

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sejalan dengan perkembangan dunia saat ini, kehidupan manusia di berbagai bidang seperti ekonomi, politik, teknologi, industri, kesehatan, dan bidang lainnya pun semakin berkembang pesat. Bidang industri menempati posisi sentral dalam perekonomian suatu negara. Hal ini didasarkan pada perannya yang sangat besar dalam mempercepat proses perkembangan ekonomi suatu negara. Beberapa negara berkembang telah memfokuskan sebagian besar pembangunan industri mereka pada ekspor pakaian jadi, barang-barang elektronik dan manufaktur ringan. Indonesia sebagai salah satu negara berkembang memiliki sumber daya yang melimpah, pangsa pasar dalam negeri yang sangat besar, sangat memungkinkan menjadi wadah bagi pembangunan industri yang beraneka ragam.

Salah satu jenis industri yang berkembang adalah industri pakaian jadi atau garmen. Industri garmen merupakan jenis industri yang memproduksi penggabungan dan penjahitan berbagai potongan dan komponen bentuk atau pola menjadi suatu busana. Industri garmen juga mampu menyerap tenaga kerja yang sangat besar dan menjadi penyumbang devisa yang cukup tinggi bagi negara. Pangsa pasar garmen Indonesia di dunia mencapai 1,57% dengan nilai rata-rata US\$ 3,9 miliar per tahun.

Menyorot perkembangan dalam bidang industri khususnya, terlihat banyaknya perusahaan manufaktur bermunculan yang menghasilkan berbagai

produk andalan mereka. Perusahaan-perusahaan tersebut saling bersaing untuk memperluas pangsa pasarnya, demi tercapainya tujuan perusahaan dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi dan memperoleh laba.

Industri garmen di Indonesia kian lama kian berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh menjanjikan. Selain merambah pasar lokal sekarang ini banyak yang sudah mencapai pasar internasional melalui ekspor dan import. Industri garment menghasilkan berupa bahan baku yang diproduksi sampai menghasilkan pakaian jadi. Industri garmen sebagai salah satu industri utama pemuas kebutuhan masyarakat akan sandang terus berkembang. Bergesernya alasan kebutuhan dan perhatian masyarakat baik kaum perempuan maupun laki-laki pada pakaian sekarang ini tidak hanya sebagai alat penutup tubuh, tetapi juga sebagai pemberi prestise dan pemuas rasa seni. Hal ini menuntut industri garment untuk bisa menghasilkan produk berkualitas dan sesuai dengan perkembangan dunia mode yang terus berkembang.

Persaingan industri garmen saat ini berada pada posisi yang sulit, mengingat produk garmen Jawa Barat merupakan salah satu lokomotif utama pemicu pertumbuhan ekonomi daerah sekaligus penunjang devisa negara. Bahkan hingga tahun 2011 masih menempati urutan pertama komoditas ekspor nonmigas Jawa Barat dengan nilai ekspor mencapai USD 6,1 juta atau memberikan sumbangsih sebesar 26,42 persen dari total ekspor nonmigas Jabar. Menurut Suryadi Sasmita, Ketua Harian Asosiasi Pemasok Garmen dan Aksesori Indonesia (APGAI), pasar garmen di triwulan I 2013 bisa tumbuh 10%-15% menjadi US\$

3,1 miliar- US\$ 3,3 miliar, dibanding periode serupa tahun lalu yang hanya US\$ 2,8 miliar.

Kota Cimahi berada pada lokasi yang sangat strategis, terletak di persimpangan jalur kegiatan ekonomi regional Jawa Barat. Kota Cimahi berbatasan langsung dengan Kota Bandung, Kabupaten Bandung dan Kabupaten Bandung Barat. Pada awalnya Kota Cimahi merupakan wilayah Kabupaten Bandung. Kota Cimahi memiliki kemudahan akses dan dapat di tempuh baik melalui jalan tol atau jalur kereta api. Cimahi telah lama dikenal sebagai kota industri. Pada saat ini, perekonomian Kota Cimahi bertumpu pada sektor industri dan sektor perdagangan dan jasa. Kedua sektor ini telah tumbuh dan menyumbangkan lebih dari 80 persen total pendapatan produk domestik bruto (PDRB) Kota Cimahi. Hal ini membuktikan bahwa Kota Cimahi merupakan Kota yang sektor ekonominya berasal dari industri.

Tersediannya sumber daya manusia yang berlimpah, Kota Cimahi telah menjadi kota tujuan investasi bagi para pelaku usaha khususnya dalam bidang industri, perdagangan dan jasa. Hal ini dapat dilihat pada perkembangan industri di kota Cimahi yang semakin berkembang. Bidang industri di Cimahi yang menjadi tujuan investasi tentunya banyak mendirikan banyak pabrik garment atau kain dan juga pabrik-pabrik yang lainnya. Berikut ini adalah beberapa nama-nama pabrik garment yang cukup terkenal yang berada di Kota Cimahi diantaranya seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pabrik Garmen Di Kota Cimahi

No	Nama Pabrik	Alamat
1	PT. Dewa Suratex	Kantor: Jl.Cibaligo 76 RT 08/08 CIMAHI
2	PT. Kahatex	Kantor: Jl.Cijerah-Cigondewah B1 Suci/16 CIMAHI
3	PT. Bachtera Adijaya	Kantor: Jl.Leuwigajah 245 CIMAHI
4	PT. Mekar Raya	Kantor: Jl.Leuwigajah 149 CIMAHI
5	PT. Sinar Pasific Indah	Kantor: Jl.Cibaligo Km 1,8/165 CIMAHI
6	PT. Sinar Angkasa	Kantor: Jl.Leuwigajah 89 CIMAHI
7	CV. Wira Utama Garment Manufacture	Kantor: Jl.Pesantren VI No. 260 CIMAHI
8	CV. Kencana Hegar Textile Industries	Kantor: Jl.Cibaligo Km 1,8/80 CIMAHI
9	CV. Asiantex	Kantor: Jl.Leuwigajah 51 CIMAHI
10	CV. Sandang Jaya	Kantor: Jl.Cijerah 56 CIMAHI

Sumber : <http://sampahpabrik.com/daftar-pabrik-tekstil-garment-cimahi-bandung-dan-sekitarnya.html>

Nama-nama yang ada di atas merupakan beberapa nama pabrik dari sekian banyaknya pabrik di Kota Cimahi. Banyaknya pabrik yang berdomisili di Kota Cimahi membuat penulis hanya memilih 10 nama pabrik saja yang dirasa memungkinkan untuk dipilih dan dijadikan bahan untuk melakukan penelitian. Pemilihan pabrik yang akan menjadi tempat penelitian penulis ialah didasari oleh (1)kesediaan pihak pabrik menerima peneliti, (2)pabrik memiliki permasalahan dengan kinerja karyawannya, (3)telah dilakukan survey sebelumnya, dan (4)peneliti telah mengetahui kondisi serta variabel yang menjadi permasalahan di pabrik.

Pabrik garmen CV. Wira Utama sebagai salah satu pabrik yang telah banyak mendapat kepercayaan oleh banyak vendor/klien sampai saat ini, tentunya membutuhkan manajemen yang baik untuk dapat mengelola

jalannya pengoperasian dengan sebaik mungkin dan dapat mengatasi setiap permasalahan yang ada di perusahaan.

Sebagai perusahaan pastinya CV. Wira Utama memiliki permasalahan. Beberapa permasalahan yang ada di perusahaan ialah pada bagian Sumber Daya Manusia yang menyangkut kinerja karyawannya. Dengan jumlah karyawan yang mencapai 185 karyawan tentunya bukanlah hal mudah untuk perusahaan mengatasi permasalahan kinerja karyawan dengan capaian total kapasitas 29.000 *pieces* per bulannya.

Perusahaan dalam upayanya meminimalisir permasalahan karyawan yang ada di perusahaan tentunya telah menyiapkan aturan-aturan atau tata tertib yang mesti dipatuhi oleh semua karyawan yang ada. Berikut ini adalah tata tertib yang berlaku di CV. Wira Utama :

1. Awali setiap pekerjaan dengan *Bismillah, Berdoa, Niatkan* semua untuk ibadah.
2. Menaati semua ketentuan mengenai Aturan Perusahaan.
3. Menaati perintah atasan, sejauh dalam lingkup tugas, tanggung jawab dan kewenangan atasan.
4. Menjaga ketertiban, kebersihan dan keserasian di lingkungan perusahaan.
5. Menjaga tatakrama yang baik dan sopan.
6. Hadir tepat waktu di tempat kerja. (Toleransi kesiangan 5 menit, lebih dari itu tidak diperkenankan masuk kerja).
7. Gerbang produksi akan dibuka 5 menit sebelum jam 07:00 WIB.

8. Kedalam ruangan kerja karyawan tidak pakai Jaket/Switer tanpa izin dari Security.
9. Tidak hadir karena sakit dan keperluan lain, disertakan keterangan.
10. Karyawan yang tidak hadir ditempat kerja tanpa alasan atau pemberitahuan kepada atasan, dianggap mangkir dan dapat dikenakan sanksi.
11. Diwajibkan melakukan absensi kehadiran pada saat masuk dan pulang kerja.
12. Karyawan harus siap di tempat kerja, 5 (lima) menit sebelum jam kerja dimulai.
13. Pada jam istirahat, karyawan harus mempergunakan sebaik-baiknya untuk makan dan melakukan ibadah shalat di tempat yang sudah disediakan perusahaan.
14. Karyawan tidak ada di dalam produksi selama istirahat, gerbang ditutup dan dibuka 5 menit sebelum masuk.
15. Karyawan yang membawa barang keluar dari ataupun masuk kedalam lingkungan perusahaan, harus disertai dengan surat jalan dan melapor ke pos security.
16. Akhiri pekerjaan dengan *Alhamdulillah*.

Permasalahan tentang karyawan merupakan hal yang serius untuk dapat diselesaikan dan dikelola dengan baik oleh suatu perusahaan. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah diatur segala macam hal tentang bagaimana memperlakukan karyawan sebagai

asset yang penting di dalam perusahaan. Untuk itulah dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat baik untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari SDM dan juga sumber daya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

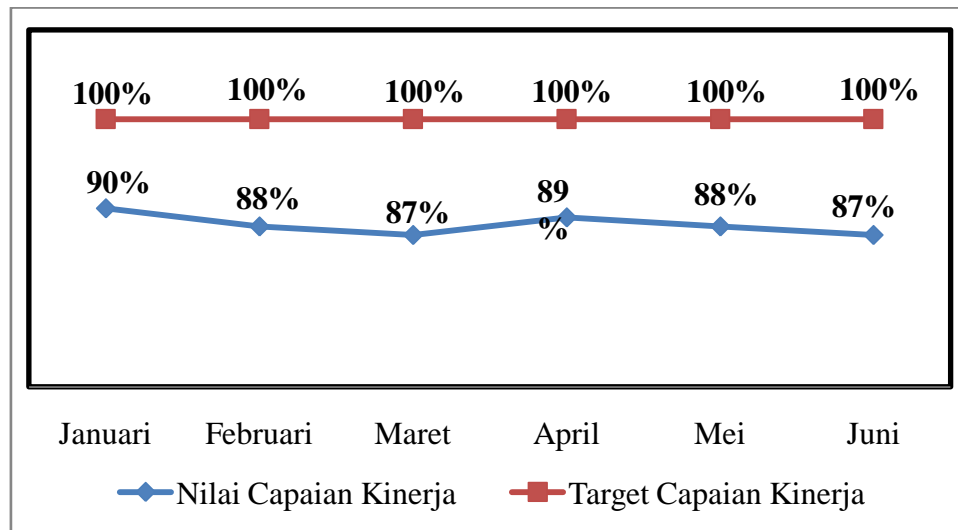
Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi manajemen yang meliputi : perencanaan SDM, pengadaan, pelatihan, pengembangan, lingkungan kerja, pemeliharaan dan pemberhentian. Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut diharapkan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia

dengan baik dan benar akan sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Setiap perusahaan dituntut untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia (karyawan). Karyawan merupakan asset utama perusahaan dan memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai pemikir, pengambil keputusan, perencana, dan pengatur aktivitas-aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas baik sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena dengan semakin baiknya kualitas dari karyawannya itu juga akan sangat berdampak positif pada perusahaan yang memperkerjakannya. Untuk mendapatkan karyawan yang berpotensi tinggi, perusahaan haruslah sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya, karena kinerja seorang karyawan sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : motivasi kerja, komitmen, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain yang dapat berakibat pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan seharusnya dapat menjadi pilar untuk menjalankan siklus hidup perusahaan, dimana para karyawan ditempatkan, dan kinerja karyawan akan terlihat seiring dengan hasil yang diperoleh dalam jangka waktu tertentu. CV. Wira utama sebagai perusahaan industri juga tentunya merasakan permasalahan rendahnya kinerja karyawan. Hal itu bisa dilihat dari grafik penilaian kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif di CV. Wira Utama periode Januari-Juni 2016 seperti yang ditunjukkan oleh Gambar 1.1



Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian HRD CV Wira Utama (2016)

Gambar 1.1

Grafik Penilaian Kinerja di CV. Wira Utama Tahun 2016

Adanya permasalahan pada rendahnya kinerja perindustrian tekstil yang sedang dihadapi saat ini, membuat CV. Wira Utama ikut merasakan permasalahan pada rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat pada target dan realisasi penjualan produk CV. Wira Utama pada tahun 2014-2016 sebagai berikut:

TABEL 1.2
TARGET DAN REALISASI PENJUALAN PRODUK
CV. WIRA UTAMA TAHUN 2014-2016

Tahun	Target Penjualan	Realisasi Penjualan
2014	25.000 pcs	22.000 pcs
2015	27.000 pcs	21.000 pcs
2016	29.000 pcs	20.000 pcs

Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian HRD CV Wira Utama (2016)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penjualan produk CV. Wira Utama pada periode 2014-2016 tidak tercapainya target penjualan bahkan realisasi penjualan cukup jauh dari capaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Banyaknya jumlah penjualan yang belum memenuhi target salah satunya tidak optimalnya kinerja dari karyawan untuk memasarkan produk selain itu diakibatkan dari banyaknya jumlah produk cacat yang dihasilkan sehingga banyak produk yang tidak terjual dan berakibat pada realisasi penjualan dan target penjualan oleh perusahaan. Berikut dapat dilihat jumlah produk cacat dari tahun 2014-2016 adalah sebagai berikut:

TABEL 1.3
JUMLAH PRODUK CACAT BAGIAN PRODUKSI
CV. WIRA UTAMA TAHUN 2014-2016

Tahun	Jumlah Produk Cacat
2014	1200 pcs
2015	1520 pcs
2016	1670 pcs

Sumber : Hasil pengolahan data dari staf bagian HRD
CV Wira Utama (2016)

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa selama periode 2014-2016 jumlah produk cacat yang dihasilkan CV. Wira Utama cukup tinggi. Adanya peningkatan produk cacat di setiap tahunnya mengakibatkan kerugian yang dialami oleh perusahaan dari segi materil dan nonmaterial. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan belum optimal.

Masalah kinerja ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala HRD CV. Wira Utama yang telah penulis bandingkan dengan konsep kinerja pegawai menurut Gomes dalam Rahardi (2010:36), diantaranya :

1. Berdasarkan dimensi kualitas pekerjaan, permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan masih belum optimal adalah masih adanya karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan standard an target yang telah ditentukan, sehingga mempengaruhi kinerja.
2. Berdasarkan dimensi kuantitas pekerjaan, masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi.
3. Berdasarkan dimensi pengetahuan pekerjaan, masih kurangnya pengetahuan yang karyawan miliki dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Berdasarkan dimensi kehadiran, dalam ketepatan waktu terlihatnya karyawan yang datang masih ada yang terlambat dan masih adanya karyawan yang kehadirannya dibawah atau tidak memenuhi syarat.

Penulis telah melakukan observasi dan wawancara dengan pimpinan HRD yang ada di perusahaan mengenai adanya beberapa variabel yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Wira Utama. Setelah itu Penulis juga melakukan penelitian dengan menyebar kuesioner pra survey kepada 30 orang karyawan, hasil observasi bisa di lihat pada Tabel 1.4.

TABEL 1.4
DATA HASIL OBSERVASI

No	Variabel	Skala					Total	Skor	Rata-rata
		S	S	C	TS	ST			
1	Disiplin Kerja	5	78	34	3	0	120	446	3,7
2	Gaya Kepemimpinan	13	85	21	1	0	120	468	3,9
3	Lingkungan Kerja	12	81	23	4	0	120	464	3,8
4	Komitmen	5	52	45	12	6	120	397	3,3
5	Motivasi Kerja	7	69	40	4	0	120	454	3,6
6	Budaya Organisasi	0	68	33	16	3	120	406	3,4

Sumber : Pengolahan Data (2016)

Tabel di atas bisa menunjukkan bahwa variabel Komitmen dan Budaya Organisasi memiliki nilai rata-rata yang rendah apabila dibandingkan dengan variabel lainnya, hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap rendahnya Kinerja di CV. Wira Utama

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan atau instansi dalam menjalankan tugasnya bekerja secara kelompok (*team*) dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, maka dibutuhkan adanya komitmen yang dapat menimbulkan perilaku yang positif bagi karyawan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadi lebih baik. Komitmen juga berarti bahwa karyawan mematuhi peraturan dan berupaya

melaksanakan tugas dengan baik untuk mendukung tercapainya visi dan misi.

Komitmen memegang peranan penting dalam keberhasilan pekerjaan seorang karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen karyawan yang rendah pada organisasi, akan berdampak pada karyawan itu sendiri dan terhadap organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja organisasi yang tinggi, tingkat absen berkurang, loyalitas karyawan dan lain-lain. Selain itu, komitmen juga berpengaruh terhadap efektifitas dan efisien organisasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk membangun komitmen organisasi karyawannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen karyawan adalah tingkatan di mana seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan, karena komitmen karyawan merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan, identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap perusahaan serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Masalah komitmen ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala HRD CV. Wira Utama yang telah peneliti bandingkan dengan konsep Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:169) sebagai

berikut :

1. Berdasarkan dimensi komitmen afektif, masih adanya karyawan yang cenderung lebih berkomitmen dengan pekerjaannya dibandingkan dengan organisasi.
2. Berdasarkan dimensi komitmen berkelanjutan, masih banyak karyawan yang mempertahankan organisasi bukan karena pekerjaannya, tetapi adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang akan di alami jika meninggalkan organisasi.
3. Berdasarkan dimensi komitmen normatif, masih banyak karyawan yang belum memahami kewajiban mereka di organisasi.

TABEL 1.5
HASIL OBSERVASI VARIABEL KOMITMEN CV. WIRA
UTAMA

No	Komitmen	SS		S		CS		TS		STS		Total Skor	Rata-rata
		Skor = 5		Skor = 4		Skor = 3		Skor = 2		Skor = 1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan	5	25	16	64	9	27	0	0	0	0	116	3,9
2	Sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini sekarang sekalipun saya menginginkannya	0	0	16	64	12	36	2	4	0	0	104	3,5
3	Saat ini tetap bekerja di perusahaan merupakan	0	0	16	64	12	36	2	4	0	0	104	3,5

	kebutuhan sekaligus juga keinginan saya												(Lanjutan Tabel 1.5)
4	Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain tampaknya tidak etis bagi saya	0	0	4	16	12	36	8	16	6	6	74	2,5
Jumlah Rata-rata komitmen													3.32
F= frekuensi N= Frekuensi x skor													
Responden 30 orang													
Mean= Jumlah Skor/total responden													

Sumber : Pengolahan Data (2016)

Menegakkan komitmen berarti mengaktualisasikan budaya organisasi secara total. Kalau sebagian dari karyawan ternyata berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap budaya. Karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya organisasi sejak karyawan masuk ke perusahaan seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumber daya manusia karyawan utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping keterampilan teknis.

Budaya organisasi adalah sistem, norma, pola perilaku dan nilai organisasi yang dianut dan dikembangkan oleh anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi untuk mencapai tujuan anggota organisasi (karyawan) dan tercapainya tujuan perusahaan.. Tidak dapat dipungkiri bahwa budaya kerja sangatlah berpengaruh pada pencapaian tujuan sebuah perusahaan, begitu juga pada CV. Wira Utama Garment, Cibabat Cimahi.

Masalah budaya organisasi ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan Kepala HRD CV. Wira Utama yang telah peneliti bandingkan dengan konsep Umar (2010:207) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi inisiatif individual, dalam berkerja karyawan masih menunggu perintah dari pimpinan bukan inisiatif dari individu.
2. Berdasarkan dimensi toleransi terhadap tindakan beresiko, masih adanya karyawan yang masih kurang berhati-hati, cermat, teliti bahkan masih ada yang kurang bertanggung jawab dalam mengerjakan pekerjaannya.
3. Berdasarkan dimensi arahan, masih adanya karyawan yang bekerja tidak sesuai arahan dan aturan yang sudah ditetapkan.
4. Berdasarkan dimensi integrasi, masih adanya karyawan yang bekerja tidak saling bekerja sama antara unit yang ada.
5. Berdasarkan dimensi control, masih adanya karyawan yang bekerja dengan mengabaikan ketegasan peraturan yang berlaku di instansi.
6. Berdasarkan dimensi identitas, masih adanya karyawan yang kurang mengetahui nilai-nilai budaya di dalam organisasi.
7. Berdasarkan dimensi system imbalan, masih adanya karyawan yang ragu akan kebijakan system imbalan yang telah ditetapkan organisasi.
8. Berdasarkan dimensi toleransi terhadap konflik, masih adanya karyawan yang ragu-ragu mengemukakan kritik terhadap instansi.

TABEL 1.6
HASIL OBSERVASI VARIABEL BUDAYA ORGANISASI CV.
WIRA UTAMA

No	Budaya Organisasi	SS		S		CS		TS		STS		Total Skor	Rata-rata
		Skor = 5		Skor = 4		Skor = 3		Skor = 2		Skor = 1			
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Dalam organisasi setiap karyawan mengetahui apa tujuan dan pentingnya pekerjaan	0	0	24	96	6	18	0	0	0	0	114	3,8
2	Organisasi memperhatikan hal-hal kecil terhadap karyawan dan pekerjaannya	0	0	16	64	6	18	8	16	0	0	106	3,2
3	Organisasi mengambil keputusan berdasarkan fakta	0	0	20	80	10	30	0	0	0	0	110	3,7
4	Terdapat kesetiaan antara karyawan dan organisasi	0	0	8	32	12	36	8	16	2	2	86	2,8
Jumlah Rata-rata budaya organisasi												3,4	
F= frekuensi N= Frekuensi x skor													
Responden 30 orang													
Mean= Jumlah Skor/total responden													

Sumber : Pengolahan Data (2016)

Budaya organisasi menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan budaya organisasi yang baik atau positif maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, disiplin dan bertanggung jawab yang menghasilkan komitmen yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan optimal. Perusahaan dalam menciptakan dan

membangun komitmen yang tinggi itulah di perlukan dukungan suatu kultur atau budaya organisasi yang positif.

Berdasarkan uraian diatas, timbul keinginan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja karyawan, sehingga proposal ini diberi judul **“PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. WIRA UTAMA GARMENT MANUFACTURE CIBABAT – CIMAH JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Untuk memudahkan pembaca memahami hasil penelitian, maka permasalahan yang muncul dirumuskan dalam bentuk tanya tetapi tanpa membutuhkan tanya. Sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup penelitian. Dengan kata lain, masalah dari variabel yang dilibatkan peneliti dapat tergambar dengan jelas dalam rumusan masalah.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa fenomena yang menjadi identifikasi masalah yang terjadi pada perusahaan CV. Wira Utama Garmen yaitu :

1. Karyawan lebih berkomitmen dengan pekerjaannya dibandingkan organisasi.
2. Keinginan karyawan bekerja karena takut adanya kerugian.

3. Karyawan belum memahami kewajiban mereka.
4. Karyawan kurang berinisiatif sendiri dalam bekerja.
5. Masih ada karyawan yang tidak serius dalam bekerja.
6. Karyawan masih belum menjalankan tugasnya dengan baik.
7. Komunikasi dan kerja sama yang masih belum optimal.
8. Masih ada karyawan yang mengabaikan aturan-aturan dari perusahaan ketika bekerja.
9. Semangat dan motivasi yang kurang optimal dalam bekerja.
10. Masih adanya karyawan yang kurang merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaan.
11. Kehadiran dan ketepatan datang ketempat kerja belum optimal.
12. Masih ada karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan
13. Terdapat beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang belum optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Komitmen dan Budaya Organisasi di CV. Wira Utama Garmen.
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di CV. Wira Utama Garmen.
3. Seberapa besar pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Wira Utama Garmen baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Komitmen dan Budaya Organisasi di CV. Wira Utama Garmen.
2. Kinerja Karyawan di CV. Wira Utama Garmen.
3. Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Wira Utama Garmen baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian berisi pengungkapan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Memberikan manfaat khususnya bagi penulis yaitu untuk mengetahui secara teoritis mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh komitmen dan budaya kerja.
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan serta pemahaman sebagai proses belajar, sehingga dapat memahami bagaimana aplikasi teori – teori yang telah ada dan berkaitan dengan masalah yang diteliti dalam praktek yang sesungguhnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan terutama bagi perusahaan dalam mengelola manajem sumber daya manusia dengan baik. Secara terperinci kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Bagi manajemen perusahaan, hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap keputusan mengelola sumber daya manusia dengan baik dan dapat memaksimalkan nilai perusahaan secara optimal.
- b. Bagi akademis, hasil analisis ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam referensi pengambilan keputusan penelitian mengenai mengelola sumber daya manusia.