

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan gizi dan nutrisi masyarakat dapat diperoleh dari berbagai jenis makanan dan minuman salah satunya dengan meminum susu sapi. Susu sapi perah adalah bahan pangan yang sangat penting untuk mencukupi gizi dan nutrisi yang diperlukan oleh tubuh manusia, karena susu memiliki nilai gizi dan nutrisi yang tinggi. Maka dari itu susu sapi memiliki nilai yang sangat strategis. KPSBU (Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara) yang terletak di wilayah Lembang Kota Bandung, bergerak sebagai koperasi peternakan rakyat yang bertujuan untuk menampung dan memberikan tempat bagi para peternak sapi perah yang berada di area kerja KPSBU Lembang.

Koperasi mempunyai keunikan yang berbeda dengan perusahaan. Koperasi adalah gerakan ekonomi rakyat yang ikut membangun tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan. Koperasi memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien sebagai badan usaha yang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia, hal ini ditujukan agar tujuan koperasi dalam meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan kemakmuran masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dapat terwujud.

Seiring berjalannya waktu, perkembangan populasi sapi perah juga semakin meningkat yang mengakibatkan hewan utama penghasil susu ini mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal itu tentunya diikuti dengan peningkatan dari produksi susu pada beberapa koperasi susu, salah satunya di KPSBU Lembang.

Sumber daya manusia (SDM) juga merupakan aset terpenting bagi sebuah badan koperasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional. Sisi Wahyuni (2020) menuturkan jika suatu keberhasilan pada organisasi tergantung kepada keunggulan sumber daya manusianya yang memiliki unsur membangun secara utuh kompeten dalam suatu bidang keahlian maupun profesi.

Sumber daya manusia yang baik akan memberikan kinerja yang baik juga bagi dirinya dan organisasi. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kinerja organisasi (Hewett et al., 2018; Diamantidis and Chatzoglou, 2019). Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2021).

Menurut Makkira, Makkira, et al (2022), Kepuasan kerja pada hakikatnya merupakan perasaan pegawai terhadap hasil yang diterimanya dalam perusahaan, berupa gaji, promosi dan bonus serta hal-hal lain yang berdampak pada kejiwaan pegawai. Pegawai akan merasa puas terhadap pekerjaannya dalam organisasi sangat tergantung pada memberlakukan yang atasan kepada pegawai yang bersangkutan. Kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Menurut Darsono, H. F. S., & Wulantika, L (2019). Perusahaan harus menciptakan kondisi yang dapat memicu karyawannya untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilannya. Salah satu upayanya adalah dengan memberikan tingkat kepuasan kerja yang cukup bagi karyawannya agar tercipta sikap yang positif atas pekerjaan yang diberikan dan terhindar dari sikap

negatif yang diakibatkan adanya ketidakpuasan kerjaseperti tidak dapatnya gaji yang sesuai, pengawasan yang aktif jika terjadi adanya kesalahpahaman, rekan kerja yang saling mendukung, dan tugas yang diberikan sesuai dengan pekerjaannya.

Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas. Menurut Sari dalam Amalia, G. N., & Rizaldi, A. (2021), Cara mendapatkan kontribusi positif diperlukan pengelolaan keberadaan karyawan dengan baik demi kemajuan organisasi. Maka, jika perusahaan tidak mengelola dengan baik karyawannya otomatis semangat dalam bekerja akan turun dan keputusan untuk keluar dari perusahaan akan tinggi.

Dengan adanya keterlibatan kerja maka karyawan akan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keterlibatan kerja merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan jangka panjang perusahaan dan meningkatkan keuntungan di persaingan industri yang semakin menantang. Karyawan di dalam suatu perusahaan tidak hanya menjadi bagian dalam melaksanakan fungsi perusahaan, akan tetapi menjadi aset berharga dalam keberhasilan perusahaan

tersebut. Guna mewujudkan keberhasilan perusahaan, maka aset berharga perusahaan yakni para karyawan perlu memiliki keterlibatan penuh terhadap perusahaan. Dengan memupuk tingkat keterlibatan kerja yang tinggi antar karyawan dapat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong sikap yang lebih positif.

Widodo, D. S. & Yandi, A. (2022) berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dijadikan tolak ukur untuk mengukur apakah sumber daya manusia suatu perusahaan berperan dalam kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan terbaik perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang jelas perlu dilakukan melalui berbagai kebijakan perusahaan untuk menyelaraskan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Namun jika setiap pegawai memiliki kesadaran diri sebagai individu dan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Penelitian ini menggunakan populasi pada bagian IB/Keswan yang merupakan salah satu bagian dan pelayanan peternakan bagi sapi perah para anggota KPSBU Lembang. Kepala unit Inseminasi Buatan (IB) dan Keswan memimpin kegiatan-kegiatan berhubungan dengan kesehatan hewan yaitu yang menyangkut segala kesehatan hewan (sapi perah) sedangkan inseminasi buatan berlangsung dengan penyediaan sperma jantan pada sapi.

Adapun tugas unit IB/Keswan yaitu sebagai berikut :

1. Bertanggungjawab di bidang kesehatan atau IB
2. Membuat laporan KPSBU maupun unit instalasi terkait
3. Bertugas mengawasi dan mengarahkan kegiatan hewan dan inseminasi buatan

atas petunjuk dinas kesehatan

4. Mengatur dan mengawasi kebutuhan IB
5. Mengecek kebutuhan obat atau peralatan IB/Keswan diajukan kepada pengurus atau manajer.

Pada tahun 2022 KPSBU Lembang telah melaksanakan pelayanan Kesehatan Hewan dan Inseminasi Buatan, yaitu pelayanan teknis peternakan sebanyak 70.824 kasus penyakit sapi, Inseminasi buatan (IB) sebanyak 19.711 kali, yang menghabiskan straw 21.343 dosis dan menghasilkan jumlah kelahiran anak sapi sebanyak 6.783 ekor, yang terdiri 4.444 jantan dan 2.339 betina dengan menghabiskan biaya sarana inseminasi buatan dan obat ternak sebesar Rp. 3,829,525,825,-

Adapun data pelayanan Keswan sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Data Pelayanan Keswan KPSBU Lembang

No	Penyakit	Tahun			
		2021		2022	
		Kasus	Mati	Kasus	Mati
1	Gangguan Umum	2.315	34	16.713	332
2	Metabolisme	2.288	18	1.976	6
3	Gangguan Pernafasan	93	1	93	2
4	Gangguan Alat Gerak	2.894	1	2.319	5
5	Gangguan Urine	83	3	105	1
6	Gangguan Pencernaan	8.584	0	8.486	4
7	Gangguan Reproduksi	7.015	2	5.962	5
8	Gangguan Lain-lain	17.558	13	14.572	29
9	Pelayanan Potong Kuku/Tanduk	11.803	0	10.098	0
10	Penyakit Mulut dan Kuku	0	0	10.500	2.711
Jumlah		52.633	72	70.824	3.095

Sumber : KPSBU Lembang

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan peningkatan kasus penyakit pada sapi di KPSBU Lembang pada tahun 2021 sampai 2022. Peningkatan tersebut menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh pegawai pada bagian IB/Keswan. Dapat diamati berdasarkan jumlah kasus dan kematian sapi perah pada tahun 2021 sampai dengan 2022 mengalami peningkatan sebanyak 18,191 kasus penyakit pada sapi. Yang dimana di tahun 2022 jumlah total keseluruhan kasus penyakit pada sapi sebanyak 52.633 kasus dan meningkat menjadi 70.842 kasus. Disisi lain, target dari pencapaian kinerja yang dapat dilihat adalah seberapa besar keberhasilan para pegawai bagian IB/Keswan dapat menyelamatkan sapi-sapi tersebut dari penyakit dengan melihat jumlah kematian pada sapi dalam dua tahun tersebut. Diketahui terdapat peningkatan kematian pada sapi di tahun 2022 sebanyak 3.095 yang asalnya hanya 72 kematian pada sapi di tahun 2021.

Data Pelayanan Inseminasi Buatan sebagai berikut :

Tabel 1. 2

Tabel Data Pelayanan Inseminasi Buatan KPSBU Lembang

No	Pelayanan	2021	2022
1	Inseminasi Buatan	22.949	19.711
2	Straw	24.690	21.343
3	Kelahiran	8.152	6.783
4	Abortus	576	496

Sumber : KPSBU Lembang

Pada bagian IB/Keswan juga terdapat beberapa pelayanan yang disediakan bagi para peternak sapi perah di kawasan lembang yang bergabung dengan KPSBU Lembang. Diantaranya yaitu pelayanan Inseminasi buatan yang telah melayani sebanyak 22.949 pada tahun 2021 dan sebanyak 19.711 pada tahun 2022. Pelayanan Straw sebanyak 24.690 pada tahun 2021 dan sebanyak 21.343 pada tahun 2022.

Pelayanan kelahiran pada sapi sebanyak 8.151 pada tahun 2021 dan sebanyak 6.783 pada tahun 2022. Pelayanan Abortus sebanyak 576 dan sebanyak 496 pada tahun 2022.

Data Perkembangan Populas sebagai berikut :

Tabel 1. 3

Tabel Data Perkembangan Populasi Sapi KPSBU Lembang

No	Keadaan Sapi	2021	2022
1	Laktasi		
	Kosong	6.101	5.794
	Bunting	3.368	3.164
2	Dara		
	Kosong	2.006	2.897
	Bunting	1.214	980
3	Pedet		
	Jantan	2.793	2.511
	Betina	2.059	2.058
4	Jantan Dewasa	1.071	1.082
5	Sapi Kering Kandang	1.100	461
Jumlah		19.712	18.947

Sumber : KPSBU Lembang

Terlaksanakannya beberapa tugas-tugas pada bagian IB/Keswan di KPSBU Lembang juga didukung oleh kinerja para karyawannya, sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Berikut ini faktor penilaian kinerja pada karyawan KPSBU Lembang :

Tabel 1. 4

Tabel Penilaian Kerja Karyawan KPSBU Lembang

Faktor		
Sikap Kerja	Pekerjaan	Manajerial
Sikap Perilaku	Kuantitas Kerja	Perencanaan
Tanggung Jawab	Kualitas Hasil Kerja	Pengorganisasian
Inisiatif	Penerapan Keahlian	Pengawasan
Kerjasama	Komunikasi	Pengambilan keputusan
Emosi	Penyesuaian Irama Kerja	Pembinaan Staf

Disiplin		
Pembinaan Staf		

Sumber : KPSBU Lembang

Faktor penilaian kinerja di KPSBU Lembang meliputi, Sikap kerja : Sikap perilaku, Tanggung jawab, Inisiatif, Kerjasama, Emosi, Disiplin, Pembinaan Staff Pekerjaan : Kuantitas kerja, Kualitas hasil kerja, penerapan keahlian, Komunikasi, Penyesuaian irama kerja. Manajerial : Perencanaan, Pengorganisasian, Pengawasan, Pengambilan Keputusan, Pembinaan Staff. KPSBU Lembang juga melaksanakan beberapa kegiatan seperti pelatihan penanganan air susu, merupakan pelatihan yang diberikan terhadap karyawan KPSBU Lembang, karyawan harus mengetahui cara pengolahan susu yang baik (*Good Manufacturing Practice*), kemudian (*Hygiene Sanitation*) untuk menambah wawasan tentang proses kebersihan sanitasi baik produk maupun peralatan yang digunakan. Karyawan juga diberikan pelatihan pengolahan susu, kerjasama Rearing Pedet, Pertemuan teknik petugas paramedis, Bimtek fasilitas kesejahteraan pekerja di perusahaan, Bimtek peraturan perusahaan, dan pelatihan penyelia halal, yang dimana menjadi salah satu syarat pengajuan sertifikasi halal.

Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan tidak terlepas dari bagaimana kinerja karyawannya dan perusahaan saat ini juga semakin bergantung pada kepuasan dan keterlibatan dari karyawannya sehingga mampu memberikan kinerja yang baik. Tantangan yang akan dihadapi perusahaan yaitu bagaimana mempertahankan kepuasan kerja dari karyawannya serta diharapkan karyawan memiliki rasa bangga terhadap perusahaan dan mau terlibat memberikan dedikasinya dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi di KPSBU Lembang yaitu masih rendahnya kepuasan kerja yang di tunjukan oleh sebagian karyawan diakibatkan pekerjaan yang kurang menarik bagi sebagian katyawan KPSBU Lembang, sehingga mereka merasakan jenuh saat bekerja. Fenomena lainnya yaitu, kontribusi karyawan untuk terlibat dalam bekerja masih rendah akibatnya karyawan tidak bisa saling mendukung karena tidak terbentuknya tim yang sama-sama memiliki tujuan yang sama yaitu mensukseskan perusahaan. Dari permasalahan yang ada, hal ini mengindikasi Kepuasan Kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan masih rendah.

Untuk mengetahui kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan di KPSBU Lembang, peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara dan survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 15 responden, seperti yang terlihat pada tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 1. 5
Survey awal Kinerja Karyawan

Alternatif Jawaban					
No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kualitas					
1.	Saya sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	6	40%	9	60%
Kuantitas					
2.	Tugas yang dikerjakan selalu mencapai target Perusahaan	12	80%	3	20%

Alternatif Jawaban					
No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Pelaksanaan Tugas					
3.	Saya tidak perlu menunggu diperintah sebelum mengerjakan pekerjaan sehingga tugas selesai sesuai yang telah ditetapkan	5	33%	10	66%
Tanggung jawab					
4.	Saya mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	12	80%	3	20%

Sumber : data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas, sebanyak 66% responden menyatakan Tidak pada poin 3 yaitu pegawai tidak perlu menunggu diperintah sebelum mengerjakan pekerjaan sehingga tugas selesai sesuai yang telah ditetapkan, diketahui bahwa beberapa pegawai harus menunggu perintah dari atasan sebelum mengerjakan pekerjaan, menunjukan bahwa sebagian karyawan kurang mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari pimpinan, hal ini disebabkan oleh percaya diri yang kurang dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan masih rendah.

Tabel 1. 6
Survey awal Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Upah					
1.	Saya merasa puas dengan Gaji/ upah yang diterima dan sudah layak	11	73%	4	26%
Pekerjaan					
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat menarik dan menyenangkan	6	40%	9	60%
Kesempatan Promosi					
3.	Saya memiliki peluang yang sama dengan yang lain untuk meraih posisi yang lebih baik	10	66%	5	33%
Penyelia					
4.	Saya merasa penyelia menunjukkan perhatian dan selalu memberikan nasihat	13	86%	2	13%
Rekan Kerja					
5.	Saya merasa rekan kerja saya sangat menyenangkan dan bertanggung jawab atas pekerjaan dan dapat diteladani	12	80%	3	20%

Sumber : data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, pada poin 2 sebanyak 60% responden menyatakan Tidak, yaitu pada pertanyaan pekerjaan yang dilakukan sangat menarik dan menyenangkan. Diketahui beberapa pegawai merasa jenuh akibat pekerjaannya, hal ini disebabkan karena karyawan merasa pekerjaannya terlalu monoton. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan kepuasan kerja karyawan masih rendah.

Tabel 1. 7
Survey awal Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan					
1.	Saya bersedia mengikuti program pelatihan dan pengembangan yang menunjang pekerjaan Saya	11	73%	4	26%
Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama					
2.	Saya bersedia mencurahkan usaha-usaha yang melebihi kondisi normal yang diharapkan untuk membantu tim kerja saya menjadi sukses	4	26%	11	73%
Melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri					
3.	Saya berpartisipasi aktif bekerja di KPSBU Lembang dan berusaha menjaga nama baik diri dan perusahaan.	13	86%	2	13%

Sumber : data diolah penulis, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 diatas,pada poin 2 sebanyak 73% menyatakan Tidak bersedia mencurahkan usaha-usahanya melebihi kondisi normal yang diharapkan untuk membantu tim kerja agar menjadi sukses, diketahui beberapa pegawai masih kurang terlibat untuk menunjukkan dedikasi pada perusahaan untuk menjadikan pekerjaan sebagai yang utama dikarenakan tiap-tiap karyawan memiliki kehidupan pribadinya masing-masing oleh karena itu waktu yang mereka miliki tidak bisa dihabiskan untuk perusahaan saja. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan keterlibatan kerja karyawan masih rendah.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian IB/Keswan di KPSBU Lembang)”

1.1.1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan merasa jenuh akibat pekerjaannya, hal ini disebabkan karena karyawan merasa pekerjaannya terlalu monoton. Dari permasalahan yang ada maka hal ini mengindikasikan kepuasan kerja karyawan masih rendah.
2. Masih terdapat karyawan yang kurang menunjukkan dedikasi pada perusahaan untuk menjadikan pekerjaan sebagai yang utama dikarenakan tiap-tiap karyawan memiliki kehidupan pribadinya masing- masing oleh karena itu

waktu yang mereka miliki tidak bisa dihabiskan untuk perusahaan saja. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan keterlibatan kerja karyawan masih rendah.

3. Karyawan harus menunggu perintah dari atasan sebelum mengerjakan pekerjaan, menunjukkan bahwa sebagian karyawan kurang mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari pimpinan, hal ini disebabkan oleh percaya diri yang kurang dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan masih rendah.

1.1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Kinerja karyawan (Studi pada Bagian Inseminasi Buatan /Keswan di KPSBU Lembang)
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Bagian Inseminasi Buatan/Keswan di KPSBU Lembang)
3. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Inseminasi Buatan/Keswan di KPSBU Lembang)
4. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Bagian Inseminasi Buatan/Keswan di KPSBU Lembang)

1.1.3. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja

terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bagian Inseminasi Buatan /Keswan di KPSBU Lembang).

1.1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja, Keterlibatan Kerja, dan Kinerja karyawan (Studi pada Bagian Inseminasi Buatan /Keswan di KPSBU Lembang)
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Inseminasi Buatan /Keswan di KPSBU Lembang)
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bagian Inseminasi Buatan /Keswan di KPSBU Lembang)
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Bagian Inseminasi Buatan /Keswan di KPSBU Lembang)

1.2 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini bisa memberikan hasil yang dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis tetapi dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya, Hasil dari penelitian ini berguna untuk :

1.2.1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan tentang pentingnya Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang di sebabkan oleh adanya Kepuasan kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KPSBU Lembang.

1.2.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini bisa dijadikan masukan bagi KPSBU Lembang dalam hal

pekerjaan yang di rasakan para pegawainya.

1.2.3. Kegunaan Akademis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini di harapkan memberikan perngaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait denga ada atau tidak adanya pengaruh Kepuasan kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagi ilmu pengetahuan.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitan ini di harapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan Kepuasan kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi perusahaan di masa yang akan datang, mengenai kepuasan kerja dan keterlibatankerja terhadap kinerja karyawan pada KPSBU Lembang.

1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.3.1. Lokasi Penelitian

Jl. Kayuambon Dalam, No.38, Lembang, Kec.Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40391

1.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan April 2023 sampaidengan Bulan Agustus 2023.

