

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi serta merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, pemberian penghargaan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki ke disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja adalah kepuasan kompensasi. Kompensasi merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan

menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Selain kompensasi yang diberikan, lingkungan kerja yang layak dan mendukung pun dapat meningkatkan kinerja dikarenakan dengan lingkungan kerja yang baik, maka para karyawan pun akan nyaman dalam melakukan kegiatan atau aktivitas kerjanya. Dengan kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang mendukung, maka karyawan pun akan termotivasi yang akan berdampak kepada meningkatnya kinerja. Maka penelitian ini didukung oleh 3 jurnal yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, yang dimana peneliti menggunakan 3 jurnal untuk mendukung atau menguatkan penelitian. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh M. Taufik Lesmana, M. Arif dan M. Irfan B (2019) dengan jurnal berjudul "*The Effect Of Compensation, Work Environment And Work Discipline On Employee Performance*" , Lalu penelitian yang dilakukan oleh Deflin Tresye N (2018) dengan jurnal berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksu. Amboina Mekar Di Kota Ambon", dan juga penelitian yang telah dilakukan oleh Gede A P, Kurniawan dan Aryana M (2021) dengan jurnal berjudul "Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Inti Dufree Promosindo In Denpasar".

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. KPSBU Lembang didirikan oleh 35 orang peternak pada tanggal 8 Agustus 1971 dan terus berupaya mencapai tujuan menjadi model koperasi dalam mensejahterakan anggota.

KPSBU Lembang merupakan 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.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan memiliki kinerja yang baik, karena dengan memiliki kinerja yang baik maka akan sangat menguntungkan bagi perusahaan dan keberlangsungan perusahaan tersebut ke depannya. Untuk menilai kinerja perusahaan, maka dapat diukur dengan melihat target realisasi dan pencapaian yang telah dicapai oleh perusahaan tersebut. Berikut ini adalah data pencapaian kinerja pada koperasi peternakan sapi perah di bandung:

**Tabel 1. 1**  
**Pencapaian Kinerja Koperasi Peternakan Sapi Perah di Bandung Tahun 2022**

No.	Koperasi Peternak Sapi	Tahun	Target %	Realisasi %
1.	KPBS Pangalengan	2022	70,72	70,74
2.	KUD Sinar Jaya Ujung Berung	2022	70,65	70,66
3.	KPSBU Lembang	2022	71,75	68,73

Sumber: KPBS Pangalengan, KPSBU Lembang, dan KUD Sinar Jaya Ujung Berung

Berdasarkan tabel 1.1, menampilkan target sasaran kerja yang harus dicapai dan pencapaian dari 3 koperasi serupa yang berbeda, dapat dilihat bahwa tingkat realisasi dan pencapaian pada kpsbu Lembang memiliki realisasi dan pencapaian yang tidak memenuhi target yaitu target pencapaiannya 71,75% sedangkan realisasinya hanya mencapai 68,73% yang berarti target tidak sesuai dengan realisasi yang dicapai. Sedangkan jika dibandingkan dengan 2 koperasi lainnya 2 koperasi tersebut memiliki realisasi yang memenuhi target yang ditentukan.

Berdasarkan data sekunder, kategori yang digunakan KPSBU Lembang mempunyai lima kategori yaitu sangat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Berikut merupakan data kategori kinerja karyawan pada KPSBU Lembang.

**Tabel 1. 2**  
**Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Penilaian Kinerja Karyawan pada KPSBU Lembang**

No	Nilai (%)	Bobot
1	91-100	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	<50	Sangat Kurang

Sumber: KPSBU Lembang

Pada tabel 1.2 di atas menjelaskan bahwa klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tinggi adalah 91-100 dengan klasifikasi sangat baik. Yang kedua dengan nilai 76-90 dengan klasifikasi baik. Yang ketiga dengan nilai 61-75 dengan klasifikasi cukup. Keempat dengan nilai 51-60% dengan klasifikasi kurang. Dan terakhir dengan 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 1.3 mengenai hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan selama 5 tahun terakhir:

**Tabel 1. 3**  
**Rekapitulasi Kinerja Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU)**  
**Lembang Selama 5 Tahun Terakhir**

<b>Tahun</b>	<b>Standar Nilai</b>	<b>Target</b>	<b>Capaian</b>	<b>Keterangan</b>
2018	91-100	90.47	93.32	Sangat Baik
2019	76-90	92.65	94.16	Sangat baik
2020	61-75	83.92	71.06	Cukup
2021	51-60	73.91	71.31	Cukup
2022	<50	71.75	68.73	Cukup

Sumber : KPSBU Lembang

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa tingkat capaian KPSBU Lembang pada tahun 2019 memiliki penurunan kinerja yang sangat drastis dikarenakan adanya *pandemic covid 19* yang berdampak kepada menurunnya

kinerja koperasi. Dan ditahun 2020-2021 kinerja yang dimiliki dapat dikatakan stabil dan mulai meningkat mengingat pada tahun tersebut merupakan masa peralihan setelah masa *pandemic*. Jika dibandingkan dengan 4 tahun sebelumnya, kinerja KPSBU pada tahun 2022 memiliki skor terendah dengan skor 68.73 yang masuk kedalam kategori cukup. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) lembang memiliki skor kinerja yang sangat rendah dibandingkan dengan kinerja 4 tahun sebelumnya, dan hal tersebut diduga dapat dipengaruhi oleh kinerja para karyawan yang kurang optimal.

Dengan bertambahnya populasi manusia pada setiap tahunnya maka kebutuhan akan konsumsi juga akan semakin meningkat, salah satunya yaitu susu. Dimana semakin meningkatnya populasi penduduk maka permintaan akan susu pun semakin tinggi yang mengharuskan para produsen susu untuk meningkatkan produksinya agar permintaan akan susu dapat terpenuhi, salah satunya yaitu KPSBU Lembang. Oleh karena itu KPSBU lembang sebagai produsen susu harus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memenuhi semua permintaan yang ada di pasaran.

Di masa sekarang ini, tentunya koperasi harus mampu meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya agar koperasi dapat terus berjalan dan bertahan di tengah persaingan yang ada. Karena kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan sangat berdampak terhadap berjalannya suatu 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 para karyawan tidaklah mudah, karena butuh kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Menurut Kasmir (2019:189–93), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:6), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Oleh karena itu perlu diperhatikan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat berjalan dengan optimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan menyebarkan kuesioner prasurvey kepada 30 responden, yang dimana karyawan merupakan subjek dari kuesioner yang disebarkan. Dari hasil prasurvey tersebut menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan pada beberapa indikator dari kinerja karyawan yang terjadi, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Mengenai Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang**

Variabel Y	DIMENSI	FREKUENSI					JUMLAH SKOR	SKOR RATA-RATA
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja	kualitas kerja	2	17	6	3	2	104	3.47
	kuantitas kerja	0	5	14	9	2	82	2.73
	tanggung jawab	0	15	8	5	2	96	3.20
	kerjasama	0	9	13	5	3	88	2.93
	inisiatif	0	5	10	9	6	74	2.47
<b>Skor rata-rata variabel Kinerja karyawan</b>							<b>2.96</b>	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden								
Nilai Rata-rata + Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuesioner								

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang mempunyai skor rata-rata 2.96. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas kerja, Kerjasama, dan inisiatif. Dimana dimensi kuantitas kerja yaitu masih adanya karyawan yang belum mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai target yang sudah ditetapkan, sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan. Dimensi



kedua yaitu Kerjasama, dimana kurangnya Kerjasama antar karyawan yang mengakibatkan terhambatnya proses kerja, dan dimensi yang ketiga yaitu inisiatif dimana kurangnya inisiatif para karyawan dalam memutuskan pilihan dan saling membantu antar karyawan.

Dengan hasil kinerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang yang diindikasikan masih rendah, hal ini pun dapat diperkuat dengan hasil pra-survey yang sudah dilakukan. Dimana peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan KPSBU Lembang dengan menggunakan 7 variabel yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Tabel 1. 5**  
**Rekapitulasi Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang**

NO	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					JUMLAH SKOR	SKOR RATA-RATA
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Motivasi Kerja	Kebutuhan fisik	3	19	2	3	3	106	3.5
		Kebutuhan keamanan	3	18	3	5	1	107	3.6
		Kebutuhan sosial	2	18	4	6	0	106	3.5
		Kebutuhan penghargaan diri	3	15	6	4	2	103	3.4
		Kebutuhan perwujudan diri	6	13	3	6	2	105	3.5
skor rata-rat variabel motivasi kerja							3.51		
2	Karakteristik Individu	Usia	4	13	6	5	2	102	3.4
		Jenis Kelamin	2	17	5	2	4	101	3.4
		Status Pernikahan	5	15	4	3	3	106	3.5

NO	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					JUMLAH SKOR	SKOR RATA-RATA	
			SS	S	KS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
		Pengalaman Kerja	6	9	8	5	2	102	3.4	
skor rata-rat variabel karakteristik individu								3.43		
3	Kompensasi	Kompensasi finansial	1	6	11	7	5	81	2.7	
			4	12	7	5	2	101	3.4	
		Kompensasi non finansial	1	9	7	8	5	83	2.8	
	skor rata-rata variabel kompensasi							2.94		
4	Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	1	8	12	6	3	88	2.9	
				2	1	15	8	4	79	2.6
				1	4	12	8	5	78	2.6
		Lingkungan Non Fisik	1	13	7	5	4	92	3.1	
				0	9	11	7	3	86	2.9
				1	14	5	4	6	90	3.0
skor rata-rat variabel lingkungan kerja							2.85			
5	Disiplin Kerja	Taat terhadap peraturan waktu	6	18	0	4	2	112	3.7	
		Taat terhadap peraturan perusahaan	5	13	5	4	3	103	3.4	
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4	15	4	4	3	103	3.4	
		Taat terhadap norma	4	13	5	8	0	103	3.4	
		skor rata-rat variabel disiplinkerja							3.51	
6	Komunikasi	Saluran komunikasi	2	18	3	5	2	103	3.4	
		Jaringan komunikasi	6	13	5	3	3	106	3.5	
		Jenis komunikasi	3	17	5	3	2	106	3.5	
		Hambatan komunikasi	3	19	6	2	0	113	3.8	
	skor rata-rat variabel komunikasi							3.57		
7	Etos Kerja	Keahlian interpersonal	2	17	4	5	2	102	3.4	
		Inisiatif	6	11	6	3	4	102	3.4	
		Dapat diandalkan	3	14	8	3	2	103	3.4	

NO	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					JUMLAH SKOR	SKOR RATA-RATA
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		Skor rata-rata variabel etos kerja					3.51		
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi									
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden									
Nilai Rata-rata + Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuesioner									

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner 2023.

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai kondisi 7 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 lingkungan Kerja dan Kompensasi. Dimana variabel Lingkungan Kerja memiliki skor terendah pertama yaitu dengan nilai skor rata-rata 2,85 dan variabel Kompensasi memiliki nilai terendah kedua dengan skor rata-rata 2,94. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang dirasakan oleh para karyawan.

Dari hasil pra-survey diatas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat 2 variabel yang memiliki nilai dibawah rata-rata, yaitu variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi. 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 Lingkungan Kerja sebagai berikut:

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total skor	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai	1	8	12	6	3	88	2.9
2	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	2	1	15	8	4	79	2.6
3	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja	1	4	12	8	5	78	2.6
4	Suasana kerja antar karyawan baik	1	13	7	5	4	92	3.1
5	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai.	0	9	11	7	3	86	2.9
6	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik	1	14	5	4	6	90	3.0
skor rata-rata variabel lingkungan kerja							2.85	

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa secara umum Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan kurang begitu baik. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa semua indikator dari Lingkungan kerja tidak memuaskan dengan hasil skor rata-rata 2,85 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 dirasakan di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

Selain dari variabel Lingkungan Kerja, penulis juga mendapatkan variabel lainnya yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) yaitu variabel Kompensasi, berikut adalah hasil pra-survey mengenai variabel Kompensasi.

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Pra-Survei Mengenai Kompensasi Karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang**

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-Rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Finansial	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.	1	6	11	7	5	81	2.7
2		Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.	4	12	7	5	2	101	3.4
3	Non finansial	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	1	9	7	8	5	83	2.8
skor rata-rata Kompensasi								2.94	

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner 2023.

Berdasarkan tabel 1.7 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi memiliki skor dibawah rataa-rata yaitu dengan total skor 2.94, dimana secara umum kompensasi yang dirasakan karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) kurang memuaskan.

Berdasarkan permasalahan yang telah didapatkan menggunakan metode penyebaran kuesioner di KPSBU Lembang kepada karyawan sebagai responden, dapat diuraikan bahwa kinerja di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) dipengaruhi faktor-faktor lainnya seperti Lingkungan Kerja dan kompensasi yang di rasakan oleh karyawan di KPSBU Lembang. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KPSBU LEMBANG JAWA BARAT”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Identifikasi adalah Batasan-batasan masalah penelitian yang terjadi dan mencerminkan permasalahan penelitian yang dialami dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian yang diteliti, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan-pertanyaan dalam sebuah penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu dalam penelitian tersebut. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut :

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah merupakan cakupan atau lingkup masalah yang akan diteliti. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan ke dalam bentuk pertanyaan – pertanyaan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja
  - a. Terdapatnya polusi suara atau Suasana ditempat kerja yang bising yang dapat membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja.
  - b. Adanya bau tidak sedap yang muncul di tempat kerja yang membuat karyawan tidak bekerja secara maksimal.
2. Kompensasi
  - a. Besarnya gaji yang diterima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan.
  - b. Kurangnya kepuasan terhadap jaminan kesehatan.
3. Kinerja Karyawan

- a. Kurangnya kemampuan karyawan dalam mencapai target secara tepat waktu
- b. Kurangnya inisiatif para karyawan dalam memutuskan suatu keputusan

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada KPSBU Lembang
2. Bagaimana kompensasi Pada KPSBU Lembang
3. Bagaimana kinerja karyawan pada KPSBU Lembang
4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang secara simultan dan parsial.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja pada KPSBU Lembang.
2. Untuk mengetahui Kompensasi pada KPSBU Lembang.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada KPSBU Lembang.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang secara simultan dan parsial.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diajukan guna memberi manfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi bagi para pembacanya. Penelitian ini diharapkan dapat berguna juga secara teoritis maupun praktis.

#### **1.4.1 kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan teori mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan di KPSBU Lembang. Penelitian ini serta bisa dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak.

1. Hasil penelitian ini dapat menambah pengembangan wawasan kemampuan diri guna menjadi tenaga kerja yang handal dan profesional, serta diharapkan memperoleh pengalaman tersendiri.
2. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pimpinan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan kompensasi agar dapat mencapai kinerja yang baik
3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan serta informasi sehingga dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.