

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Negara yang sejahtera memiliki siklus ekonomi yang stabil, penting untuk memperhatikan kesejahteraan negara karena jika negara tidak sejahtera maka akan mempengaruhi peningkatan pembangunan dan pendapatan negara. Kesejahteraan masyarakat menjadi tolak ukur meningkatkan pertumbuhan perekonomian. Salah satu lembaga yang dapat menjadi solusi bagi para masyarakat yaitu koperasi. Koperasi menjadi primadona yang memiliki peran penting sebagai upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan penopang disaat kondisi perekonomian mengalami keadaan krisis dalam pembangunan nasional.

Koperasi dijalankan demi tercapainya tujuan bersama berdasarkan prinsip koperasi untuk memperbaiki keadaan sosial dan ekonomi anggotanya dengan saling mengulurkan bantuan antar anggota (Widodo, 2022). Undang-undang yang mengatur perkoperasian tertuang dalam undang-undang no. 25 tahun 1992, Koperasi merupakan sebuah organisasi yang dibentuk sesuai untuk perekonomian di Indonesia, adapun fungsi dari koperasi dikatakan bahwa adanya koperasi untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat dan mengembangkan perekonomian nasional yang merupakan usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi (Mawarzani, 2020).

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 ini juga memberikan manfaat yang lebih bagi para anggotanya atau para peternak sapi yaitu memberikan pengetahuan tentang bagaimana memasarkan produk serta memberikan kemudahan pengadaan modal dengan pinjaman. Pendapatan KPSBU Lembang sebesar Rp. 521.296.514.738,30 turun sebesar Rp. 12.594.342.292,71 atau turun 2,36% dari pendapatan tahun lalu. Kegiatan produksi susu KPSBU Lembang sebesar 58.188.223,00 liter, turun 9,86% dari tahun 2021. Berikut disajikan tabel kegiatan produksi susu KPSBU Lembang.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Hasil Produksi Susu KPSBU Lembang**

<b>Tahun</b>	<b>Target Produksi Susu</b>	<b>Hasil Produksi Susu</b>
2018	57.637.000	55.495.620
2019	64.705.462	64.801.408
2020	67.856.542	67.583.374
2021	64.662.082	64.552.117
2022	58.115.288	58.188.223

*Sumber : KPSBU Lembang*

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi fluktuasi dari hasil produksi susu KPSBU Lembang antara tahun 2018-2022. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa susu KPSBU Lembang mengalami penurunan pencapaian target pada tahun 2018, 2020-2021 dan terjadi penurunan hasil produksi susu dari tahun sebelumnya pada tahun 2021 dan 2022 hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang kurang optimal.

Koperasi persusuan membutuhkan adanya sumber daya yang dapat menjalankan aktivitas dalam pengelolaan persusuan yang baik untuk disalurkan kepada masyarakat. Untuk saat ini perusahaan KPSBU Lembang terus mengalami perbaikan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi, karena kinerja merupakan sikap mental seseorang

dalam melakukan pekerjaan yang dapat memberikan kontribusi terbaiknya terhadap perusahaan. Pendapat Budiarti, Isniar dan Pratama, Luky (2022) mengatakan bahwa kualitas kerja sumber daya manusia menentukan keberhasilan organisasi dan faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan.

Tuntutan perusahaan untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat pula. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok. Menghasilkan kualitas kerja yang baik dan meningkatnya pencapaian menunjukkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan masalah pekerjaan serta bertanggung jawab atas tugas dan kewajibannya akan mampu meningkatkan daya saing perusahaan dengan baik (Sudarso, A. P., Umi, N., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H., 2022).

Berikut merupakan hal yang menjadi Penilaian Kinerja Karyawan pada KPSBU Lembang.

**Tabel 1. 2**  
**Penilaian Kinerja Karyawan KPSBU Lembang**

<b>Faktor</b>		
<b>A. Sikap Kerja</b>	<b>B. Pekerjaan</b>	<b>C. Manajerial</b>
Sikap Perilaku	Kuantitas Kerja	Perencanaan
Tanggung Jawab	Kualitas Kerja	Pengorganisasian
Inisiatif	Penerapan Keahlian	Pengawasan
Kerjasama	Komunikasi	Pengambilan Keputusan
Emosi	Penyesuaian Irama Kerja	Pembinaan Staf
Disiplin		

*Sumber : KPSBU Lembang*

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Marbun, H., & Jufrizen, J., 2022).

Berdasarkan data sekunder, ada 5 kategori penilaian kinerja karyawan, berikut merupakan data kategori kinerja karyawan pada KPSBU Lembang.

**Tabel 1.3**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan KPSBU Lembang**

No	Nilai (%)	Bobot
1.	111-120	Sangat baik
2.	91-110	Baik
3.	71-90	Cukup
4.	51-70	Kurang
5.	<50	Sangat Kurang

*Sumber: KPSBU Lembang*

Pada tabel 1.3 menjelaskan bahwa klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tinggi adalah 111-120 dengan klasifikasi sangat baik sampai yang terendah dengan nilai dibawah 50% dengan klasifikasi sangat kurang. Penilaian kinerja karyawan KPSBU Lembang menggunakan sasaran kinerja pegawai (SKP). SKP merupakan rencana dan target kinerja yang harus dicapai oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur serta disepakati oleh atasan serta karyawan. Setiap karyawan memiliki sasaran kinerja berdasarkan posisi dimana karyawan tersebut ditempatkan dan berdasarkan rencana tahunan Perusahaan serta target yang akan dicapai. Berikut tabel mengenai rekapitulasi penilaian kinerja karyawan :

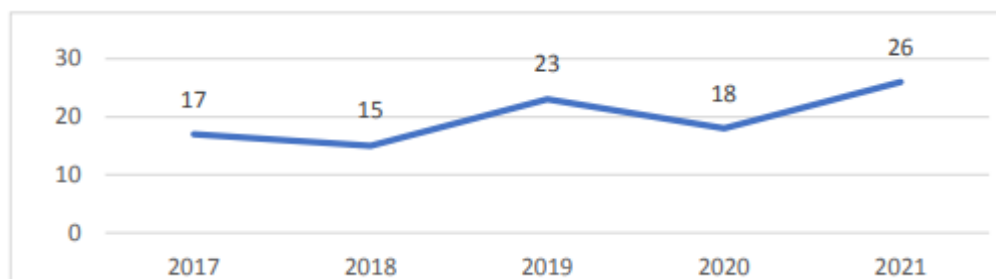
**Tabel 1.4**  
**Rekapitulasi KPSBU Lembang berdasarkan Capaian Penilaian Kinerja Karyawan**

No	Bulan	SKP	Keterangan
1.	Januari	73,86	Cukup
2.	Februari	95,42	Baik
3.	Maret	95,51	Baik

4.	April	102,56	Sangat baik
5.	Mei	96,82	Baik
6.	Juni	70,88	Cukup
7.	Juli	67,44	Cukup
8.	Agustus	68,61	Cukup
9.	September	105,63	Sangat Baik
10.	Oktober	69,36	Cukup
11.	November	98,45	Baik
12.	Desember	108,67	Sangat Baik
<b>Jumlah Rata-Rata</b>		<b>87,5</b>	<b>Cukup</b>

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat disimpulkan mengenai sasaran kerja karyawan di lingkungan KPSBU Lembang, bahwa tingkat penilaian kerja karyawan memiliki rata-rata SKP sebesar 87,5 dengan kategori cukup. SKP terendah berada pada bulan Juli sebesar 67,44 dengan predikat cukup, sedangkan pada bulan desember mengalami kenaikan yaitu sebesar 108,67 dengan predikat sangat baik. Berdasarkan data diatas dan hasil wawancara bahwa kinerja yang dihasilkan belum maksimal, hal ini disebabkan adanya karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan KPSBU Lembang masih dinilai kurang baik, hal ini ditunjukkan oleh grafik banyaknya kesalahan kerja yang dilakukan karyawan setiap tahunnya dari tahun 2017 sampai 2021 sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Data Kesalahan Kerja Karyawan KPSBU Lembang**

Adanya kesalahan kerja yang terus menerus akan mengakibatkan dampak negatif bagi Perusahaan apabila tidak segera dibenahi.

Lita wulantika dalam Fajar Ramadhan & Umi Narimawati (2021) “mencirikan bahwa *skill* pegawai adalah konsekuensi dari kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu”.

Seorang karyawan akan senantiasa bertanggung jawab terhadap perusahaan yang memberikan dukungan positif kepada karyawan itu sendiri, karyawan yang menerima dukungan organisasi yang positif, mereka memiliki dorongan untuk meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Karyawan harus terlibat dalam peningkatan keterampilan baru sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan yang baik. Memperkuat dukungan organisasi memiliki efek positif pada kinerja dan memiliki peran kuat terhadap kinerja karyawan (Chen, dkk, 2020).

Defriaonaldo, D & Rivai, H (2019), mengatakan dukungan organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan, kondisi ini dikarenakan pada indikator dukungan organisasi memiliki hasil rata-rata yang setuju atas pernyataan yang diberikan seperti halnya “organisasi peduli atas kesejahteraan karyawannya”, maka hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi pada kategori baik.

Dukungan organisasi yang baik akan memiliki pengaruh terhadap hasil kerja karyawan, kesulitan pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak sebanding dengan upah yang seharusnya diterima, ini mengindikasikan bahwa belum terciptanya suatu keadilan di perusahaan tersebut yang menjadi bagian dari dukungan organisasional (Untari, 2019). Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi

menjadi sebuah elemen yang penting guna meraih kesuksesan organisasi dan memberikan kesan yang baik terhadap karyawan supaya dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Salah satu ukuran kualitas kinerja karyawan KPSBU Lembang adalah hasil kerja yang maksimal, dapat dipengaruhi oleh tingkat kesadaran atas tugas pokoknya sebagai seorang karyawan. Kinerja karyawan dalam perusahaan ada kaitannya dengan karyawan yang memiliki kecerdasan kecerdasan emosional, karyawan yang baik memiliki kualitas kecerdasan emosional yang baik pula. Orang yang memiliki kecerdasan emosional dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sudaryo, *Et al* (2018) mengatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai kecerdasan hati, berguna untuk mengasah atau mengembangkan ketajaman rasa yang diperlukan dalam membangun modal sosial, yaitu modal berupa jaringan atau hubungan dengan orang lain yang memungkinkan komunitas dan organisasi berfungsi secara efektif demi kepentingan bersama. Kecerdasan emosional yang rendah akan berakibat pada kinerja karyawan, sebab emosi kurangnya mengendalikan emosi dapat memicu sebuah permasalahan dalam organisasi dan bisa menimbulkan permasalahan antar rekan kerja dan pemimpin perusahaan (Untari, 2021). Penelitian lain mengatakan bahwa kecerdasan emosional tidak mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai faktor pendukung, karena pada karyawan tersebut akan lebih mudah dalam bersikap maupun dalam menerima pendapat orang lain untuk meningkatkan kinerjanya. Kecerdasan emosional merupakan pengalaman emosi dan persepsi dari reaksi terhadap suatu situasi. Hal tersebut dapat membantu karyawan mengendalikan diri dalam berpikir sebelum

melakukan suatu pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (Elvira, G., Dotulong & Pandowo, 2022). Selain pengendalian diri, perlakuan organisasi juga menjadi nilai penting bagi seorang karyawan dalam perusahaan. Perlakuan organisasi yang berikan dituntut untuk adil kepada seluruh karyawan dalam berbagai permasalahan. Penerapan keadilan dalam organisasi yang baik dapat berdampak pada hasil kerja karyawannya yang akan terus meningkat.

Dwika (2020) mengatakan keadilan organisasi mengacu pada perlakuan organisasi yang diberikan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan ketika pengambilan keputusan karyawan diikutsertakan. Permasalahan keadilan organisasi pada pengambilan keputusan tidak konsisten dengan kata lain tidak semua karyawan mendapatkan keputusan yang sama, pemberian jam kerja yang berbeda juga merupakan sebuah permasalahan mengenai keadilan.

Perlakuan adil semestinya didapatkan oleh semua karyawan, akan tetapi dalam organisasi, pemberian keadilan tidak dengan mudah dilakukan. Keadilan organisasional menekankan kepada keputusan pemimpin, persamaan yang dirasakan, efek keadilan dan hubungan antara individu dengan lingkungan kerjanya serta menggambarkan persepsi individu mengenai keadilan di tempat kerja (Salakory, A., Jabid, A & Alhadar, 2022). Karyawan akan merasa memperoleh keadilan organisasi apabila dalam mempromosikan, pemberian upah, gaji, perlakuan prosedur pemilihan karyawan itu secara adil dan akan memperoleh performa yang baik. Perlakuan tidak adil di tempat kerja dapat menimbulkan



perilaku menyimpang, seperti malas bekerja, mengabaikan aturan perusahaan atau menggunakan fasilitas perusahaan diluar kewenangan (Karlinda, 2022).

Adanya fenomena terjadinya fluktuasi pada hasil produksi susu, tingkat kesalahan kerja karyawan, pemberian tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, kurangnya dukungan dari organisasi hal tersebut berimbas pada kinerja karyawan yang kurang maksimal. Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, KPSBU Lembang dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu peneliti melakukan proses wawancara dan penyebaran kuesioner awal pada 15 responden. Kinerja karyawan KPSBU Lembang berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner yang disebar kepada 15 orang responden, maka bisa dilihat pada tabel 1.5 berikut ini:

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Survey Awal Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban	
		YA	TIDAK
		Frekuensi	Frekuensi
<b>Kualitas</b>			
1.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas perusahaan	7 46%	8 53%
2.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang tinggi	7 46%	8 53%
<b>Kuantitas</b>			
3.	Bapak/Ibu tidak selalu mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan target perusahaan	9 60%	6 40%
<b>Ketepatan Waktu</b>			
4.	Bapak/Ibu selalu menyelesaikan sebelum waktu yang ditetapkan	10 66%	5 33%
<b>Efektivitas</b>			
5.	Bapak/Ibu selalu dapat mengerjakan tugas dengan kecepatan dan ketepatan yang maksimal	8 53%	7 46%
<b>Kemandirian</b>			
6.	Bapak/Ibu selalu memeriksa ulang pekerjaan dengan teliti secara berkala	8 53%	7 46%
<b>Komitmen kerja</b>			

7.	Bapak/Ibu selalu mengikuti aturan SOP yang telah diterapkan oleh perusahaan	11 73%	4 26%
----	---	-----------	----------

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, hasilnya menunjukkan sebanyak 53% karyawan tidak selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas perusahaan dengan kualitas yang tinggi dan sebanyak 46% menjawab ya. Lalu Bapak/Ibu tidak selalu mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan target perusahaan sebanyak 60% karyawan menjawab tidak dan 40% karyawan menjawab ya.

Berdasarkan hasil survey tentang kinerja karyawan maka diduga permasalahan KPSBU Lembang dikarenakan adanya pemberian tugas yang terkadang tidak dapat dikerjakan secara maksimal sesuai dengan kualitas perusahaan dan karyawan yang tidak selalu mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan dalam bekerja dikarenakan kondisi karyawan yang memiliki kecepatan kerja yang berbeda antara satu sama lain. Dari permasalahan diatas, maka kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah.

Hasil penelitian Sutisna, A (2018) dalam penelitiannya mengatakan salah satu titik sentralnya adalah peningkatan kinerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan. Selain itu, peningkatan kinerja juga diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Terkait kinerja karyawan, pentingnya sebuah organisasi memiliki karyawan yang berkualitas, sebuah dukungan dari perusahaan itu sendiri, adanya kecerdasan dalam diri dan perlakuan yang adil terhadap karyawan sangat diperlukan. Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap

karyawan KPSBU Lembang sebagai responden, seperti terlihat pada tabel 1.6 berikut ini:

**Tabel 1. 6**  
**Hasil Survey Awal Dukungan Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban	
		YA	TIDAK
		Frekuensi	Frekuensi
<b>Keadilan</b>			
1.	Bapak/Ibu memperoleh penilaian yang adil terhadap kontribusi dalam pekerjaan	10 66%	5 33%
<b>Dukungan Atasan</b>			
2.	Bapak/Ibu selalu mendapatkan arahan yang jelas terkait pekerjaan yang akan diselesaikan	9 60%	6 40%
3.	Bapak/Ibu mendapatkan dorongan untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja	7 46%	8 53%
<b>Penghargaan</b>			
4.	Bapak/Ibu selalu mendapatkan bonus atas kinerja yang telah dicapai	8 53%	7 46%

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, menunjukkan bahwa, adanya dorongan untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja adalah 46% mengatakan ya dan 53% mengatakan tidak. Sebagian besar karyawan KPSBU Lembang diduga kurang mendapatkan dorongan untuk lebih berkreasi dan memiliki inisiatif tinggi dalam bekerja, kondisi ini menyebabkan kurang maksimalnya kerja karyawan untuk berkreasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan inisitif kerja yang kurang menjadikan dorongan mengerjakan pekerjaan lain tidak timbul dalam diri.

Selain permasalahan terkait dukungan organisasi terjadi permasalahan kecerdasan emosional pada karyawan KPSBU Lembang, Kecerdasan emosional berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan oleh peneliti melalui

penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada 15 responden. Maka bisa dilihat pada tabel 1.7 berikut ini:

**Tabel 1. 7**  
**Hasil Survey Awal Kecerdasan Emosional**

No	Pernyataan	Jawaban	
		YA	TIDAK
		Frekuensi	Frekuensi
Mengenali Emosi			
1.	Bapak/Ibu selalu mampu membuat keputusan dalam kondisi tertekan	5 33%	10 66%
Mengelola Emosi			
2.	Bapak/Ibu memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik	7 46%	8 53%
3.	Bapak/Ibu tidak selalu berfikir jernih dalam kondisi yang tertekan	11 73%	4 26%
Memotivasi Diri			
4.	Bapak/Ibu selalu terus belajar untuk mengembangkan diri	9 60%	6 40%
Mengenali emosi orang lain			
5.	Bapak/Ibu selalu menawarkan bantuan dengan senang hati	10 66%	5 33%
Membina hubungan			
6.	Bapak/Ibu selalu senang bergaul dengan orang-orang dari berbagai macam latar belakang	8 53%	7 46%

*Sumber: Data diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1.7 diatas, permasalahan saat ini pada karyawan KPSBU Lembang, bahwa beberapa karyawan tidak dapat membuat keputusan dalam kondisi tertekan, dapat dilihat dari hasil survey menyebutkan bahwa 66% mengatakan tidak dan 33% mengatakan ya, memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam membuat keputusan yang baik bahwa 54% mengatakan tidak dan 46% mengatakan ya, serta tidak selalu berfikir jernih dalam kondisi yang tertekan bahwa 73% karyawan mengatakan ya dan 26% mengatakan tidak.

Hasil survey menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KPSBU Lembang sebagian besar karyawan belum mampu membuat keputusan disaat kondisi dirinya dalam keadaan tertekan. Hal ini dikarenakan kondisi seseorang tidak dapat berpikir jernih pada saat stress. Permasalahan lainnya yaitu kurangnya rasa percaya dalam diri untuk mengambil suatu keputusan. Kondisi ini disebabkan karyawan yang merasa tidak yakin ketika akan mengambil suatu keputusan dan perlu diskusi dengan rekan kerja lainnya. Dari permasalahan diatas kecerdasan emosional terindikasi masih rendah.

Hasil penelitian Elvira, G., Dotulong & Pandowo (2022) ditemukan bahwa variabel Kecerdasan Emosional dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia di Manado. Dari hasil penelitian terlihat bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Kecerdasan Emosional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan”. Hal ini dikarenakan kecerdasan emosional merupakan pengalaman emosi dan persepsi dari reaksi terhadap suatu situasi. Hal tersebut tentunya dapat membantu karyawan dalam berpikir sebelum melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan tentunya dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian Untari (2021) Rendahnya kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan yakni rendahnya kinerja karena emosi yang dikendalikan oleh diri akan menimbulkan masalah antar karyawan.

**Tabel 1. 8**  
**Hasil Survey Awal Keadilan Organisasional**

No	Pernyataan	Jawaban	
		YA	TIDAK
		Frekuensi	Frekuensi

Keadilan distributif			
1.	Bapak/Ibu mendapatkan beban kerja yang adil sesuai dengan kemampuan	11 73%	4 26%
2.	Bapak/Ibu mendapatkan bonus yang merata antar karyawan	7 46%	8 53%
Keadilan prosedural			
3.	Bapak/Ibu apabila mengemukakan pendapat akan didiskusikan untuk membuat keputusan mengenai pekerjaan	10 66%	5 33%
Keadilan interaksional			
4.	Bapak/Ibu mendapatkan jadwal kerja secara adil dan sama	12 80%	3 20%
5.	Bapak/Ibu mendapatkan perlakuan yang sama	10 66%	5 33%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1.8 diatas, bahwa pemberian monus yang merata antar karyawan adalah sebanyak 53% karyawan mengatakan tidak dan 46% karyawan mengatakan ya.

Berdasarkan survey tentang keadilan organisasional di KPSBU Lembang beberapa karyawan merasa bahwa perusahaan memberikan bonus kepada setiap karyawan tidak merata, pemberian bonus yang tidak merata dianggap rendah keadilan yang diberikan organisasi dan menyatakan karyawan tidak puas dengan bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan. Dari fenomena diatas, maka kondisi ini mengindikasikan bahwa keadilan organisasional masih rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis menetapkan judul “Pengaruh Dukungan Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan”.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan tidak selalu mencapai target perusahaan yang telah ditetapkan dalam bekerja dikarenakan kondisi karyawan yang memiliki kecepatan kerja yang berbeda antara satu sama lain. Demikian pula dengan pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan menjadikan hasil kerja yang kurang maksimal keadaan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah.
2. Rendahnya dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk memiliki inisiatif yang tinggi dan memiliki kreativitas dalam bekerja, keadaan ini mengindikasikan bahwa dukungan organisasi masih rendah.
3. Sebagian besar karyawan tidak dapat membuat keputusan dalam kondisi tertekan. Hal ini menyangkut terhambatnya sebuah keputusan dan akan menghambat hasil akhir dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan kecerdasan emosional yang masih rendah.
4. Sebagian besar karyawan memiliki kepercayaan diri yang rendah untuk mengambil sebuah keputusan yang baik karena kurangnya kepercayaan diri karyawan.

5. Sebagian besar karyawan tidak puas dengan pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan yang tidak merata. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keadilan organisasional masih rendah.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah dalam bentuk pernyataan berikut:

1. Bagaimana Dukungan Organisasi, Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasional dan Kinerja karyawan KPSBU Lembang bagian Personalia dan Pelayanan Keuangan.
2. Apakah Dukungan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan KPSBU Lembang bagian Personalia dan Pelayanan Keuangan.
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan KPSBU Lembang bagian Personalia dan Pelayanan Keuangan.
4. Apakah Keadilan Organisasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan KPSBU Lembang bagian Personalia dan Pelayanan Keuangan.
5. Bagaimana pengaruh Dukungan Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Organisasional secara simultan terhadap Kinerja Karyawan KPSBU Lembang bagian Personalia dan Pelayanan Keuangan.



### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari informasi dan data yang berkaitan dengan pengaruh dukungan organisasi, kecerdasan emosional dan keadilan organisasional terhadap kinerja karyawan, serta penulis dapat mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Untuk mengetahui Dukungan Organisasi, Kecerdasan Emosional, Keadilan Organisasional dan Kinerja karyawan KPSBU Lembang bagian Personalia dan Pelayanan Keuangan.
2. Untuk mengetahui Dukungan Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan KPSBU Lembang bagian Personalia dan Pelayanan Keuangan.
3. Untuk mengetahui Kecerdasan Emosional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan KPSBU Lembang bagian Personalia dan Pelayanan Keuangan.
4. Untuk mengetahui keadilan organisasional berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan KPSBU Lembang bagian Personalia dan Pelayanan Keuangan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasi, Kecerdasan Emosional dan Keadilan Organisasional secara simultan terhadap Kinerja Karyawan KPSBU Lembang bagian Personalia dan Pelayanan Keuangan.

## **1.4 Kegunaan 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. Penelitian ini diharapkan 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. Hasil penelitian ini diharapkan dapat 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. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu agar perusahaan untuk 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.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Peternakan Susu Bandung Utara (KPSBU) Jl. Kayu Ambon no.3, Lembang, Jawa Barat

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April sampai dengan bulan Agustus 2023. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1. 9**  
*Time Schedule*

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey tempat penelitian																								
2.	Melakukan penelitian																								
3.	Mencari data																								
4.	Membuat proposal																								
5.	Seminar																								
6.	Revisi																								
7.	Penelitian Lapangan																								
8.	Bimbingan																								
9.	Sidang																								

Sumber: Data diolah, 2023