BAB I

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.

Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia, karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan optimal akan secara langsung berdampak kepada kesuksesan perusahaan dalam meraih tujuan perusahaan. Perusahaan yang sukses tidak sekedar memberikan tugas kepada karyawan, tetapi

juga memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat dengan nyaman untuk bekerja.

Hal ini juga berlaku untuk sebuah koperasi karena pada dasarnya pembangunan di Indonesia semenjak jaman kemerdekaan selalu dilandaskan pada asas demokrasi dimana rakyat ikut berpartisipasi. Perekonomian di Indonesia dilandaskan dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat. Selama ini lembaga yang melibatkan rakyat kecil adalah koperasi.

Koperasi merupakan lembaga ekonomi rakyat yang menggerakan perekonomian rakyat dalam memacu kesejahteraan masyarakat. Selain itu koperasi merupakan soko guru ekonomi selain BUMN dan Swasta. Berikut adalah data koperasi yang terdapat di pulau Jawa:

Tabel 1.1
Jumlah Penyebaran Koperasi di Pulau Jawa Tahun 2022

No	Provinsi	Jumlah Koperasi
1	Jawa Timur	21.974
2	Jawa Barat	16.748
3	Jawa Tengah	10.009
4	DKI Jakarta	5.302
5	Banten	4.567
6	DIY Yogyakarta	1.945

Sumber : KEMENKOP UKM

Berdasarkan Tabel 1.1 Jawa Barat menempati posisi kedua dengan jumlah koperasi sebanyak 16.748. Menjelaskan bahwa jumlah koperasi yang aktif di Jawa Barat saat ini lebih unggul dari daerah lainnya seperti Jawa Tengah, DKI Jakarta, Banten dan DIY Yogyakarta. Terdapat berbagai jenis koperasi yang ada di Indonesia seperti koperasi konsumen, produsen, simpan pinjam, jasa dan

pemasaran. Berikut data koperasi – koperasi di Jawa Barat berdasarkan jenis koperasinya:

Tabel 1.2
Data Perbandingan Tingkat Kompetensi Koperasi di Jawa Barat Tahun 2022

No.	Koperasi	Kompetensi
1.	Koperasi Konsumen	76,25
2.	Koperasi Jasa	*75,55*
3.	Koperasi Simpan Pinjam	73,77
4.	Koperasi Serba Usaha	73,32
5.	Koperasi Produsen	72,75

Sumber : LSP Perkoperasian Indonesia

Tingkat kompetensi merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam suatu keterampilan tertentu sehingga semakin tinggi tingkat kompetensi suatu organisasi makan semakin baik pula produktivitas kerja nya. Dari tabel 1.2 menjelaskan bahwa dari beberapa jenis koperasi di Jawa Barat, tetapi tingkat kompetensi yang dimiliki setiap jenis koperasi tentunya akan memiliki nilai yang berbeda, hal tersebut terjadi tergantung kemampuan yang dimiliki setiap karyawannya. Ada beberapa jenis koperasi yang di rasa memiliki permasalahan dalam pengembangan kemampuan setiap karyawannya, yaitu koperasi produsen yang memiliki nilai kompetensi paling rendah dengan nilai 72,75%. Hal tersebut menunjukan bahwa kurangnya tingkat kompetensi kerja karyawan yang diakibatkan dari kurangnya kemampuan yang dimiliki setiap karyawannya.

Hal tersebut dapat dibuktikan dari penelitian yang penulis lakukan, sebab dari penelitian tersebut menunjukan bahwa kompetensi kerja di koperasi produsen memiliki tingkat yang sangat rendah di bandingkan dengan jenis koperasi lainnya.

Penulis melakukan perbandingan koperasi produsen dengan jenis koperasi lainnya, hal tersebut meyakinkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi di koperasi produsen. Berikut adalah data akumulasi tingkat prestasi koperasi produsen berdasarkan lapangan usaha:

Tabel 1.3
Akumulasi Tingkat Kinerja Koperasi Produsen di Bandung

No.	Koperasi Produsen	Tahun	Tingkat Kinerja
1.	Koperasi Produksi Kerajinan	2022	78,35
2.	Koperasi Produksi Pertanian	*2022*	77,40
3.	Koperasi Produksi Peternakan	2022	77,13

Sumber : LSP Perkoperasian Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukan perbandingan tingkat kinerja jenis koperasi produsen pada produksi kerajinan, peternakan, dan pertanian di Bandung, data tersebut menunjukan bahwa koperasi produksi peternakan dengan skor paling terendah pada tahun 2022 sebesar 77,13%. Setelah melihat data perbandingan tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa penulis meyakinkan bahwa koperasi produksi peternakan di Bandung memiliki permasalahan terkait produktivitas kerja pada koperasi tersebut, sebab koperasi produksi peternakan memiliki nilai kinerja terendah yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selain itu, produktivitas juga bisa diukur dari target realisasi pencapaian sebuah perusahaan karena semakin baik tercapainya realisasi dari target makan produktivitas nya akan baik juga. Berikut adalah data realisasi pencapaian target pada koperasi peternakan sapi perah di Bandung:

Tabel 1. 4
Target Realisasi Pencapaian Koperasi Peternakan Sapi Perah di Bandung Tahun 2022

No.	Koperasi Peternak Sapi	Tahun	Target %	Realisasi %
1.	KPBS Pangalengan	2022	70,72	70,74
2.	KSU Mitra Jaya Mandiri	2022	70,68	70,71
3.	KUD Sinar Jaya Ujung Berung	2022	70,65	70,66
4.	KUD Puspa Mekar	2022	70,62	70,65
5.	KPSBU Lembang	2022	70,75	70,73

Sumber : KEMENKOP UKM, GKSI

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukan bahwa tingkat realisasi pencapaian kpsbu Lembang tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh organisasi dengan target pencapaiannya 70,75% sedangkan realisasinya hanya mencapai 70,73% yang berarti target tidak sesuai dengan realisasi yang dicapai.

Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia khususnya produktivitas. Melalui produktivitas karyawan yang meningkat, maka target dan produksi yang dihasilkan perusahaan akan meningkat pula. Namun untuk mendapatkan produktivitas yang optimal dari karyawan tidaklah mudah, karena dibutuhkan kesadaran, tanggung jawab serta produktivitas yang tinggi. Berikut hasil produksi KPSBU Lembang pada tahun 2019 – 2022 yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 5
Target dan Hasil Produksi yang dihasilkan KPSBU Lembang Tahun 2019 – 2022 (Liter)

Tahun	Target Produksi Susu	Hasil Produksi Susu
2019	54.247.371	48.643.284
2020	48.495.685	47.659.196
2021	65.376.864	68.582.426
2022	71.575.500	50.623.334

Sumber: KPSBU Lembang

Berdasarkan data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa adanya fluktuasi atau perubahan naik turunnya hasil produksi susu pada Koperasi Peternak Sapu Perah Bandung Utara (KPSBU) selama rentang tahun 2019-2022. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa produksi susu di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) lembang mengalami penurunan pencapaian target pada tahun 2022, dan hal tersebut diduga dipengaruhi oleh produktivitas para karyawan yang kurang optimal. Selanjutnya untuk memperkuat penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang di KPSBU Lembang secara acak. Berikut ini adalah hasil kuesioner pra survey produktivitas kerja karyawan KPSBU Lembang:

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
Produktivitas Kerja									
1	Kemampuan	Tugas yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan saya	2	7	12	3	6	86	2,87
2	Kuantitas kerja	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	5	9	6	5	5	94	3,13

No	Dimensi	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata-rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
3		Saya bersedia bila mendapat tugas berlebih diluar jam kerja	1	6	10	9	4	81	2,7
4	Kualitas kerja	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dari perusahaan	6	11	6	5	2	104	3,47
5	Semangat kerja	Saya selalu bersemangat dalam bekerja	7	9	9	2	3	105	3,5
6	Efisiensi	Perusahaan mendorong saya untuk selalu produktif	3	5	12	6	4	87	2,9
7		Saya selalu menggunakan ATK sesuai dengan kebutuhan	8	8	7	4	1	102	3,4
8	Pengembangan diri	Saya selalu inovatif dalam melakukan pekerjaan	3	7	13	7	0	96	3,2
9		Saya suka mempelajari hal baru agar dapat lebih produktif	2	1	12	10	5	75	2,5
Skor rata-rata variabel produktivitas kerja								**3,07**	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden Nilai Rata-rata + Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuesioner									

Sumber : Pengolahan data pra survey

Berdasarkan Tabel 1.6 diatas mengenai produktivitas kerja karyawan KPSBU Lembang menunjukan bahwa produktivitas kerja karyawan berada pada

posisi yang rendah hal ini ditunjukan oleh skor rata-rata dari seluruh dimensi sebesar 3,07 , dengan dimensi pengembangan diri memiliki skor rata-rata terendah gabungan dari 2 pertanyaan yaitu sebesar 2,85.Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai produktivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang yang rendah. Berikut ini faktor yang dirasakan dapat mempengaruhi produktivitas kerja di KPSBU Lembang dengan cara menyebarkan kuesioner pada karyawan yang berjumlah 30 orang seperti yang terlihat pada table 1.7 dibawah:

Tabel 1. 7
Hasil kuesioner pra survey tentang faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata - rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1	Motivasi kerja	Kebutuhan fisik	9	9	3	4	5	103	3,34
			10	6	8	4	2	108	3,6
		Kebutuhan keamanan dan keselamatan	12	8	5	2	3	114	3,8
			8	9	6	3	4	104	3,47
		Kebutuhan sosial	9	7	7	5	2	106	3,53
		Kebutuhan penghargaan diri	11	9	6	3	1	116	3,87
		Kebutuhan perwujudan diri	8	12	6	1	3	111	3,7
Skor rata-rata variabel motivasi kerja								**3,63**	
2	Budaya organisasi	Inovasi dan keberanian mengambil resiko	3	6	9	7	5	85	2,83
			5	5	8	5	7	86	2,87
		Perhatian pada hal - hal rinci	7	9	8	2	4	103	3,43
		Orientasi hasil	5	7	12	4	2	99	3,3
		Orientasi orang	6	5	11	5	3	96	3,2

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata - rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		Orientasi tim	4	5	15	3	3	94	3,13
			6	7	13	1	3	102	3,4
		Keagresifan	10	7	7	5	1	110	3,7
		Stabilitas	10	5	7	3	5	102	3,4
Skor rata-rata variabel budaya organisasi								**3,25**	
3	Kompensasi	Kompensasi finansial	3	8	12	5	2	95	3,17
			5	6	14	1	4	97	3,23
			6	5	9	3	7	90	3
			4	7	11	3	5	92	3,07
			7	5	10	3	5	96	3,2
		Kompensasi non finansial	9	8	7	2	4	106	3,53
			10	9	2	5	4	106	3,53
			5	5	13	6	1	97	3,23
			3	10	7	6	4	92	3,07
Skor rata-rata variabel kompensasi								3,23	
4	Pelatihan	Materi pelatihan	9	8	5	4	4	104	3,47
		Metode pelatihan	11	7	5	2	5	107	3,57
		Sikap dan keterampilan instruktur	10	7	4	3	6	102	3,4
			9	8	6	4	3	106	3,53
			8	15	5	2	0	119	3,97
		Lama waktu pelatihan	7	7	8	5	3	100	3,33
			12	7	4	5	2	112	3,73
		Fasilitas pelatihan	10	8	7	3	2	111	3,7
Skor rata-rata variabel pelatihan								**3,59**	
5	Lingkungan kerja	Lingkungan kerja fisik	10	9	3	6	2	109	3,63
			11	8	5	3	3	111	3,7
			12	9	6	3	0	120	4
			9	6	8	6	1	106	3,53
		Lingkungan kerja non fisik	8	10	6	2	4	106	3,53

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata - rata
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
			13	7	5	5	0	118	3,93
			9	9	6	4	2	109	3,63
Skor rata-rata variabel lingkungan kerja								**3,71**	
6	Kepemimpinan transformasional	Kharisma	8	9	6	5	2	106	3,53
		Inspirasional	10	7	6	7	0	110	3,67
			11	9	5	2	3	113	3,77
			7	13	5	1	4	108	3,6
			9	10	4	5	2	109	3,63
		Stimulasi intelektual	7	10	7	1	5	103	3,43
			9	9	6	2	4	107	3,57
		Perhatian individu	9	13	3	2	3	113	3,77
			7	12	9	6	6	128	4,27
Skor rata-rata variabel kepemimpinan transformasional								**3,69**	
7	Komunikasi	Saluran komunikasi	9	8	5	4	4	104	3,47
			8	10	6	4	2	108	3,6
			8	11	6	4	1	111	3,7
		Jaringan komunikasi	6	15	5	2	2	111	3,7
			8	12	5	2	3	110	3,67
		Jenis komunikasi	10	7	5	5	3	106	3,53
			7	10	3	5	5	99	3,3
		Hambatan komunikasi	8	7	3	7	5	96	3,2
			10	8	2	4	6	102	3,4
Skor rata-rata variabel komunikasi								**3,51**	

Sumber: Pengolahan data pra survey

Berdasarkan Tabel 1.7 diatas mengenai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja di KPSBU Lembang menunjukan bahwa faktor kompensasi dan budaya organisasi memiliki skor rata-rata yang lebih rendah dibandingkan dengan faktor lainnya . Pada tabel di atas menunjukan bahwa variabel budaya organisasi menjadi variabel terendah dengan skor rata-rata sebesar 3,25 dan kompensasi menjadi variabel dengan skor rata-rata terendah kedua dengan skor rata-rata sebesar 3,19. Hal ini menjadi indikasi bahwa kompensasi dan budaya organisasi akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang.

Dari hasil pra-survey variabel bebas, tentunya sudah di ketahui bahwa nilai paling terendah yaitu variabel kompensai dan budaya organisasi. Berikut adalah tabel pra-survey yang menunjukan tingkat varibel budaya organisasi.

Tabel 1. 8
Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Budaya Organisasi KPSBU Lembang

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Pegawai di instansi ini berani berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	3	6	9	7	5	85	2,83
2	Pegawai di instansi ini berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan	5	5	8	5	7	86	2,87
3	Pegawai di instansi ini bekerja dengan memperhatikan hal - hal rinci	7	9	8	2	4	103	3,43

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
4	Pegawai di instansi memprioritaskan bekerja untuk hasil yang baik	5	7	12	4	2	99	3,3
5	Seluruh pegawai di instansi ini memprioritaskan hubungan yang saling menghormati	6	5	11	5	3	96	3,2
6	Sebagian besar pegawai di instantsi ini senang dapat bekerja dalam sebuah tim	4	5	15	3	3	94	3,13
7	Instansi ini sering memberikan pekerjaan yang sifatnya kerjasama tim	6	7	13	1	3	102	3,4
8	Pegawai di instansi ini saling berkompetisi di dalam menyelesaikan pekerjaan	10	7	7	5	1	110	3,7
9	Instansi ini memprioritaskan keharmonisan antar pegawai	10	5	7	3	5	102	3,4
Skor rata-rata variabel budaya organisasi								**3,25**

Sumber: Pengolahan data pra survey

Berdasarkan hasil Tabel 1.8 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan para karyawan terhadap budaya organisasi yang diterapkan di KPSBU Lembang dapat dikatakan masih belum memuaskan karena berdasarkan nilai rata-rata yang didapat memperoleh skor 3,25 atau termasuk kedalam kategori yang kurang baik. Di tandai dengan variabel inovasi dan keberanian mengambil resiko yang memiliki nilai terendah dari gabungan 2 pertanyaan yaitu sebesar 2,85. Selain variabel

budaya organisasi yang mempengaruhi produktivitas kerja, adapun hasil pra survey yang dilakukan penulis mengenai kompensasi. Berikut adalah hasil mengenai variabel kompensasi:

Tabel 1. 9
Hasil Kuesioner Pra Survey Mengenai Kompensasi KPSBU Lembang

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya kerjakan	3	8	12	5	2	95	3,17
2	Besarnya gaji yang di berikan instansi kepada atasan dan bawahan seimbang	5	6	14	1	4	97	3,23
3	Besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	6	5	9	3	7	90	3
4	Bonus yang diberiikan oleh instansi seimbang antara atasan dan bawahan	4	7	11	3	5	92	3,07
5	Instansi memberikan tunjangan kesehatan sesuai yang dibutuhkan	7	5	10	3	5	96	3,2
6	Instansi memberikan ruang kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan	9	8	7	2	4	106	3,53
7	Instansi memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	10	9	2	5	4	106	3,53
8	Instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	5	5	13	6	1	97	3,23

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban					Total Skor	Rata - rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
9	Kebersihan di sekitar area kantin sudah terjaga dengan baik	3	10	7	6	4	92	3,07
Skor rata-rata variabel kompensasi								3,23

Sumber: Pengolahan data pra survey

Berdasarkan hasil Tabel 1.6 di atas, dapat dilihat kompensasi memiliki nilai yang kurang baik dengan skor rata – rata 3,23, ditandai dengan variabel kompensasi finansial yang memilik nilai rata – rata paling rendah dengan nilai gabungan 5 pertanyaan dengan rata – rata 3,1.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam prasurvey yang telah dilakukan di KPSBU Lembang dengan metode pengisian kuesioner dengan karyawannya sebagai responden, maka dapat dinyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor lainnya seperti budaya organisasi dan kompensasi yang di rasakan oleh karyawan di KPSBU Lembang. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian yang berju dul **"PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN".**

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 di teliti, 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 mengidentifikasikan dan merumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

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

1. Kompensasi
   a) Besarnya gaji yang diterima tidak sesuai dengan hasil pekerjaan yang dikerjakan
   b) Besarnya bonus yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan
   c) Besarnya tunjangan kesehatan belum sesuai yang dibutuhkan
2. Budaya organisasi
   a) Para karyawan masih belum berani berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
   b) Para karyawan masih belum berani mengambil resiko dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Produktivitas kerja
   a) Tugas yang di berikan masih belum sesuai dengan kemampuan karyawan

1.2.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana kompensasi pada KPSBU Lembang
2. Bagaimana budaya organisasi pada KPSBU Lembang
3. Bagaimana produktivitas kerja karyawan pada KPSBU Lembang
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada KPSBU Lembang baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Kompensasi di KPSBU Lembang
2. Budaya Organisasi di KPSBU Lembang
3. Produktivitas Kerja Karyawan di KPSBU Lembang
4. Besarnya pengaruh kompensasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan di KPSBU Lembang secara simultan maupun 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 kompensasi, budaya organisasi dan produktivitas kerja 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 kompensasi dan budaya organisasi agar dapat mencapai produktivitas kerja karyawan
3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan serta informasi sehingga dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.