

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia merupakan Negara dengan jumlah unit Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) terbanyak dibandingkan dengan Negara lain yaitu mencapai 65 juta unit. Usaha kecil dan menengah merupakan salah satu bagian penting dari Negara yang berkembang. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah berperan besar dalam menunjang perekonomian serta pertumbuhan ekonomi Indonesia dengan memberikan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai 61,41% dan penyerapan tenaga kerja hampir 97%.

Menurut undang – undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah. Pengertian Usaha Mikro, Kecil dan Menengah adalah usaha ekonomi yang produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak organisasi atau bahkan cabang organisasi yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang – undang.

Salah satu Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang ada di Indonesia khususnya di kota Bandung adalah Amanda Brownies. Amanda brownies merupakan salah satu badan usaha kuliner di kota Bandung yang memiliki ciri khas dengan kualitas produk yang tinggi. Memulai penjualan pada tahun 2000 dengan

nama “Amanda” yaitu singkatan dari “Anak mantu damai” produk yang di tawarkan kepada konsumen berupa kue dengan kualitas terbaik di Indonesia. Seiring dengan perkembangan pasar Amanda menjadi leader di kota Bandung dengan tetap mempertahankan, memperbaiki dan terus meningkatkan produk yang dimiliki. Terbukti dengan adanya inovasi produk yang menyesuaikan dengan perkembangan zaman, permintaan dan kebutuhan konsumen.

Suatu usaha dapat dikategorikan sebagai Usaha Mikro, Kecil dan Menengah apabila memenuhi kriteria yang sesuai dengan pasal 6 (2) undang – undang No. 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah. Kriteria Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yaitu memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp 50 juta sampai dengan yang paling banyak Rp 500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki penjualan tahunan lebih dari Rp 300 juta sampai dengan paling banyak Rp 2,5 Miliar.

Kegiatan usaha saat ini, khususnya Usaha Mikro, Kecil dan Menengah saling bersaing untuk mencapai target yang maksimal agar dapat bertahan dari ketatnya persaingan. Saat ini dituntut untuk mampu bekerja dengan efektif, efisien dan produktif, solusin yang harus dilakukan untuk menghadapi persaingan adalah meningkatkan daya saing, baik dari segi produk maupun kualitas produksi perusahaan.

Tujuan organisasi dapat dilaksanakan dan diwujudkan dengan beberapa faktor, salah satu yang memiliki keterkaitan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang terpenting dalam sebuah perusahaan, yang dapat mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana

mendayagunakan sumber daya manusia agar mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen ada beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif. Keefektifan perusahaan sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapan menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era globalisasi ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan di selesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Agar dapat melaksanakan tugas dan bekerjasama dengan baik karyawan harus memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya. Moorhead dan Griffin (2013:73) mengatakan bahwa : Komitmen organisasi (organizational commitment) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Robbins dan Judge dalam Zelvia (2015) mengemukakan

bahwa : Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Alwi dalam Nanda dkk (2013), mendefinisikan : Komitmen organisasi adalah sikap karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam upaya-upaya mencapai misi, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional..

Lingkungan kerja pada suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi pada suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada saat ini lingkungan kerja dapat di desain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang meningkatkan pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan

menyukai lingkungan ia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah dan bertahan di tempat kerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja digunakan secara efektif dan optimal.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pra survey pada 20 orang karyawan pada Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat). Alasan penulis melakukan kuisioner pra survey yaitu untuk mengetahui dimensi kinerja karyawan apa saja yang dinilai bermasalah oleh karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat). Penulis menyebarkan kuisioner secara acak sebagai sampel, dan hasil pengolahan dapat dilihat di tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat)**

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Faktual	Ideal
1.	Kualitas Kerja	6	4	3	3	4	65	100
2.	Kuantitas Kerja	5	7	4	1	3	70	100
3.	Kerjasama	3	2	9	4	2	60	100
4.	Tanggung Jawab	5	3	1	5	6	56	100
5.	Inisiatif	0	4	11	1	4	55	100
	<b>Rata-Rata</b>						<b>65</b>	

*Sumber: Hasil olah data pra survey (2018)*

Keterangan :

91-100 = SB (Sangat Baik)

81-90,99 = B (Baik)

71-80,99 = CB (Cukup Baik)

61-70,99 = KB (Kurang Baik)

Dari tabel 1.1 yaitu tabel hasil penelitian pra survey kinerja karyawan Amanda Brownies dengan pernyataan kuisioner tercantum pada lampiran yang menunjukkan bahwa rata-rata dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif secara keseluruhan masih jauh dibawah total rata-rata yaitu nilainya sebesar 65%. Dilihat dari dimensi kualitas kerja yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan rata-rata 65%.

Kemudian dari dimensi kuantitas kerja yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang teliti dalam mengerjakan pekerjaannya dengan rata-rata 70%, lalu dari dimensi kerjasama yang menunjukkan masih ada karyawan yang kurang kompak dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan rata-rata 60%, kemudian dari dimensi tanggung jawab 75%, dan dimensi inisiatif 55%. Oleh karena itu perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Banyak cara yang dapat dilakukan oleh Amanda Brownies untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan pendidikan, pelatihan, dan pemberian kompensasi serta pembagian tugas yang sesuai dengan jabatannya. Menurut Sedarmayanti (2013:229), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut : kompensasi, motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, stress kerja, konflik kerja, disiplin, komitmen organisasi dan kompetensi. Edy Sutrisno (2014: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan

kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dari berbagai uraian diatas dapat ditegaskan bahwa kinerja karyawan adalah, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mengetahui dengan jelas dugaan-dugaan faktor-faktor yang bermasalah mempengaruhi kinerja karyawan di Amanda Brownies, maka penulis memberikan kuisioner kepada 20 orang karyawan di Amanda Brownies Bandung. Adapun hasil pengolahan kuisioner yang diperoleh yaitu, sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Variabel Yang Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat)**

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Faktual
1	Seleksi	6	9	3	1	1	75
2	Penempatan	4	12	2	2	0	80
3	Diklat	7	11	2	0	0	90
4	Kompensasi	2	15	1	0	2	85
<b>5</b>	<b>Komitmen Organisasi</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>60</b>
6	Kepemimpinan	2	14	1	0	3	80
<b>7</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>65</b>
8	Motivasi	6	10	3	1	0	80
9	Analisis Jabatan	4	13	1	2	0	85
10	Pengembangan Karir	7	8	0	4	1	75

*Sumber : Hasil olah data kuisioner pra survey (2018)*

Berdasarkan 10 variabel di atas faktor-faktor yang bermasalah dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seleksi, penempatan, diklat, kompensasi, komitmen organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, analisis jabatan, pengembangan karir, menunjukkan adanya permasalahan yang dominan pada komitmen organisasi dan lingkungan kerja, dimana masing-masing memiliki persentase 60 dan 65 yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja masih di bawah standar.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya komitmen organisasi akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Bila komitmen organisasi kurang baik maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan terdapat permasalahan mengenai komitmen organisasi. Selain itu penulis juga menggunakan kuisioner kepada 20 responden secara acak kepada karyawan Amanda Brownies. Untuk mengetahui dimensi komitmen organisasi apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil yang diperoleh yaitu, sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Variabel Komitmen Organisasi Karyawan Amanda Brownies Bandung  
(Amanda Pusat)**

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Faktual	Ideal
1.	Komitmen Afektif	5	4	3	3	5	65	100
2.	Komitmen Berkelanjutan	3	3	8	3	3	60	100
3.	Komitmen Normatif	6	4	3	3	4	65	100
	<b>Rata-Rata</b>						<b>63,3</b>	

*Sumber: Hasil olah data kuisioner pra survey (2018)*

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan penulis mengenai komitmen organisasi karyawan Amanda Brownies Bandung yang menunjukkan bahwa rata-rata dari dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif secara keseluruhan di bawah rata-rata yaitu nilainya sebesar 63,3%. Dilihat dari dimensi komitmen afektif yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang percaya terhadap organisasi dengan nilai rata-rata 65%. Kemudian dari dimensi komitmen berkelanjutan yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang sadar sebenarnya karyawan tersebut sangat membutuhkan pekerjaan tersebut dengan rata-rata 60%, lalu dari dimensi komitmen normatif yang menunjukkan masih ada karyawan yang kurang bangga bekerja di perusahaan tersebut dengan rata-rata 65%, dengan begitu akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan.

Selain faktor komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Berdasarkan kuisioner pra survey yang di berikan kepada 20 responden secara acak di Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat). Adapun data diperoleh mengenai lingkungan kerja sebagai berikut:

Tabel 1.4

**Lingkungan Kerja Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat)**

No	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Faktual	Ideal
1.	Lingkungan Kerja Fisik	6	6	3	2	3	70	100
2.	Lingkungan Kerja Non Fisik	4	3	7	6	0	65	100
	<b>Rata-Rata</b>						<b>67,5</b>	

*Sumber : Hasil olah data kuisioner pra survey (2018)*

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat kondisi lingkungan kerja perusahaan ini dapat dikatakan masih di bawah standar dimana lingkungan kerja fisik 70% dan lingkungan non fisik 65% dengan rata-rata 67,5%. Dengan melihat hal tersebut perusahaan harus segera memperbaiki lingkungan kerja fisik yang meliputi indikator (penerangan, suhu udara, suara bising, pewarnaan, ruang gerak, kebersihan, dan fasilitas) dan lingkungan kerja non fisik yang meliputi (hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, keamanan dalam pekerjaan). Agar karyawan dapat lebih optimal dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas yang menunjukkan masalah untuk ditangani mendapat solusi terbaik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN AMANDA BROWNIES BANDUNG (AMANDA PUSAT)**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang ada di Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat), sebagai berikut :

Komitmen Organisasi :

1. Karyawan kurang percaya terhadap organisasi.
2. Rendahnya kesadaran karyawan, bahwa mereka membutuhkan pekerjaan tersebut.
3. Karyawan tidak senang dan bangga menghabiskan sisa karirnya di perusahaan.

Lingkungan Kerja :

1. Meja yang berdekatan sehingga membuat karyawan tidak leluasa dalam bergerak.
2. Sirkulasi udara yang cukup panas di ruangan kerja.
3. Kurangnya perlakuan yang adil terhadap sesama karyawan.
4. Fasilitas yang kurang mendukung.

Kinerja karyawan :

1. Masih ada karyawan yang kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya .
2. Karyawan kurang teliti dan kurang kompak dalam mengerjakan tugasnya .

3. Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan tidak sesuai yang diharapkan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasi karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).
2. Bagaimana lingkungan kerja Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).
3. Bagaimana kinerja karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).
4. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial di Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis :

1. Komitmen organisasi di Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).
2. Lingkungan kerja di Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).
3. Kinerja karyawan di Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).
4. Besarnya pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial di Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian ini juga diharapkan memiliki kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan terutama yang berkenaan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, selain itu untuk memperluas kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Kegunaan Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini telah menambah pengetahuan penulis secara nyata tentang kondisi yang terjadi mengenai komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi berkelanjutan dan komitmen organisasi normatif di suatu perusahaan. Penulis juga mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik dan non fisik, serta mengetahui bagaimana kinerja karyawan Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat). Selain itu penulis juga jadi lebih sering ke perpustakaan untuk membaca referensi buku, dan dapat belajar cara mengetik dengan baik dan benar.

## 2. Kegunaan bagi Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat)

Diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dengan cara mensosialisasikan standar dalam penyelesaian pekerjaan kepada setiap bagian. Perusahaan dapat melakukan komitmen bersama pimpinan dengan karyawan mengenai komitmen organisasi, dengan demikian dapat meningkatkan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu dari perusahaan mengetahui faktor lingkungan kerja baik faktor internal maupun eksternal. Dengan demikian perusahaan dapat melakukan upaya kenyamanan dan keamanan bagi karyawan.

## 3. Kegunaan Bagi Pihak Lain

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Amanda Brownies Bandung (Amanda Pusat).