

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan sumber daya manusia dalam koperasi dapat menempuh pendekatan baik struktural maupun kultural. Pendekatan struktural merupakan cara pengembangan SDM koperasi sebagai lembaga ekonomi dimana pelatihan harus benar-benar efektif. Pendekatan kultural lebih banyak menyoroti SDM koperasi dari sisi anggota, masyarakat dan lingkungannya.

Koperasi sebagai salah satu bagian dari organisasi bisnis yang mempunyai tujuan yang sama yaitu mendapatkan keuntungan untuk kesejahteraan para anggota sebagai tujuan utamanya menurut Pulung Puryana dan Agung M. Taufik (2013:22). Sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 pasal 33 ayat 1 yang berbunyi sebagai berikut :

“Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan.

Menurut penjelasan pasal 33 UUD 1945 ini dikatakan bahwa :

“Produksi di kerjakan oleh semua, untuk semua, di bawah pimpinan atau pemilikan anggota-anggota masyarakat. Kemakmuran masyarakat yang diutamakan, bukan kemakmuran orang-seorang. Oleh sebab itu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan. Bangun perusahaan yang sesuai dengan itu ialah koperasi.”

Usaha untuk memproduksi barang jadi dengan bahan baku atau bahan mentah melalui proses produksi penggarapan dalam jumlah besar sehingga barang tersebut dapat diperoleh dengan harga serendah mungkin tetapi dengan mutu setinggi-tingginya (I Made Sandi, 1985:148).

Proses produksi tentunya diperlukan campur tangan antar manusia agar sesuatu yang sedang dikerjakan dapat terselesaikan. Perlunya peran SDM dalam memproduksi barang jadi baik dengan bahan baku atau bahan mentah. Mengingat sangat pentingnya peran manusia dalam organisasi atau perusahaan, maka perusahaan akan terus meningkatkan para karyawannya sesuai dengan kebutuhan, agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Salah satunya perusahaan yang bergerak dibidang industri, karena akan sangat banyak membutuhkan SDM yang memiliki kinerja yang handal dalam mengelola usahanya dibidang industri. Seperti yang tercantum pada Undang-Undang No. 3 Tahun 2014 tentang Perindustrian, menjelaskan bahwa :

“Industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi termasuk jasa industri”.”.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawannya dalam mengerjakan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam

proses pembangunan perusahaan. Seperti yang diungkapkan oleh Rivai dalam Ivan Pangemanan et al (2017:1720-1727), bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif untuk mencapai tujuan tertentu.”

Aktivitas dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari perencanaan SDM, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini agar perusahaan dapat mengelola SDM dengan baik secara efektif dan efisien. Setelah perusahaan mampu mengelola SDM nya maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Meskipun ada beberapa faktor yang dapat mendukung perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, itu masih tidak akan terasa lengkap jika belum ada peran SDM nya atau tenaga kerja, karena SDM (tenaga kerja) lah yang mampu mengelola suatu organisasi atau perusahaan agar tetap berkembang sesuai dengan keinginan dan tujuan bersama didalam organisasi ataupun perusahaan. Seperti dalam pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang disebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Secara umum, seleksi adalah proses dari mencari kandidat hingga proses karyawan yang baru untuk dipekerjakan. Seleksi biasanya terarah oleh manajer perekrutan yang memiliki keahlian fungsional, meskipun bukan praktis SDM. Secara umum fenomena yang terkait dengan seleksi adalah dari kemampuan bagaimana seorang manajer mengambil keputusan dengan bijak, agar tidak salah

pilih tenaga kerja atau karyawan yang akan dipekerjakan. Terkait dengan penempatan kerja fenomena secara umumnya adalah masih banyak atasan yang salah dalam penempatan kerja seorang karyawan, terkadang karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan bidang atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang, sehingga dapat menimbulkan hasil pekerjaan yang kurang maksimal. Fenomena secara umum terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu keadaan lingkungan yang berbentuk fisik, sulit dipungkiri bahwa keadaan yang berbentuk fisik akan dapat mempengaruhi kinerja seseorang menurun seperti alat kerja yang kurang memadai para karyawannya atau pada lingkungan kerja sekitarnya. Terkait dengan fenomena kinerja karyawan yaitu banyaknya kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan belum maksimal, dimana karena kemampuan karyawan yang belum bisa memenuhi target sebuah perusahaan yang telah ditetapkan, kinerja seorang karyawan pun akan terlihat buruk jika seorang karyawan tidak memiliki hubungan yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja, itu menjadi penyebab rusaknya komunikasi antar sesama atasan ataupun karyawan.

Sama halnya seperti Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang yang dimana perusahaan ini merupakan koperasi primer tunggal usaha di kecamatan Lembang yang merupakan suatu wadah bagi para petani peternak sapi perah dengan wilayah kerja Koperasi Peternak Sapi Utara (KPSBU) meliputi wilayah Desa Lembang, Wangunsari, Jayagiri, Cikidang, Cikahuripan, Pagerwangi, Sukajaya, Cilumber.

KPSBU Lembang ini merupakan usaha yang bergerak dibidang industri susu. Koperasi ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang banyak, karena

semakin banyaknya sumber daya manusia maka akan semakin baik lagi untuk perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi. Sejalan dengan visi misi perusahaan untuk menjadi koperasi susu terdepan di Indonesia, KPSBU Lembang dalam menyejahterakan anggota, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Upaya yang dilakukan KPSBU Lembang dalam mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan, maka sebelumnya akan dilakukan penyeleksian pegawai, dengan harapan perusahaan akan mampu memilih dan melihat calon karyawan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan. Proses seleksi karyawan menjadi hal yang mutlak selain itu kriteria yang harus dimiliki oleh para calon karyawan baru. Dengan disadari atau tidak harus memiliki hubungan dengan ilmu psikologi, bahkan proses ini jauh lebih berhubungan dengan psikologi daripada berhubungan dengan bisnis. Namun kenyataannya KPSBU Lembang menyeleksi para karyawannya tidak sesuai dengan kriteria, keahlian, kemampuan, dalam mencapai tujuannya serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang. (Fahri Sobar Arief,2017:3).Hal ini didukung dengan hasil pengalaman dan hanya menyeleksi karyawan untuk mengisi bagian pekerjaan yang kosong atau sedang membutuhkan tenaga kerja, sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan cukup sulit karena tidak sesuai dengan keahliannya.

Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan (Yulasmi,2016:68-78). Suatu seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi jabatan yang ada dan sesuai dengan kebutuhan. Proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan sangat berperan penting dalam menentukan baik tidaknya perkembangan perusahaan survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* menggunakan WhatsApp dan Email pada tanggal (08 April 2020) pada saat Koperasi WFH (*Work From Home*), seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Survey Awal Seleksi Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang**

No.	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Apakah karyawan harus memiliki keahlian khusus untuk menjadi karyawan di KPSBU Lembang ?	8 80%	2 20%
2.	Apakah karyawan harus memiliki pengalaman kerja untuk menjadi karyawan di KPSBU Lembang ?	7 70%	3 30%
3.	Apakah karyawan di KPSBU harus minimal berusia 25 tahun ?	5 50%	5 50%
<b>4.</b>	<b>Apakah karyawan di KPSBU Lembang harus berpendidikan minimal S1 ?</b>	<b>1 10%</b>	<b>9 90%</b>
5.	Apakah jenis kelamin sebagai pembatasan dalam menentukan suatu pekerjaan ?	9 90%	1 10%

*Sumber : 10 orang karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.*

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.1 terkait seleksi pada KPSBU Lembang terhadap 10 responden terdapat 90% berpendapat “Tidak”, dimana karyawan tidak harus berasal dari lulusan S1, dikarenakan KPSBU dapat menerima karyawan yang berpendidikan terakhir minimal SLTA (Sekolah Lanjut

Tingkat Atas) dan karyawan bersedia ditempatkan dibagian apapun dan sebanyak 10% berpendapat “Ya”, karena hanya sebagian kecil saja karyawan yang berpendidikan S1 di KPSBU Lembang ini.

Penempatan kerja pegawai selalu menjadi topik menarik karena kerap kali disuarakan bahwa penempatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar dihasilkan kontribusi optimal bagi organisasi oleh pegawai yang bersangkutan (Risanty Marisca,2019:226)

Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risikonya dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. (Bedjo Siswanto dalam Billy Yanis Saputra et al., 2017:7).

Hal ini menentukan perusahaan untuk memberikan tugas atau pekerjaan yang mana akan dibagikan kepada para karyawan, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang ini menempatkan karyawan masih belum sesuai, yang artinya karyawan ditempatkan pada bagian yang kosong dan pada bagian divisi yang sedang membutuhkan tenaga kerja baru saja bukan sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* pada

tanggal (08 April 2020) pada saat Koperasi WFH (*Work From Home*), seperti terlihat pada tabel 1.2 berikut ini.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Survey Awal Penempatan Kerja Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang**

No.	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Apakah penempatan kerja karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan ?	5 50%	5 50%
2.	Apakah karyawan harus memiliki pengetahuan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah ditentukan ?	7 70%	3 30%
3.	Apakah kemampuan dan keterampilan kerja dapat menentukan posisi karyawan dalam penempatan kerja ?	5 50%	5 50%
4.	<b>Apakah penempatan kerja pada karyawan di KPSBU Lembang sudah sesuai dengan pengalaman kerja sebelumnya ?</b>	<b>3 30%</b>	<b>7 70%</b>

*Sumber : 10 orang karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.*

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.2 terkait penempatan kerja pada KPSBU Lembang terhadap 10 responden terdapat 70% berpendapat “Tidak”, karena karyawan ditempatkan kerja tidak berdasarkan pada pengalaman kerja sebelumnya, dikarenakan KPSBU hanya menempatkan karyawan pada bagian yang sedang dibutuhkan saja. Posisi karyawan dalam menentukan bagian pekerjaan itu tidak sesuai dengan pengalaman yang pernah dilakukan sebelumnya, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi karyawan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan baru di KPSBU karena karyawan ditempatkan dimana saja tidak sesuai dengan kemampuan dan pengalaman sebelumnya. Sebanyak 30% berpendapat “Ya”, karena dari sebagian karyawan ada yang ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan pengalaman sebelumnya atau pengalaman yang dimiliki.

Bukan hanya dari penempatan kerja saja kinerja karyawan akan menurun tetapi dari lingkungan kerja pun dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja di KPSBU Lembang memiliki beberapa masalah ataupun kendala yang kurang baik, yang dimana dapat dilihat dari segi lingkungan kerja fisik (pencahayaan, tata ruang, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, peralatan yang dipakai dan lingkungan sekitar yang memadai). Seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti dalam Indah Choirun Nisa et al (2018:198-203) bahwa :

“Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.”

Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Pada koperasi ini lingkungan kerja yang ada disekitarnya itu kurang memadai dan kurang baik. Salah satunya dari segi lingkungan kerja yang belum terbebas dari polusi udara, dimana polusi udara yang masih tercemar dilingkungan kantor. Lingkungan kantor yang bersebelahan dengan pasar, terkadang menimbulkan bau yang tidak sedap, asap kendaraan dari mobil truck pengantar susu pun terkadang tercemar hingga kedalam ruangan kerja. Banyak karyawan yang merasa resah akan hal itu.

Seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayanti dalam Suwanto (2019:162) bahwa :

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung.”

Salah satunya dari segi lingkungan kerja fisik yang dimana KPSBU lingkungan kerja yang belum terbebas dari polusi udara, dimana polusi udara yang masih tercemar dilingkungan kantor. Lingkungan kantor yang bersebelahan dengan pasar, terkadang menimbulkan bau yang tidak sedap, asap kendaraan dari mobil truck pengantar susu pun terkadang tercemar hingga kedalam ruangan kerja. Banyak karyawan yang merasa resah akan hal itu. Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* pada tanggal (08 April 2020) pada saat Koperasi WFH (*Work From Home*), seperti terlihat pada tabel 1.3 berikut ini.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Survey Awal Lingkungan Kerja Fisik Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang**

No.	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Apakah sirkulasi udara atau ventilasi udara diruang kerja sudah cukup baik ?	8 80%	2 20%
2.	Apakah penerangan didalam ruang kerja sudah cukup baik ?	8 80%	2 20%
3.	Apakah tata ruang kerja yang tersedia sudah cukup rapi ?	7 70%	3 30%
4.	Apakah sekitar lingkungan kerja di KPSBU Lembang sudah cukup bersih ?	8 80%	2 20%
<b>5.</b>	<b>Apakah lingkungan kerja KPSBU Lembang bebas dari polusi udara ?</b>	<b>1 10%</b>	<b>9 90%</b>

*Sumber : 10 orang karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.*

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.3 terkait lingkungan kerja fisik pada KPSBU Lembang terhadap 10 responden terdapat 90% berpendapat “Tidak”, karena lingkungan kerja yang masih belum terbebas dari polusi udara, dikarenakan banyaknya asap dari kendaraan yang masuk ke lingkungan KPSBU Lembang seperti mobil truck pengantar susu dan KPSBU Lembang pun

bersebelahan dengan pasar tradisional yang dimana terkadang individu dari pasar tersebut sedang membakar sampah dan asap dari pembakaran sampah itu masuk keruang kerja dan 10% berpendapat “Ya” karena, mengatakan bahwa tidak semua bagian diruang kerja yang mudah terpapar oleh polusi udara ini dan bisa dikatakan aman dari polusi udara yang timbul.

Selain dari seleksi, penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi karyawan, kinerja karyawan pun akan menurun seiring berjalannya waktu karena seleksi yang tidak sesuai dengan kemampuan dan pengalaman, tidak sesuainya penempatan kerja kepada karyawan serta fasilitas yang kurang memadai untuk para karyawan.

Kinerja seorang karyawan dapat dikatakan baik dan berhasil apabila hasil kerja yang didapatkan itu lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan adalah hasil yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Seperti yang diungkap oleh Mangkunegara (2009:67) tentang Kinerja Karyawan, bahwa :

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.”

Pihak organisasi pun harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan. Kinerja didefinisikan sebagai catatan atas apa yang

dihasilkan pada fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas selama periode waktu tertentu (I. Budiarti, 2013). Hal ini didukung dengan hasil survey awal atau pra-survey terhadap 10 orang karyawan dengan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* pada tanggal (08 April 2020) pada saat Koperasi WFH (*Work From Home*), seperti terlihat pada tabel 1.4 berikut ini.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Survey Kinerja Karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang**

No.	PERTANYAAN	JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Apakah karyawan mampu memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan ?	8 80%	2 20%
2.	Apakah atasan selalu memberikan motivasi kepada setiap karyawannya ?	7 70%	3 30%
3.	Apakah karyawan dan atasan selalu memberikan dorongan satu sama lainnya seperti semangat ?	7 70%	3 30%
<b>4.</b>	<b>Apakah karyawan mampu bekerja pada saat sedang dibawah tekanan ?</b>	<b>1 10%</b>	<b>9 90%</b>
5.	Apakah setiap karyawan memiliki hubungan yang baik dengan organisasi ?	9 90%	1 10%

*Sumber : 10 orang karyawan Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.*

Berdasarkan jawaban responden pada tabel 1.4 terkait kinerja karyawan pada KPSBU Lembang terhadap 10 responden terdapat 90% berpendapat “Tidak”, karena sebagian dari mereka tidak mampu bekerja pada saat sedang dibawah tekanan, hal itu akan membuat mereka menjadi merasa stress dan tidak mampu mengerjakan tugasnya dengan maksimal dan 10% berpendapat “Ya” karena, mengatakan bahwa saat ia sedang berada dibawah tekanan maka ia akan sangat mendapatkan inspirasi untuk pekerjaannya tersebut dan melampiaskan beban nya kepada tugas dan pekerjaan.

Adapun masalah lain yang melatar belakangi penelitian ini adalah hasil penelitian yang dikemukakan oleh (Priansa, 2014) dalam (Putri Handayani et al.,2018) seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. (Hariandjo, 2006) dalam (Patricia Runtuwene et al.,2016) penempatan kerja merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. (Sedarmayanti, 2009:21) dalam (Indah Choirun Nisa et at.,2018) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kinerja adalah hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu (Bernardin dan Russel, 1993:379) dalam (Isnir Budiarti, 2015:6).

Berdasarkan pemaparan teori dan penelitian terdahulu terkait dengan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH SELEKSI, PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** Studi pada Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

## **1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang adalah sebagai berikut :

- 1) Seleksi diharapkan dapat mencari karyawan yang memiliki kriteria yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi, namun di KPSBU Lembang seleksi tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan, yaitu karyawan tidak harus berasal dari lulusan S1, dikarenakan KPSBU dapat menerima karyawan yang berpendidikan terakhir minimal SLTA (Sekolah Lanjut Tingkat Atas) dan karyawan bersedia ditempatkan dibagian apapun.
- 2) Masalah penempatan kerja pada karyawan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yaitu karyawan ditempatkan dan ditugaskan tidak berdasarkan latar belakang pendidikan, dikarenakan KPSBU hanya menempatkan karyawan pada bagian yang sedang dibutuhkan saja.
- 3) Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan pun masih belum sesuai sehingga tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan masih harus dibimbing dan diberi arahan oleh atasan mereka atau oleh sesama rekan kerja.
- 4) Masalah yang terjadi pada penempatan kerja pun yaitu dari keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Sebagian besar karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung (KPSBU) Lembang ini masih ada yang kurang

memiliki keterampilan kerja. Hal ini dikarenakan keterampilan yang mereka miliki kurang sesuai dengan tugas yang mereka dapat, sehingga membuat karyawan merasa kurang dapat melakukan pekerjaan dengan keterampilan yang mereka miliki.

- 5) Penempatan kerja di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang pun menempatkan karyawan nya masih belum sesuai dengan pengalaman karyawan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing atau belum sesuai pada bidang tertentu. Hal ini membuat karyawan merasa cukup kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang bukan bidangnya.
- 6) Lingkungan kerja fisik yang dimiliki belum sepenuhnya sesuai dengan aturan dan kebutuhan yang ada. Salah satu nya lingkungan kerja yang bebas dari polusi , pada KPSBU Lembang polusi udara masih ada yang tercemar ke lingkungan kantor KPSBU Lembang, yang dimana membuat para karyawan resah akan hal itu, karena polusi udara yang disebabkan itu berasal dari lingkungan sekitar, seperti ada bau yang tidak sedap dari pasar yang lokasinya bersebelahan dengan kantor.
- 7) Kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan atau tepat waktu adalah keinginan dan harapan setiap organisasi. Namun, karyawan KPSBU Lembang tidak mampu mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan target yang telah ditentukan, dikarenakan kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh beberapa faktor dan itu berpengaruh terhadap ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas ataupun pekerjaan.

- 8) Masalah yang terjadi pada kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang yaitu bahwa karyawan tidak dapat mampu melakukan pekerjaan apabila sedang berada dibawah tekanan. Hal ini dikarenakan jika karyawan bekerja di bawah tekanan maka akan menghasilkan sebuah pekerjaan dengan hasil yang kurang baik dan kurang maksimal.

### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan tersebut, maka dibuat pembatasan masalah sebagai berikut :

**Pertama**, objek yang diteliti adalah Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang dengan unit observasinya adalah karyawan KPSBU Lembang pada bagian personalia. Hal ini didasari oleh bagaimana pengaruh seleksi, penempatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan yang ada di KPSBU Lembang.

**Kedua**, untuk melihat kendala apa saja yang terdapat dan terjadi di KPSBU Lembang ini terkait dengan seleksi, penempatan kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan nya.

**Ketiga**, wawancara yang dilakukan melalui *WhatsApp, Email, Google Form* dan media sosial lainnya, karena mengingat akan kondisi saat ini yang sedang WFH (*Work From Home*), berinteraksi sangat terbatas dan hanya mengandalkan media sosial yang penulis memiliki.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Seleksi, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. Apakah Seleksi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
3. Apakah Penempatan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
4. Apakah Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
5. Bagaimana pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
6. Bagaimana pengaruh Seleksi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

7. Bagaimana pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
8. Seberapa besar pengaruh Seleksi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan bahan yang diperlukan sebagaimana digambarkan dalam rumusan masalah mengenai Seleksi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik serta implikasinya pada Kinerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Seleksi, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
2. Untuk mengetahui apakah Seleksi memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
3. Untuk mengetahui apakah Penempatan Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Seleksi dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
8. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Seleksi, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

##### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis, yaitu diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Bagi perusahaan, untuk dapat memberikan saran ataupun masukan yang bermanfaat bagi para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Bagi penulis, menambah ilmu dan pengetahuan tentang seleksi, penempatan kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.
- c) Bagi peneliti lanjutan, sebagai referensi yang dapat menjadikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Adapun kegunaan praktis, yaitu diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Bagi penulis dalam penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam membuat metode penelitian dan dengan penelitian ini penulis mendapatkan ilmu baru dengan mengetahui seberapa berpengaruhnya seleksi, penempatan kerja dan lingkungan kerja fisik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Bagi para calon karyawan ini dapat menjadi acuan apabila akan masuk atau mendaftar menjadi salah satu karyawan di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, maka lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang, yang berlokasi di Jl. Kayu Ambon No. 38, Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Mei 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

