyelesaian penambahan tugas	5	7	4	3	8	27
Penambahan tugas yang dikerjakan	3	5	3	4	4	19
Beban pekerjaan tambahan	7	8	3	5	7	30

Sumber: data KPSBU Lembang

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, terlihat bahwa keluhan pegawai mengenai kemonotonan kerja meningkat setiap bulannya, mulai dari bulan Juni dengan jumlah 13 keluhan menjadi 32 keluhan pada bulan Oktober dan total keluhan pada

kemonotonan kerja yaitu 109 keluhan. Pada data tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan terlalu monoton dan mereka menginginkan suatu tantangan pekerjaan baru, serta suasana baru. Hal ini juga membuat banyak karyawan tidak memaksimalkan kinerja karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan pada KPSBU Lembang menurun serta dengan menerapkan atau melakukan perluasan pekerjaan pada karyawan sehingga tidak menimbulkan kemonotonan kerja.

Buruknya *job enlargement*. Menurut hasil observasi pada karyawan KPSBU Lembang, ditemukan banyak karyawan yang mengeluhkan sempitnya ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan menyebabkan karyawan merasa pekerjaan yang ia lakukan hanya sebagian kecil dari keseluruhan proses bisnis perusahaan. Dengan adanya *job enlargement*, karyawan diminta untuk mengambil andil lebih dalam perusahaan secara horizontal dengan cara bekerja dengan lingkup yang lebih luas serta kinerja yang dihasilkan akan lebih mempengaruhi kinerja perusahaan. Namun pada hasil observasi di atas menunjukkan masih buruknya *job enlargement* pada KPSBU Lembang.

Selain *job enlargement*, faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan dan menciptakan kinerja yang baik yaitu faktor *job enrichment*. Karena *job enrichment* dapat meningkatkan kinerja karyawan, motivasi karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen dalam organisasi. Serta, *job enrichment* mampu membuat karyawan menjadi lebih dihargai karena dengan adanya pengayaan pekerjaan di mana perusahaan lebih memperhatikan karyawannya sehingga

membuat karyawan memiliki motivasi dalam meningkatkan kinerja dan tercapainya kinerja yang optimal.

Menurut Raza & Nawaz (2017, p.221) menyebutkan bahwa *job enrichment* dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan dengan memberi karyawan kesempatan untuk menggunakan berbagai kemampuan yang dimiliki. Sedangkan menurut Kreitner Dan Kinicki (2019:339) mendefinisikan bahwa *job enrichment* sebagai modifikasi pekerjaan yang dilakukan perusahaan sehingga memberikan pekerja kesempatan untuk berprestasi, mendapat rekognisi, tanggung jawab dan pengembangan diri

Job enrichment mengacu pada penambahan pekerjaan secara vertikal, penambahan pekerjaan ini juga dapat meningkatkan kualitas seseorang dalam bekerja. Jadi suatu pekerjaan yang diperkaya mengorganisasi tugas-tugas sedemikian sehingga memungkinkan pekerjaan itu untuk melakukan kegiatan, meningkatkan tanggung jawab dan memberikan umpan balik sehingga seseorang atau individu akan mampu menilai dan mengoreksi kinerjanya sendiri (Hernawan, 2018). *Job enrichment* merupakan seseorang yang diberikan pekerjaan yang levelnya lebih tinggi dari pekerjaan pokoknya saat ini dan juga sama halnya dalam tanggung jawab serta kewenangan yang dimiliki.

Namun pada KPSBU Lembang ditemukan indikasi buruknya *job enrichment*. Menurut hasil observasi dengan beberapa karyawan KPSBU Lembang, ditemukan bahwa karyawan merasa tidak bebas dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaannya. Padahal dalam menjalankan proses *job enrichment*

yang efektif, karyawan harus diberi wewenang dan kebebasan dalam menyelesaikan tugasnya dengan tujuan mengembangkan kemampuan dan kapabilitas karyawan. Namun dari hasil observasi tersebut juga ditemukan bahwa banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan tersebut tidak menantang sehingga tidak memberikan efek positif terhadap perkembangan karyawan. Pada akhirnya karyawan akan tertahan pada tingkat yang sama padahal pengaplikasian *job enrichment* bertujuan untuk menghindari hal tersebut yang menjadikan bahwa buruknya *job enrichment* pada KPSBU Lembang.

Permasalahan yang terjadi pada KPSBU Lembang menarik untuk diteliti lebih lanjut, karena perusahaan akan mengalami penurunan kinerja, yang juga nantinya akan berujung pada kerugian pada perusahaan. Salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut adalah dengan menaikkan *job enlargement* (memperluas lingkup pekerjaan) dan *job enrichment* (memperkaya pekerjaan agar lebih menantang) oleh karena itu dalam menjawab pendugaan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH *JOB ENLARGEMENT* DAN *JOB ENRICHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) LEMBANG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

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 Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang yaitu *Job Enlargement* dan *Job Enrichment*.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkungan masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya. Maka masalah sebagai berikut:

1. *Job Enlargement*
 - a. Perusahaan kurang efektif terhadap pekerjaan tambahan yang diberikan.
 - b. Karyawan belum melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu.
 - c. Sempitnya ruang lingkup pekerjaan pada karyawan.
2. *Job Enrichment*
 - a. Kurangnya kewenangan karyawan dalam mengambil keputusan.
 - b. Kurangnya tanggung jawab terhadap penambahan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
 - c. Tingginya beban pekerjaan terkait penambahan tugas yang diberikan.
3. Kinerja Karyawan
 - a. Karyawan belum sepenuhnya berinisiatif dalam melakukan tugas.
 - b. Keterlambatan pekerjaan yang diberikan masih tinggi.
 - c. Kualitas hasil kerja karyawan belum sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditarik beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Job Enlargement* pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. Bagaimana *Job Enrichment* Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
4. Seberapa besar pengaruh *Job Enlargement* dan *Job Enrichment* terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan *job enlargement* dan *job enrichment* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Data tersebut akan digunakan sebagai bahan dalam menyusun laporan skripsi. Adapun tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Job Enlargement* pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. *Job Enrichment* pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

3. Kinerja Karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
4. Besarnya pengaruh *Job Enlargement* dan *Job Enrichment* terhadap Kinerja Karyawan secara parsial maupun simultan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan ekonomi manajemen terutama manajemen sumber daya manusia, khususnya yang terkait dengan pengaruh *job enlargement* dan *job enrichment* terhadap kinerja karyawan.
2. Penulis dapat mengetahui definisi *Job Enlargement*, *Job Enrichment* dan Kinerja Karyawan.
3. Penulis dapat mengetahui pengaruh *Job Enlargement*, *Job Enrichment* terhadap Kinerja Karyawan
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan bermanfaat:

1. Bagi peneliti
 - a. Mendapatkan pengalaman langsung dibidang manajemen sumber daya manusia dan memahami permasalahan yang terjadi mengenai disiplin kerja di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
 - b. Memahami permasalahan yang terjadi mengenai *job enlargement* dan *job enrichment* serta kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
 - c. Mengetahui hasil dari pengaruh *job enlargement* dan *job enrichment* terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. Bagi perusahaan
 - a. Perusahaan diharapkan dapat menyempurnakan *jo enlargement* agar meningkatkan kinerja karyawan.
 - d. Sebagai pertimbangan dalam menyempurnakan *job enrichment* pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran bagi perusahaan untuk dijadikan gambaran *job enlargement* dan *job enrichment* untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti berikutnya
 - a. Membantu pembaca mengetahui pengaruh *job enlargement* dan *job enrichment* terhadap kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam kajian bidang yang sama.