

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Saat ini jumlah penduduk di Indonesia terus meningkat, kebutuhan akan pangan masyarakat seperti susu sapi murni, telur dan daging juga akan terus meningkat seiring bertambahnya populasi Masyarakat. Hal ini menyebabkan sektor peternakan harus terus berkembang seperti susu sapi, telur dan daging untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal tersebut di tunjukan pada pertumbuhan produksi susu, telur dan daging di indonesia yang disajikan berikut:

**Tabel 1.1**  
**Produksi Hasil Peternakan Yang Dihasilkan Di Indonesia**

Keterangan	Periode					
	2022	%	2023	%	2024	%
Susu	824.273 ton	-0,1%	837.223 ton	1,57%	808.352 ton	-3,44%
Telur	5,57 juta ton	0,8%	6,12 juta ton	5,12%	6,34 juta ton	5,34%
Daging	4,59 ton	3,59%	564,81 ton	56%	478.852 ton	49%

Sumber: Badan Pusat Statistik Kementerian Pertanian 2024.

Berdasarkan tabel 1.1 peneliti memilih industri susu karena terjadi penurunan produksi susu sapi yang signifikan yang disebabkan oleh wabah PMK (penyakit mulut dan kuku) yang menyerang ternak pada awal april 2022 – september 2022 dengan kasus sebanyak 517.213 ekor ternak dan kematian hewan ternak mencapai 7.882 ekor dan pada tahun 2024 PMK kembali menyerang sapi peternak dengan tingkat kemati yang lebih tinggi 30-40 % di sertai juga wabah LSD

(*Lumpy Skin Diseases*) yang mulai menjangkit ternak dari maret 2022 hingga awal 2023 dengan tingkat kematian ternak mencapai 10% yang menyebabkan penurunan produksi susu sapi, selain itu ekonomi dan kebijakan pemerintah terkait impor susu sapi yang membuat produktifitas susu sapi dalam negri tidak stabil.

Berdasarkan undang – undang republik indonesia nomor 25 tahun 1992 terkait perkoprasian pada pasal (1) ayat (1) koperasi merupakan badan usaha yang beranggotakan orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Sedangkan pasal (3) ayat (1) berbunyi koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan pancasila dan undang – undang dasar 1945.

Pertumbuhan koperasi susu terutama di jawa barat dari tahun 2000 – 2025 dengan adanya gabungan koperasi susu Indonesia (GKSI) mulai banyak tersebar di berbagai daerah yang di sajikan dalam data mengenai koperasi susu di jawa barat sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Koperasi yang Tergabung di GKSI Jawa Barat**

NO	NAMA KOPERASI	Produksi susu		
		2022	2023	2024
1.	Kpsp Saluyu Kuningan	3.151.800 liter	3.248.000 liter	3.251.567 liter
2.	Kud Puspa Mekar	25.036.080 liter	25.163.000 liter	25.167.795 liter
3.	Kps Bogor	3.978.135 liter	1.907.490 liter	2.578.362 liter
4.	Kud Gemah Ripah Sukabumi	1.240.270 liter	1.553.326 liter	1.643.274 liter
5.	Kud Mandiri Bayongbong Garut	6.000.000 liter	5.875.163 liter	6.157.000 liter
6.	Ksu Karya Nugraha Kuningan	5.840.000 liter	5.987.863 liter	6.182.367 liter
7.	Ksu Tandang Sari Sumedang	6.387.252 liter	6.359.037 liter	6.395.372 liter

NO	NAMA KOPERASI	Produksi susu		
		2022	2023	2024
8.	Kpsbu Lembang	97.087.379 liter	83.264.078 liter	116.796.117 liter
9.	Kud Giri Tani Cisarua Bogor	1.204.865 liter	1.197.623 liter	1.217.367 liter
10.	Kpbs Pangalengan	16.700.210 liter	53.229.126 liter	77.669.902 liter
11.	Kpgs Cikajang Garut	5.315.860 liter	5.328.651 liter	5.431.240 liter
12.	Kps Cianjur Utara	539.835 liter	586.387 liter	963.073 liter

Sumber: Gabungan koperasi seluruh Indonesia 2025

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas Alasan penulis memilih KPSBU lembang sebagai objek penelitian di karenakan sebagai koperasi yang berkelanjutan dalam mengelola peternakan, memproses susu dan memasarkan produknya, kpsbu lembang bukan hanya lokasi, melainkan laboratorium hidup yang menyediakan berbagai isu dan data menarik dalam keberlanjutan agribisnis. Peneliti memilih Salah satu koperasi yang ada di jawa barat yaitu KPSBU lembang, karena lokasi KPSBU berada di utara kota bandung tepatnya di daerah lembang. Meskipun sekarang lembang masuk ke wilayah administrasi kabupaten bandung barat, namun secara georafis dan historis, lembang terletak di utara kota bandung.

KPSBU lembang menjadi koperasi susu yang dapat dibilang konsisten menjaga kualitas susu sapi murninya dan produknya di serap oleh industri pengolahan susu yang sudah banyak di kenal masyarakat luas di antaranya Frisian Flag, dan Diamond colage. Dengan adanya kerjasama antara pihak perusahaan dan koperasi memungkinkan kedepannya koperasi bisa lebih berkembang lagi agar tidak melakukan impor susu dari negara lain yaitu australia, diharapkan kebutuhan susu nasional dapat terpenuhi dari produk dalam negri dengan mempertimbangkan kesejahteraan karyawan dan anggota koperasinya agar tujuan koperasi dapat tercapai.

GKSI mencatat terdapat 12 koperasi yang tersebar di Jawa Barat yang bergerak di industri pengolahan susu, berdasarkan data dari GKSI di tabel 1.2 rata-rata produksi harian susu sapi segar mencapai 1,23 juta liter/hari selain itu Koperasi berperan sebagai mediator antara peternak dengan industri pengolahan susu, susu sapi yang di hasilkan oleh para anggota koperasi peternakan di jual ke industri pengolahan susu yang ada di Indonesia. Industri pengolahan susu berperan dalam keberlangsungan hidup banyak orang yang setiap harinya Masyarakat mengkonsumsi susu sapi dan anggota koperasi yang menggantungkan penghasilannya dari penjualan susu.

Industri pengolahan susu tetap mengutamakan keuntungan dari hasil susu yang di dapat kan yang kemudian di olah menjadi berbagai macam produk susu siap minum yang di pasarkan kepada Masyarakat Indonesia. Industri pengolahan susu juga mengolah susu mentah menjadi berbagai produk olahan seperti susu bubuk, susu pasteurisasi, dan produk susu lainnya. Industri ini memainkan peran penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan makanan dan kesehatan. Kompetisi pada sektor pengolahan susu di Indonesia sangat sangat tinggi, koperasi di seluruh Indonesia berusaha menghasilkan kualitas susu sesuai dengan standar yang dibutuhkan industri pengolahan susu agar susu sapi dapat di terima. Kementrian pertanian dan peternakan mencatat di Indonesia ada sekitar 59 koperasi susu pada tahun 2024. Jumlah populasi sapi di koperasi susu yang tersebar di Indonesia sebanyak 227.615 ekor dan menghasilkan susu sebanyak 837.223 ton atau 20% dari kebutuhan nasional, sedangkan 80% sisanya impor pada tahun 2024.

**Tabel 1.3**  
**Standar Nasional Indonesia 3141 (Standar Susu Sapi Mentah)**

Standar SNI 3141.1.2011	
pH ( <i>potential of Hydrogen</i> )	pH 6.3 – 6.8
Berat Jenis	1.027 – 1.028 Gram/CM3
TPC (Jumlah Total Bakteri)	Maksimal 106 cfu/ml (CFU = <i>Colony Forming Unit</i> )

Sumber : RSNIS (rancangan standar nasional indonesia) Badan Standarisasi Nasional 2024.

Dengan adanya persaingan terkait impor susu dengan susu sapi yang di hasilkan dalam negeri maka pengaruh secara langsung terhadap penurunan kinerja karyawan di berbagai koperasi karena jika sepenuhnya mengandalkan susu impor maka karyawan yang ada di koperasi tingkat kinerjanya akan menurun karena koperasi atau perusahaan produktifitasnya jauh dari pesaing. Oleh karena itu, perusahaan harus megoptimalkan kinerja karyawan dengan memperhatikan dan memberlakukan sumber daya manusia dengan cara menjaga dan mempertahankan, serta meningkatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang maksimal. Baik atau tidaknya pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat dari sistem penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara**

Predikat	Nilai	Keterangan
A	91-100	Sangat Baik
B	81-90	Baik
C	71-80	Cukup
D	61-70	Kurang
E	<61	Kurang Sekali

Sumber: HRD KPSBU LEMBANG

Pada tabel 1.4 Merupakan sistem penilaian kinerjakaryawan koperasi peternak sapi bandung utara. Sistem penilaian kinerja karyawan digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja dari hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan rata-rata tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Penilaian kinerja

dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan semangat kepada karyawan sekaligus untuk bahan evaluasi karyawan untuk kinerjanya.

Penilaian ini merupakan salah satu upaya agar kinerja perusahaan tidak mengalami penurunan. Dalam penilaian ini perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, perusahaan pun dapat menilai potensi yang ada didalam diri karyawan. Dengan adanya penilaian ini perusahaan mengharapkan masing-masing karyawan dapat mengevaluasi, meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan timbal balik kepada perusahaan.

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja serta mengetahui dampak positif atau negatif dari suatu kebijakan operasional. Jadi, kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan serta dari pihak karyawan. Adapun hasil capaian kinerja karyawan koperasi peternak sapi bandung utara pada tahun 2021-2024 seperti pada tabel 1.5:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Capaian Kerja KPSBU Dari 2021-2024**

Tahun	Capaian kerja (%)	Kategori
2021	86%	Baik
2022	80%	Cukup
2023	74%	Cukup
2024	76%	Cukup

Sumber: Personalia KPSBU LEMBANG

Berdasarkan tabel 1.5, penilaian kinerja karyawan koperasi peternak sapi bandung utara menunjukkan penurunan rata-rata kinerja pada tahun 2022-2023, hal

ini disebabkan karena adanya virus PMK dan LSD yang menyerang hewan ternak yang berimbas pada kinerja karyawan karena produktivitas susu pada koperasi menurun. Penilaian kinerja 80%, pada tahun 2023 turun menjadi 78%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih tergolong cukup dan belum mencapai kategori sangat baik, yang jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja yang optimal dari setiap karyawannya.

Berdasarkan data di atas, untuk lebih meyakinkan bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di koperasi peternak sapi bandung utara, Menurut John Miner dalam Mangkunegara (2021:17), kinerja karyawan dapat dinilai dengan 5 (lima) dimensi yaitu, kualitas kerja, kuantitas, kerjasama, tanggung jawab, inisiatif. Untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya dalam lapangan, maka peneliti melakukan pra survei terhadap 30 orang karyawan mengenai permasalahan disiplin kerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara:

**Tabel 1.6**  
**Kinerja Karyawan**  
**Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara**

No	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kualitas Kerja	6	15	5	4	0	113	3,8
2	Kuantitas	6	15	5	3	1	112	3,7
3	Kerjasama	5	4	6	15	0	89	3,0
4	Tanggung Jawab	6	10	8	5	1	105	3,5
5	Inisiatif	2	10	4	11	3	87	2,9
<b>Skor rata-rata kinerja karyawan</b>								<b>3,4</b>
Total = nilai x frekuensi								
Rata-rata = jumlah skor : jumlah responden (30 orang) skor rata-rata = jumlah rata-rata : jumlah pertanyaan								

Sumber: hasil olah data pra survey oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,4. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan kurang baik

dapat dilihat bahwa adanya dua dimensi kinerja karyawan yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu terkait “Inisiatif” dengan skor 3,0 dan “Kerja sama” dengan skor 2,9.

Berdasarkan pendapat personalia di koperasi peternak sapi bandung utara terkait Kerjasama dan inisiatif di koperasi yaitu karena karyawan hanya menjejakan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya dan kurang memiliki inisiatif untuk bisa lebih berkembang. Penyebab rendahnya kerjasama karena sdm pada beberapa divisi yang menyebabkan kerjasama belum sempurna sehingga karyawan merasa kesulitan untuk menjalin kerjasama dalam pekerjaan dengan rekan kerja. Selain itu karyawan yang mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas masih sering di anggap tidak sopan terhadap atasan. Namun, permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang harus dihadapi oleh setiap perusahaan maupun organisasi.

Kinerja karyawan tidak hanya diukur dari dimensi - dimensi di atas melainkan ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan, tentu harus memperhatikan faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalamnya, untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada koperasi peternak sapi bandung utara maka peneliti melakukan pra survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan lingkungan kerja menurut Sendar mayanti (2019) ada 3 dimensi yaitu lingkungan fisik, lingkungan sosial, organisasi dan teknologi, motivasi menurut Herzberg (2022) ada 4 dimensi yaitu motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, prestasi dan pengakuan, kepuasan kerja

menurut Herzberg (2022) ada 5 dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan kompensasi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja dan peluang promosi dan pengembangan. Hasil dari pra survey kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 1.7

**Tabel 1.7**  
**Hasil kuesioner pra survey faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan**

Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	6	23	1	0	0	125	4,16
	Lingkungan Sosial	6	20	3	0	1	114	3,8
	Organisasi	6	23	0	0	1	123	4,1
	Teknologi	5	24	1	0	0	122	4,06
Skor Rata - Rata								4,03
Motivasi Kerja	Motivasi Intrinsik	7	22	1	0	2	127	4,23
	Motivasi Ekstrinsik	5	25	0	0	0	125	4,16
	Prestasi	6	20	3	0	1	120	4
	Pengakuan	12	16	2	0	0	126	4,2
Skor Rata - Rata								4,1
Disiplin Kerja	Kehadiran	7	10	8	5	0	109	3,6
	Tingkat Kewaspadaan	5	6	9	10	0	94	3,1
	Ketaatan Pada Standar Kerja	5	5	7	11	2	115	3,8
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	7	8	4	5	6	95	3,2
	Etika Kerja	6	5	10	6	3	95	3,2
Skor Rata - Rata								3,38
Kepuasan Kerja	Pekerjaan Itu Sendiri	7	8	5	4	6	96	3,2
	Gaji Dan Kompensasi	4	6	12	3	3	89	3
	Pengawasan	10	7	8	5	0	112	3,7
	Hubungan Dengan Rekan Kerja	16	12	0	0	2	130	4,3
	Peluang Promosi Dan Pengembangan	9	4	11	6	0	112	3,7
Skor Rata - Rata								3,6
Gender	Identitas Gender	2	10	10	5	3	93	3,1
	Ekspresi Gender	0	16	11	1	2	100	3,3
	Peran Gender	2	3	5	15	5	72	2,4
Skor Rata - Rata								3,15
Kompensasi	Gaji	0	17	8	3	2	100	3,33
	Upah	0	18	7	3	2	101	3,36
	Bonus	0	13	11	3	3	94	3,13
	Tunjangan	0	14	9	3	4	93	3,1

Variabel	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
	Insentif	0	19	5	4	2	101	3,36
	Asuransi	0	26	2	0	2	112	3,73
Skor Rata - Rata								3,33

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey (2025)

Berdasarkan tabel 1.7 dapat diketahui bahwa terdapat beberapa variabel yang telah di survey, berdasarkan penelitian tersebut, peneliti memilih untuk meneliti disiplin kerja, kompensasi dan gender terhadap kinerja karyawan.

Menurut Frederick Winslow Taylor dalam Hasibuan (2019:193), Disiplin kerja dapat dinilai dengan 5 (lima) dimensi yaitu, kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja. Untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya dalam lapangan, maka peneliti melakukan pra survei terhadap 30 orang karyawan mengenai permasalahan disiplin kerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara:

**Tabel 1.8**  
**Disiplin Kerja**  
**Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara**

No	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kehadiran	7	10	8	5	0	109	3,6
2	Tingkat Kewaspadaan	5	6	9	10	0	94	3,1
3	Ketaatan Pada Standar Kerja	5	5	7	11	2	115	3,8
4	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	7	8	4	5	6	95	3,2
5	Etika Kerja	6	5	10	6	3	95	3,2
Skor rata-rata Disiplin Kerja								3,38
Total = nilai x frekuensi								
Rata-rata = jumlah skor : jumlah responden (30 orang)								
skor rata-rata = jumlah rata-rata : jumlah pertanyaan								

Sumber: hasil olah data pra survey oleh peneliti (2025)

Dari tabel 1.8 menunjukkan, bahwa hasil rata-rata kuesioner 3,38 kurang merepresentasikan disiplin kerja karena tingkat kewaspadaan dan ketaatan pada peraturan kerja dari hasil pernyataan dimensi di peroleh angka-angka sebagai

berikut “Tingkat kewaspadaan” dengan skor 3,1 , “Ketaatan pada peraturan kerja” dengan skor 3,2 , “Etika kerja” dengan skor 3,2”.

Disiplin kerja merupakan unsur yang sangat penting yang harus diperhatikan karyawan dalam menjalankan aktivitas. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan menciptakan kinerja yang baik dan untuk Perusahaan akan sangat mudah dalam mencapai tujuannya. Suatu Perusahaan dapat menilai moral dan sikap, serta bagaimana karyawan dapat melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu sesuai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam Perusahaan. Menurut Hasibuan (2023:4), disiplin kerja merupakan kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Ketika seseorang sadar akan tanggung jawabnya dan secara sukarela mengikuti aturan, itu disebut kesadaran. Keinginan mencakup sikap dan Tindakan seseorang terhadap pelaksanaan peraturan Perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Sebaliknya, disiplin kerja berdasarkan pendapat Sinambela (2023:5), sebagai kesadaran dan keinginan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi, perusahaan, dan standar sosial yang berlaku. Oleh karena itu, pimpinan dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan main yang ditetapkan dalam suatu organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari kehadiran dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selama jam

kerja karyawan tidak akan mencuri-curi waktu untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan dapat memberikan dampak yang baik dalam suasana kerja, sehingga akan menambah semangat dalam bekerja. Dengan begitu perusahaan akan menjadi tertib, lancar, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Setelah mengetahui disiplin kerja dalam membantuk pondasi produktivitas karyawan, faktor yang mempengaruhi semangat dan loyalitas karyawan yaitu kompensasi yang mereka terima atas kontribusi yang karyawan berikan terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dan sensitif di dalam hubungan kerja, setiap karyawan yang sudah bekerja maka perusahaan harus menghargai jerih payah karyawan dengan memberikan balas jasa yang setimpal dengan pekerjaan yang di berikan. Kompensasi jika di kelola dengan baik akan meningkatkan kinerja yang optimal yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gary Dessler dalam Simamora (2024:3), Kompensasi dapat dinilai dengan 6 (enam) dimensi yaitu, gaji, upah, insentif, bonus, asuransi, tunjangan. Untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya dalam lapangan, maka peneliti melakukan pra survei terhadap 30 orang karyawan mengenai permasalahan disiplin kerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

**Tabel 1.9**  
**Kompensasi Karyawan**  
**Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara**

No	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Gaji	0	17	8	3	2	100	3,33
2	Upah	0	18	7	3	2	101	3,36
3	Insentif	0	19	5	4	2	101	3,36
4	Bonus	0	13	11	3	3	94	3,13
5	asuransi	0	26	2	0	2	112	3,73
6	Tunjangan	0	14	9	3	4	93	3,1
Skor rata-rata Kompensasi								3,33
Total = nilai x frekuensi								
Rata-rata = jumlah skor : jumlah responden (30 orang)								
skor rata-rata = jumlah rata-rata : jumlah pertanyaan								

Sumber: hasil olah data pra survey oleh peneliti (2025)

Variabel kompensasi memperoleh nilai rata-rata 3,33. Yang berarti Kurang merepresentasikan tunjangan dan bonus. Hal tersebut memiliki pernyataan “Tunjangan” dengan skor 3,1” sebagai dimensi pertama terendah dan “Bonus” dengan skor 3,13” sebagai dimensi kedua terendah. Menurut pengakuan dari karyawan koperasi peternak sapi bandung utara karena banyaknya pekerjaan dan target yang di tetapkan yang menyebabkan karyawan kurang puas dengan kompensasi yang diberikan, berdasarkan hal tersebut dapat kita ketahui bahwa tingginya tuntutan tugas terhadap karyawan.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia, kompensasi dapat di artikan sebagai keseluruhan bentuk pemberian atau pembayaran yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Ini mencakup tidak hanya penghasilan tetap seperti upah, tetapi juga berbagai jenis kompensasi seperti tunjangan dan insentif tambahan. Kompensasi berfungsi sebagai sarana

untuk memberikan penghargaan kepada karyawan, menarik bakat, dan mempertahankan karyawan di dalam organisasi.

Kompensasi yang merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, memiliki beragam definisi dan kategori. Menurut Berger (2024:2) *There are three main classifications of compensation, namely cash compensation which includes salary and bonuses, gross compensation which refers to the total payroll expenses including benefits and allowances, and net compensation, which is determined after tax deductions.* Yang artinya ada tiga klasifikasi utama kompensasi yaitu kompensasi tunai yang mencakup gaji dan bonus, kompensasi bruto yang merujuk pada keseluruhan pengeluaran penggajian termasuk keuntungan dan tunjangan, serta kompensasi neto, yang ditentukan setelah pemotongan pajak. Sedangkan Simamora (2024:13) berpendapat bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan menurut Daft (2024:13) *offers a more comprehensive perspective, defining compensation as a combination of payment of money or goods and services measured in financial terms that are distributed to employees.* Yang artinya menawarkan sudut pandang yang lebih komprehensif, mendefinisikan kompensasi sebagai perpaduan antara pembayaran uang atau barang dan jasa yang diukur dengan istilah keuangan yang disalurkan kepada karyawan. Dan di sisi lain, menurut Bernardin (2024:13) *argues that compensation is a combination of financial performance and concrete benefits that employees obtain in the context of*

*their working relationship with the company.* Yang artinya berpendapat bahwa kompensasi sebagai kombinasi dari kinerja finansial dan keuntungan konkret yang didapatkan karyawan dalam rangka hubungan kerja mereka dengan perusahaan.

Kinerja merupakan komponen penting dalam Upaya mencapai tujuan Perusahaan atau instansi. Dengan pegawai yang berkinerja baik, Perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kinerja merupakan penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup Perusahaan. Manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi.

Manajemen sering menggunakan istilah “kinerja”, yang mencakup hasil kinerja, prestasi kerja, dan performance Rahadi Dan Dedi, (2021:7). Kinerja merupakan hal paling utama dalam sebuah organisasi sebagai komponen penting dalam Upaya pencapaian tujuan Perusahaan atau instansi. Dengan kinerja karyawan dan pegawai yang baik, Perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Mangkunegara (2021:7) istilah “kinerja” berasal dari kata “pekerjaan”. Kinerja adalah prestasi kinerja atau hasil kinerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai atau karyawan dalam jangka waktu tertentu, biasanya per jam, dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat di atas bahwa kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan fungsi mereka masing-masing.

Menurut Simone de beavoir dalam Rosdiana (2023:14) Gender karyawan dapat di nilai dengan 3 (tiga) dimensi yaitu, identitas, ekspresi, peran. Untuk mengetahui kondisi sebenarnya dalam lapangan, maka peneliti melakukan pra survei terhadap 30 orang karyawan mengenai permasalahan Gender karyawan yang berada di Koperasi peternak sapi bandung utara:

**Tabel 1.10**  
**Gender Karyawan**  
**Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara**

No	Pertanyaan	Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Identitas	2	10	10	5	3	93	3,1
2	Ekspresi	0	16	11	1	2	100	3,3
4	Peran	2	3	5	15	5	72	2,4
Skor rata-rata Gender karyawan								3,15
Total = nilai x frekuensi								
Rata-rata = jumlah skor : jumlah responden (30 orang)								
skor rata-rata = jumlah rata-rata : jumlah pertanyaan								

Sumber: hasil olah data pra survey oleh peneliti (2025)

Variabel gender memperoleh nilai rata-rata 3,15. Kurang merepresentatifkan kesetaraan gender. Variabel tersebut memiliki pernyataan “Peran Gender” dengan skor 2,4” sebagai pernyataan dimensi pertama terendah dan “Identitas Gender” dengan skor 3,1” sebagai pernyataan dimensi kedua terendah. Menurut pengakuan dari karyawan koperasi peternak sapi bandung utara masih adanya tindakan diskriminasi terhadap gender yang menyebabkan karyawan kurang puas dengan perbedaan gender di dalam lingkup koperasi, berdasarkan hal tersebut dapat kita ketahui bahwa tingginya tingkat diskriminasi dan tuntutan tugas terhadap karyawan.

Hak warga negara diatur dalam UUD 45 pasal 28 ayat 1 yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas pengakuan, jaminann perlindungan, dan kepastian

hukum yang adil seta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Negara memandang warga negara memiliki hak yang sama kedudukannya dalam hukum, tanpa membedakan jenis kelamin, ras, atau golongan. Fakta yang terjadi di lapangan yang sering ditemui saat ini, banyak sekali tenaga kerja bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Berdasarkan pendapat *Briggs and Geoge* dalam Rosdiana (2023:1) berpendapat Secara terminology, istilah “gender” merujuk pada harapan – harapan budaya local yang di terapkan kepada pria dan Wanita. Menurut ilmu sosiologi dan antropologi , “gender” diartikan sebagai perilaku atau peran dan tugas yang dijalankan oleh pria dan Wanita yang telah di atur sedemikian rupa sehingga terbentuk dan berlaku dalam Masyarakat tertentu pada waktu tertentu.

Gender adalah karakteristik yang digunakan sebagai referensi untuk membedakan antara pria dan Wanita, baik dari sudut pandang sosial-budaya, nilai perilaku, mentalitas-emosi, serta factor non-biologis lainnya. Oleh karena itu, gender tidak dapat di pahami semata-mata sebagai jenis kelamin, meskipun secara etimologi istilah ini berarti jenis kelamin. Umumnya, sex digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan anatomi dan biologis antara pria dan Wanita, sedangkan gender lebih banyak mempelajari aspek non-biologis dan sosial-budaya lainnya.

Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa disiplin kerja, kompensasi dan Gender sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan menjadi pendorong dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan latar belakan dan fenomena diatas, maka penting untuk dilakukan penelitian mengenai

## **“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Yang Dimoderasi Gender”**

### **1.2. Identifikasi Dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian ini meliputi faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada koperasi peternak sapi bandung utara yaitu disiplin kerja, kompensasi, gender.

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. Disiplin kerja
  - a. Kurangnya Tingkat Kewaspadaan Karyawan Di Tempat Kerja.
  - b. Karyawan Kurang Taat Pada Aturan Yang Berlaku Di Perusahaan.
  - c. Karyawan Masih Kurang Bersatu Dalam Bekerja.
2. Kompensasi
  - a. Pemberian Tunjangan Terhadap Karyawan Kurang Mendapatkan Perhatian.
  - b. Kurang Mendapatkan Bonus Yang Sebanding Dengan Prestasi Kerja Karyawan.
3. Gender
  - a. Kesetaraan Jenis Kelamin Dalam Peran Gender Tidak Di Perhatikan.
  - b. Kesetaraan Jenis Kelamin Dalam Hasil Kerjaan Kurang Di Perhatikan.

4. Kinerja karyawan
  - a. Kurangnya Inisiatif Pada Karyawan, Seperti Karyawan Yang Tidak Menyelesaikan Pekerjaan Sebelum Waktunya.
  - b. Kurangnya Kerja Sama Dalam Tim, Seperti Masih Mengandalkan Rekan Satu Tim Dalam Menyelesaikan Tugas.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berikut adalah rumusan masalah dari penelitian ini:

1. Bagaimana Kompensasi Pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
2. Bagaimana Disiplin Kerja Pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
3. Bagaimana Gender Pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
4. Bagaimana Kinerja Pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
5. Seberapa Besar Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan.
6. Seberapa Besar Pengaruh Gender Mampu Memoderasi Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas yang merujuk, tujuan di lakukannya penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi Di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
2. Disiplin Kerja Di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.
3. Gender Di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

4. Kinerja Di Koperasi Peternak Sapi Badung Utara.
5. Besarnya Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan.
6. Besarnya Pengaruh Gender Mampu Memoderasi Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :  
merupakan salah satu sarana bagi peneliti untuk mengumpulkan data sebagai bahan penyusunan skripsi guna melengkapi persyaratan untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis universitas pasundan. Juga penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia mengenai disiplin kerja, kompensasi, gender, kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan sebagai bentuk pengaplikasian ilmu – ilmu yang sudah dipelajari di universitas pasundan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

###### **a. Bagi Peneliti**

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori – teori yang berhubungan dengan disiplin kerja, kompensasi, gender dan

kinerja karyawan.

b. Bagi Perusaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pemimpin untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara.

c. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan edukasi maupun bahan referensi bagi yang membutuhkan informasi mengenai Disiplin Kerja, Kompensasi, Gender dan Kinerja Karyawan.