

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peran aktif karyawannya. Sebagai komponen utama organisasi, karyawan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi. Tanpa kontribusi optimal dari karyawan, tujuan organisasi akan sulit tercapai meski memiliki sumber daya lain yang memadai. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai upaya strategis, seperti pendidikan berkelanjutan, pelatihan komprehensif, pemberian kompensasi yang memadai, pemberian motivasi, penghargaan berkala, penciptaan lingkungan kerja kondusif, serta penerapan disiplin yang konsisten (Armstrong & Taylor, 2020). Melalui peningkatan kinerja karyawan, perusahaan dapat mempertahankan daya saingnya dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan tidak stabil.

Memahami pentingnya sumber daya manusia di era globalisasi, peningkatan kualitas SDM menjadi strategi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara dalam Nurhandayani, n.d. (2022) kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan mengharapkan prestasi karyawan sebagai faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasional. Karyawan berprestasi tidak hanya memberikan kontribusi optimal, tetapi juga menjadi penggerak utama peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusianya.

Berdasarkan Undang-undang No.25 tahun 1992 Koperasi Indonesia merupakan badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang kegiatannya memiliki landasan yang berdasar pada prinsip-prinsip koperasi sekaligus menjadi gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi merupakan salah satu bagian dari pengaturan struktur ekonomi dimana koperasi ikut serta dalam kegiatan gotong royong yang akan mewujudkan kemakmuran dan kehidupan ekonomi bagi anggota maupun masyarakat sekitar.

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 menggerakkan 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 2023

No	Provinsi	Jumlah Koperasi
1	Jawa Timur	22.039
2	Jawa Barat	16.080
3	Jawa Tengah	10.028
4	DKI Jakarta	5.356
5	Banten	4.435
6	DIY Yogyakarta	1.947

Sumber : KEMENKOP UKM

Berdasarkan Tabel 1.1 Jawa Barat menempati posisi kedua dengan jumlah koperasi sebanyak 16.080. 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.

Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara yang pada umumnya melibatkan manusia sebagai faktor penggerak atau sebagai sumber daya dari perusahaan. Mengelola sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan khususnya di industri peternakan bukanlah hal yang mudah. Berbagai hal yang perlu dicapai bagi karyawan untuk memenuhi standard, misi, serta goals atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

KPSBU (Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara) 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, temperatur 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 1800an sapi perah diperkenalkan oleh bangsa Belanda kepada masyarakat Lembang.

Jumlah peternak sapi perah semakin lama semakin bertambah. Bertambahnya jumlah penduduk peternak sapi di daerah Lembang membuat

semakin sadar akan pentingnya kebutuhan memasarkan produk susu yang dihasilkan. Oleh karena itu didirikan Koperasi Peternak Susu Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, KPSBU Lembang didirikan oleh 35 orang peternak pada tanggal 8 Agustus 1971 dan terus berupaya mencapai tujuan menjadi modal koperasi dalam mensejahterakan anggota. Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (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 Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang juga memberikan manfaat yang lebih bagi para anggotanya atau para peternak sapi yaitu memberikan pengetahuan tentang bagaimana memasarkan produk serta memberi kemudahan pengadaan modal dengan pinjaman. Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

Pengembangan peternak sapi perah terus dilakukan, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya permintaan susu. Pada Tabel 1.2 berikut ini dapat dilihat perkembangan populasi ternak sapi perah pada tahun 2020-2024, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Perkembangan Populasi Ternak Sapi Perah di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang Tahun 2020-2024

Tahun	Populasi Ternak Sapi Perah (ekor)
2020	19.676
2021	19.712
2022	17.286
2023	19.147
2024	19.104

Sumber : Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan, perkembangan populasi ternak sapi perah di KPSBU Lembang mengalami fluktuasi namun relatif stabil dalam 5 tahun terakhir. Kondisi ini mencerminkan upaya koperasi dalam memenuhi

permintaan susu yang terus meningkat untuk dikonsumsi oleh sebagian masyarakat. Seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, kebutuhan akan susu juga semakin meningkat, sehingga mengharuskan para peternak sapi perah untuk terus melakukan pengembangan produksi susu.

Meskipun terjadi penurunan signifikan pada tahun 2022, KPSBU Lembang berhasil memulihkan populasi ternaknya pada tahun-tahun berikutnya. Hal ini menunjukkan adanya upaya yang konsisten untuk mempertahankan dan meningkatkan kapasitas produksi susu. Peningkatan pertumbuhan jumlah penduduk tersebut mengakibatkan semakin tingginya target produksi yang ditetapkan oleh KPSBU Lembang, mendorong koperasi untuk terus beradaptasi dan mengoptimalkan pengelolaan populasi ternak sapi perahnya. Hal ini selanjutnya akan tercermin pada data produksi susu sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Target dan Hasil Produksi yang dihasilkan KPSBU Lembang Tahun 2020 - 2024 (Liter)

Tahun	Target Produksi Susu	Hasil Produksi Susu
2020	51.137.400	52.389.456
2021	54.749.367	53.298.749
2022	56.754.288	56.937.362
2023	63.487.000	60.489.334
2024	66.377.428	67.389.354

Sumber : Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa terjadi fluktuasi dari hasil produksi susu yang ditunjukkan oleh KPSBU Lembang selaman rentang tahun 2020-2024. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, susu di KPSBU Lembang mengalami penurunan pencapaian target pada tahun 2021 dan 2023 hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang optimal.

Di era persaingan global saat ini, koperasi persusuan memerlukan sumber daya yang handal untuk mengelola proses produksi susu yang akan dikonsumsi

masyarakat. KPSBU Lembang terus melakukan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Hal ini dilakukan karena kinerja merupakan cerminan sikap mental seseorang dalam bekerja yang akan menghasilkan kontribusi optimal bagi perusahaan.

Kemajuan sebuah perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terutama dari segi kinerja. Peningkatan kinerja karyawan secara langsung berdampak pada peningkatan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Namun, mencapai kinerja optimal dari karyawan bukanlah hal yang sederhana, karena hal ini membutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari setiap individu dalam organisasi.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan agar dapat mencapai tingkat optimal. Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung aktivitas perusahaan, setiap organisasi dituntut untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 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 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra survey Mengenai Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Kualitas Kerja	1	13	10	6	0	30	3,3
Kuantitas Kerja	1	7	13	3	6	30	2,8

Lanjutan Tabel 1.4

Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Responden	Rata-rata
	SS	S	KS	TS	STS		
Tanggung jawab	0	8	18	3	1	30	3,1
	1	5	18	6	0	30	3,0
Kerjasama	0	10	15	5	0	30	3,1
Inisiatif	0	4	10	11	5	30	2,4
Rata-rata Kinerja							2,97
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi							
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden							
Nilai Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Kuesioner							

Berdasarkan tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang mempunyai skor rata-rata 2,9. Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata adalah dimensi kuantitas kerja dan inisiatif. Dimensi kuantitas kerja yaitu masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target yang ditetapkan, sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Dimensi kedua yaitu inisiatif dimana sebagian karyawan masih kurang proaktif dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah tanpa harus menunggu arahan dari atasan, serta cenderung pasif dalam memberikan ide-ide baru untuk pengembangan perusahaan. Inisiatif sangat berpengaruh baik bagi kemajuan organisasi karena dapat mendorong inovasi dan efisiensi kerja, selain itu dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan secara mandiri.

Demikian kinerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang diindikasikan masih rendah, hal ini diperkuat berdasarkan hasil pra-survey. Peneliti menggunakan kuesioner kepada 30 pegawai KPSBU Lembang. Pengukurannya menggunakan 6 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Alasan penulis melakukan kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi kinerja.

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	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-Rata
1	Budaya Kerja	18	73	64	24	1	3,46
2	Kompetensi	22	86	53	19	0	3,61
3	Disiplin Kerja	15	119	39	6	1	3,78
4	Kompensasi	1	39	92	35	13	2,88
5	Kepuasan Kerja	13	71	78	16	2	3,42
6	Beban Kerja	8	65	95	0	8	3,33
7	Motivasi Kerja	9	79	77	15	0	3,45
8	Lingkungan Kerja	6	46	92	27	9	3,07

Sumber: Pengolahan Data Kuesioner 2025

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai kondisi 8 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 Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

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 Kompensasi dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei Mengenai Kompensasi Karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-Rata
1	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan karena sesuai dengan beban kerja karyawan	0	3	20	7	0	2,86

Lanjutan Tabel 1.6

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata- Rata
2	Tunjangan yang diberikan memenuhi kebutuhan	0	6	11	7	6	2,56
3	Sistem penggajian dilakukan secara adil	1	9	15	5	0	3,2
4	Tunjangan cuti dan libur yang diberikan perusahaan sudah memadai sesuai dengan kebutuhan saya	0	5	16	5	4	2,73
5	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan seluruh karyawan	0	9	15	6	0	3,1
6	Pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja diberikan secara konsisten oleh perusahaan	0	7	15	5	3	2,8
Skor Rata-Rata							2,88

Sumber : Hasil olah data pra-survei 2025

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa secara umum kompensasi yang dirasakan oleh pegawai tidak memuaskan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa semua indikator dari Kompensasi tidak memuaskan dengan hasil 2,88 yang dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih dianggap rendah dan menyatakan karyawan tidak puas dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

Selain dari variabel Kompensasi, penulis juga mendapatkan variabel lainnya yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) yaitu variabel Beban kerja, Berikut adalah data yang diperoleh peneliti dalam kuesioner mengenai variabel bebas yang bermasalah pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang yaitu Beban Kerja dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survei Mengenai Lingkungan Kerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Rata-Rata
1	Ruang kerja saya memiliki pencahayaan yang memadai	1	11	16	2	0	3,3
2	Tidak adanya bau aroma tidak sedap di tempat kerja	0	6	10	11	3	2,6
3	Tidak adanya kebisingan di tempat kerja	0	1	19	6	4	2,5
4	Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik	2	6	18	3	1	3,1
5	Atasan saya memberikan dukungan yang memadai ketika saya menghadapi kesulitan	1	10	15	3	1	3,2
6	Konflik yang terjadi ditempat kerja selalu diselesaikan dengan cara yang profesional dan konstruktif	2	12	14	2	0	3,4
Skor Rata-Rata							3,07

Sumber : Hasil olah data pra-survei 2025

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa secara umum Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh pegawai tidak memuaskan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa semua indikator dari Lingkungan Kerja tidak memuaskan dengan hasil 3,07 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 diberikan oleh pihak Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang. Untuk mengkonfirmasi hasil pra-survei tersebut, saya telah melakukan wawancara dan observasi ke koperasi tersebut dan kenyataannya benar bahwa adanya bau aroma tidak sedap pada tempat kerja dan juga terbukti bahwa tempatnya lumayan bising. Kondisi fisik lingkungan kerja tersebut tentunya dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas para karyawan dalam bekerja sehari-hari.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KOPERASI PETERNAK SAPI BANDUNG UTARA (KPSBU) LEMBANG ”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

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 Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang yaitu Kompensasi dan Lingkungan Kerja

1.2.1 Identifikasi Masalah

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. Kinerja Karyawan
 - a. Pencapaian kinerja pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang mengalami penurunan.
 - b. Pencapaian kuantitas kerja pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang kurang optimal
 - c. Kurangnya inisiatif karyawanpada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

2. Kompensasi
 - a. Tunjangan yang diberikan Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang belum memenuhi kebutuhan karyawan.
 - b. Tunjangan cuti dan libur yang diberikan Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang belum memadai sesuai dengan kebutuhan karyawan.
 - c. Pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang belum diberikan secara konsisten.
3. Lingkungan Kerja
 - a. Adanya bau aroma tidak sedap di tempat kerja pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang mengganggu kinerja karyawan.
 - b. Tingkat kebisingan di tempat kerja pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang cukup mengganggu kenyamanan karyawan.
 - c. Komunikasi antar rekan kerja pada Koperasi Peternak Sapi Perah Bandung Utara (KPSBU) Lembang belum berjalan secara efektif dan menyeluruh.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompensasi di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

2. Bagaimana Lingkungan Kerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang
3. Bagaimana Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana:

1. Kompensasi di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang
2. Lingkungan kerja di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang
3. Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang
4. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis, tetapi juga dapat berguna bagi mereka yang membacanya, maka kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Melakukan penelitian ini berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian ini adapun kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

- a. Memberikan masukan informasi tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KPSBU Lembang Jawa Barat sehingga dapat melakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh.

c. Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran yang diharapkan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain yang Berkepentingan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.