

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia adalah elemen penting dari sebuah perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Sebuah perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan kegiatannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Perkembangan dunia bisnis salah satunya ditandai dengan banyaknya para pelaku bisnis mencoba bisnis kuliner. Bisnis kuliner yang meliputi usaha jasa makanan dan minuman di atur dalam peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 7 Tahun 2012 tentang penyelenggaraan kepariwisataan. Peraturan tersebut tertuang dalam pasal 18 yang menjelaskan bahwa usaha jasa makanan dan minuman merupakan usaha penyediaan makan dan minuman yang dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan, penyimpanan dan penyajian. Kota Bandung merupakan salah satu kota yang daya Tarik yang cukup tinggi pada

bidang makanan dan minuman atau kuliner. Kuliner Bandung juga merupakan ikon bagi para pemburu kuliner yang berada di dalam maupun luar kota. Perputaran bisnis kuliner Kota Bandung sejauh ini telah memberikan kontribusi pada industri pariwisata daerah. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh bekrif yang mengatakan bahwa kota Bandung saat ini menjadi rumah bagi banyak aktifitas kreatif yang kemudian memberikan kontribusi bagi peningkatan ekonomi kota. Berkenaan dengan hal tersebut disinyalir bahwa usaha industri kuliner merupakan jenis usaha yang beberapa tahun ini banyak dijadikan sebagai ladang usaha di Kota Bandung. Dilihat dari hasil rekapitulasi restoran Asia di Kota Bandung di lihat di table 1.1 tahun 2018:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Restoran makanan Asia di Kota Bandung tahun 2018**

No	Restoran	Peringkat	Persentase
1	Japan	1	80.50%
2	China	2	75.00%
3	Thailand	3	60.00%
4	Korea	4	50.00%

Sumber: [www.Tripadvisor.com](http://www.Tripadvisor.com)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa dari ke 4 Restoran Asia di Kota Bandung berdasarkan presentase dan peringkat di Kota Bandung menunjukkan bahwa restoran Korea memiliki peringkat terendah dengan menempati peringkat 4 dengan presentase 50,00% turun 1 peringkat dari peringkat 3 ke 4 setelah Thailand menyalip Korea dengan peringkat 3 dengan presentase 60,00% naik sekitar 10%. Hadirnya restoran Asia yaitu Thailand yang mengalahkan Korea dari segi kekreatifan dan inovasi terbaru dalam penyajian makanan, minumannya dan tempat serta menu baru yang di buat oleh restorannya. Semakin besarnya peluang usaha

pada bisnis kuliner ini membuat terjadinya banyaknya pesaing ketat dalam meraih pangsa pasar yang luas. Persaingan bisnis yang semakin dinamis ,kompleks dan tidak pasti memacu para pelaku usaha untuk dapat berfikir secara ekreatif dan inovatif agar selalu memberikan diferensiasi serta keunggulan bagi perusahaan berdasarkan table 1.2 tahun 2018:

**Tabel 1.2**  
**Daftar Restoran Korea di Kota Bandung tahun 2018**

No	Restoran	Peringkat	Rata- rata Pengunjung
1	Charada Korean BBQ	1	6,50 %
2	Chingu	2	5,50 %
3	BornGa Original Taste	3	5,00 %
4	Chung Ci Wa	4	4,50 %
5	Korean House	5	4,49%
6	Donwoori	6	4,47%
7	Seorae Korean	7	4,46%
8	Chagiya Korean	8	4,45%
9	Korean 28	9	4,43%
10	Wonjo Korean BBQ	10	4,41%
11	Sadang Korean BBQQ	11	4,00%
12	Mujigae Resto	12	3,00 %

Sumber : [www.Tripadvisor.com](http://www.Tripadvisor.com)

Fenomena yang terjadi dalam dunia kuliner dewasa ini persaingan antar perusahaan kuliner semakin ketat. Sehingga perusahaan harus memperhatikan karyawannya agar karyawan bekerja secara optimal dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Jika diamati yang terjadi di Indonesia menunjukkan disatu sisi banyak organisasi yang telah menetapkan budaya organisasinya masih lemah dalam menerapkan di organisasi, disisi lain kenyataan juga menunjukkan bahwa lebih banyak organisasi yang belum mempunyai dan menetapkan budaya organisasinya ketimbang yang sudah menerapkan sehingga mempengaruhi laju

tumbuhnya organisasi. Fenomena tersebut menyiratkan kurang disadari fungsi, peran dan manfaat budaya organisasi bagi proses tumbuh kembangnya setiap organisasi sehingga banyak organisasi yang gagal bersaing dengan organisasi lainnya bahkan organisasi bubar ditengah perjalanan dalam mewujudkan visi dan misinya. Dari ulasan diatas makin menjadi jelas bahwa salah satu faktor yang membedakan organisasi satu dengan yang lain adalah budayanya dan organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap sikap dan perilaku para anggota organisasinya. Oleh karena itu, untuk mencapai keberhasilannya setiap organisasi perlu meningkatkan kinerja organisasi dan komitmen dari seluruh karyawan dengan membentuk dan mengembangkan budaya organisasinya.

Berdasarkan komitmen yang tinggi, karyawan tidak akan mudah untuk keluar dari perusahaan, hal tersebut menjadi keuntungan bagi perusahaan karena akan menekan biaya rekrutmen. Didalam sebuah organisasi, komitmen dari karyawan sangat penting untuk menjadi perhatian organisasi karena akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kinerja yang dihasilkan, prestasi yang dihasilkan serta rendahnya perputaran karyawan yang terjadi karena karyawan merasa sudah nyaman dan puas bekerja dalam organisasi tersebut.

Perusahaan terlalu fokus pada bagaimana ia bersaing dengan perusahaan lain, kondisi dalam organisasi diperlakukan dengan cara yang tidak efektif. Salah satu tantangan yang lebih sulit untuk seorang pemimpin adalah untuk belajar bagaimana secara efektif memotivasi mereka yang bekerja untuk mereka. Salah satu alasan mengapa begitu sulit adalah karena motivasi bisa sangat pribadi. Biasanya, para pemimpin yang tidak berpengalaman percaya bahwa faktor-faktor

yang memotivasi diri mereka sendiri akan memotivasi lain. Kesalahpahaman lain adalah bahwa para pemimpin yang tidak berpengalaman adalah bahwa faktor-faktor yang memotivasi seorang karyawan akan juga bekerja pada orang lain padahal satu ukuran tidak cocok untuk semua ketika berhubungan dengan motivasi.

Masalah dalam penilaian komitmen karyawan pada Mujigae resto masih belum sempurna yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan, jauh dari harapan perusahaan dikarenakan masih ada karyawan dalam masalah di mujigae resto harus meningkatkan karyawannya agar memiliki komitmen yang baik. Penulis merasa data yang diberikan dari perusahaan masih kurang untuk itu penulis melakukan pra survey dengan membagikan kuisioner kepada 30 orang karyawan mujigae resto . Berikut data yang diperoleh penulis mengenai komitmen karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survei Mengenai Komitmen karyawan Mujigae resto Bandung**

No	Unsur yang dinilai	Frekuensi					Jumlah skor	Skor Ideal	Pencapaian (%)
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Disiplin	1	10	13	4	2	94	150	63
2	Motivasi	1	10	14	5	0	97	150	65
3	Budaya	1	9	12	7	1	92	150	61
4	Peran kepemimpinan	0	11	11	6	2	91	150	61
5	Kompensasi	2	12	10	5	1	99	150	66
Jumlah Skor rata-rata kemampuan kerja									63
Jumlah Skor = Jumlah Frekuensi x Nilai Tiap Skor									
Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi									
Pencapaian % = (Jumlah Skor : Skor Ideal) x 100									

Sumber : Hasil olah data prasurvey 2018

Untuk mencapai kinerja yang optimal perusahaan harus mampu memberikan pemahaman yang jelas dari tugas yang diberikan kepada karyawan. Mengingat sangat pentingnya budaya organisasi, dan peran kepemimpinan seorang karyawan

dalam perusahaan tersebut, diharapkan berdampak baik dan efektif dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas dan berprestasi pada perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil ini penulis melakukan pra survey kepada 30 orang karyawan di mujigae resto Bandung menggunakan 7 variabel bebas yang mempengaruhi komitmen karyawan. Alasan penulis melakukan penyebaran kuesioner yaitu untuk mengetahui masalah-masalah apa saja yang mempengaruhi komitmen karyawan. Berikut ini data yang diperoleh penulis mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan mujigae resto Bandung.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Berdasarkan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Karyawan Pada Bandung**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan risiko		1	20	9		98	3.27
		Memperhatikan detail	3		9	14	4	106	3.53
		Orientasi pada hasil		4	11	8	7	108	3.60
		Orientasi Individu	6	1	8	10	5	91	3.03
		Orientasi pada tim		11	16	1	2	84	2.80
		Keagresifan			22	6	2	100	3.33
		Stabilitas			3	16	11	128	4.27
Skor rata-rata								3.50	
2	Iklim Organisasi	Tanggung Jawab	8	13	6	3	0	116	3,87
		Identitas Individu dalam Organisasi	7	14	6	2	1	114	3,8
		Kehangatan antar pegawai	6	16	4	3	1	120	4,0

		Dukungan	7	15	5	3	0	116	3,87
		Konflik	5	16	8	1	0	115	3,83
Skor rata-rata									3,87
3	Disiplin Kerja	Ketepatan waktu			6	9	15	129	4.30
		Ketaatan terhadap peraturan		2	3	17	8	121	4.03
		Tanggung jawab kerja		5	8	14	3	105	3.50
		Tugas dan kewajiban			13	10	7	114	3.80
Skor rata-rata									3.91
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi			19	5	6	107	3.57
		Kebutuhan akan kekuasaan	1	4	11	14		98	3.27
		Kebutuhan akan afiliasi			8	17	5	117	3.90
Skor rata-rata									3.58
5	Kompensasi	Kompensasi finansial langsung			5	9	16	131	4.37
		Kompensasi finansial tidak langsung			7	2	21	134	4.47
		Kompensasi non finansial		3	9	16	2	107	3.57
Skor rata-rata									4.14
6	Stres Kerja	Stres Lingkungan	8	13	9	0	0	119	3,97
		Stres Organisasi	7	12	8	3	0	113	3,77
		Stres Individu	8	11	7	4	0	113	3,77
Skor rata-rata									3,84
7	Kepemimpinan	Pengaruh idealis	2	15	6	4	3	99	3,30
		Motivasi yang menginspirasi	1	12	8	5	4	91	3,03

		Simulasi kecerdasan	0	16	9	3	2	99	3,30
		Pertimbangan individual	1	14	10	2	3	98	3,26
Skor rata-rata									3,23
Rata-rata = Total : Jumlah Karyawan (30 orang) Skor rata-rata = Total rata-rata : Jumlah Indikator									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa faktor yang mempegaruhi komitmen adalah budaya organisasi dan kepemimpinan. hal tersebut terbukti dari hasil pra survei yang menunjukkan bahwa nilai skor rata-rata terkecil yaitu budaya oraganisasi sebesar 3,50 dan kepemimpinan sebesar 3,23 hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen karyawan di mujigae resto bandung. Oleh karena itu kedua faktor tersebut memiliki nilai skor rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya sehingga menunjukkan bahwa komitmen karyawan menurun.

Menurut yang di katakana oleh Amstrong (dialih bahasakan oleh Benyamin Molan, 2014) bahwa ada 3 area perasaan bila seseorang tersebut terkait atau berkomitmen pada organisasi: a) Area pertama kepercayaan terhadap organisasi, b) Area kedua yaitu keinginan untuk bekerja atau berusaha didalam organisasi sebagai kontrak hidupnya, c) Area ketiga yaitu keinginan untuk bertahan dan menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen menurut Meyer dan Allen (dalam Bambang Wisanggeni, 2014) adalah refleksi ikatan emosional terhadap organisasi, pengakuan tentang harga yang harus dibayar bila meninggalkan organisasi dan tanggung jawab moral yang



melekat. Menurut yang di katkan oleh Mayer dan Allen (dalam Sjabadhyni, 2014) menjelaskan 3 bentuk dari komitmen organisasi, yang keseluruhannya mempunyai implikasi terhadap kelanjutan partisipasi individu dalam organisasi. dari Ketiga bentuk tersebut adalah *affective commitment*, *normative commitment*, *continuance commitment*. Komitmen yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan adanya komitmen, karyawan memiliki keterikatan emosional, loyalitas, dan tanggung jawab. Disamping itu komitmen setiap orang berbeda-beda, ada karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan disisi lain ada juga yang memiliki komitmen rendah yang dapat terlihat pada tabel 1.5 karyawan dibawah ini.

**Tabel 1.5**  
**Rata-rata jawaban karyawan mengenai komitmen karyawan**

Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Afektif	1	17	9	2	1	109	3,63
Kelanjutan	1	16	7	3	3	99	3,30
Normatif	1	15	11	1	2	101	3,36
Skor rata-rata							3,50

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diketahui bahwa komitmen afektif masih belum optimal dibandingkan dengan komitmen kelanjutan dan komitmen normatif. Belum optimalnya komitmen afektif tersebut dikarenakan kurang sadarnya karyawan akan pentingnya melaksanakan kewajiban-kewajiban yang harus dilakukan dalam pekerjaannya dan saling mengandalkan karyawan lain yang bukan merupakan tanggung jawabnya.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Steers (dalam Sopiah,2014:179) menyimpulkan bahwa komitmen yang tinggi pada organisasi akan memberikan sumbangan terhadap organisasi dalam hal stabilitas tenaga kerja. Namun, komitmen organisasi yang tinggi tidak akan dihasilkan tanpa adanya budaya organisasi yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. Budaya inilah yang mempengaruhi komitmen para anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Mujigae Resto adalah salah satu perusahaan kuliner yang sedang berkembang di Bandung yang sudah berdiri sejak 2013 lalu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan berkomitmen dalam organisasi seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dll. Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi akan mempengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi bisa diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan komitmen yang tinggi. Budaya organisasi system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang di anut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain yang penting. Dewasa ini, perusahaan harus mempunyai budaya organisasi yang kokoh untuk mengarungi dan bertahan ditengah dinamika persaingan antar perusahaan.

Berdasarkan data hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan Mujigae Resto Bandung diperoleh data persepsi karyawan terhadap dimensi budaya organisasi, seperti terlihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Rata-rata jawaban karyawan mengenai budaya organisasi**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan risiko		1	20	9		98	3.27
	Memperhatikan detail	3		9	14	4	106	3.53
	Orientasi pada hasil		4	11	8	7	108	3.60
	Orientasi Individu	6	1	8	10	5	91	3.03
	Orientasi pada tim		11	16	1	2	84	2.80
	Keagresifan			22	6	2	100	3.33
	Stabilitas			3	16	11	128	4.27
Skor rata-rata								3,50

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan tabel 1.6 mengindikasikan permasalahannya masih terlihat dalam hal keagresifan karyawan dalam bekerja, inovasi & berani mengambil risiko, orientasi orang, dan orientasi hasil.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan Manajer di Mujigae Resto Bandung, didapatkan informasi bahwa nilai-nilai dalam budaya organisasi pada pengaplikasiannya belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih ada saja karyawan yang melanggar nilai-nilai yang ada, namun dari pihak restoran sangat tegas dalam memberlakukan punishment kepada karyawan. Nilai-nilai yang sangat kental di dalam perusahaan adalah tentang keramah tamahan, kejujuran, ketulusan, kesopanan, loyalitas, menjunjung tinggi norma & perilaku saat bekerja, profesional.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan berpendapat juga bahwa nilai-nilai dalam budaya organisasi pada pengaplikasiannya tidak sepenuhnya berjalan dengan baik karena seperti fungsi budaya pada umumnya yang

dapat memberikan pemahaman terhadap visi, misi, tujuan, sasaran dari organisasi, lalu dapat menghasilkan dan meningkatkan komitmen karyawan, dan dapat memberikan arah dan memperkuat standar perilaku dalam bekerja serta melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan organisasi. Namun sebagian karyawan juga berpendapat bahwa nilai-nilai dalam budaya organisasi tersebut sudah sesuai dengan kegiatannya selama ini. Keefektifan dalam berkomunikasi menjadi salah satu kendala yang terjadi pada restoran tersebut, yang seharusnya dapat menginformasikan atau terkoordinasi antara satu bagian dengan bagian lainnya namun yang terjadi adalah hanya antar bagian masing-masing unit saja yang dapat melakukan komunikasi dengan baik, pada bagian lainnya karyawan kurang menjalin komunikasi dengan baik sehingga terkadang terjadi *missed communication* antar bagian dalam restoran tersebut yang tidak sesuai dengan harapan. Saat ini memang budaya yang terjadi dalam organisasi tersebut mengalami perubahan karena terjadi perubahan juga pada pihak manajemennya yang semula tidak memfokuskan pada suatu hasil sekarang lebih berorientasi pada hasil sehingga dalam pengaplikasiannya menurut karyawan cukup rumit/sulit untuk dikerjakan karena kurang sesuai dengan cara kerja para karyawan selama ini sehingga tuntutan bekerja pun menjadi lebih tinggi.

Rashid, Sambasivan, dan Rahman; Ladd dan Heminger; Ali, Pascoe, dan Warne (dalam Sopiha, 2014: 180) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa untuk kepentingan ke depan, kesesuaian dan keterbukaan budaya organisasi memainkan peranan penting bagi keberhasilan organisasi maupun pembelajaran sosial. Semakin tinggi tingkat penerimaan para anggota terhadap nilai-nilai pokok

organisasi atau perusahaan dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, semakin kuat budaya organisasinya. Akan tetapi, budaya organisasi kuat juga memiliki kelemahan yaitu budaya organisasi yang kuat cenderung menghambat para karyawan untuk berani mencoba cara-cara yang inovatif atau baru, terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang berubah cepat. Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya organisasi yang tertanam dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap komitmen para anggota. Ketika suatu individu-individu dalam organisasi telah memahami beberapa nilai-nilai yang ada dalam suatu organisasinya, maka akan dilihat dalam mempengaruhi bagaimana komitmen individu-individu dalam karyawan tersebut terhadap organisasi yang menjadi rujukan.

Berdasarkan data hasil pra survey yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan Mujigae Resto Bandung diperoleh data persepsi karyawan terhadap dimensi kepemimpinan, seperti terlihat pada tabel 1.7

**Tabel 1.7**  
**Rata-rata jawaban karyawan mengenai kepemimpinan**

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
kepemimpinan	Pengaruh idealis	2	15	6	4	3	99	3,30
	Motivasi yang menginspirasi	1	12	8	5	4	91	3,03
	Simulasi kecerdasan	0	16	9	3	2	99	3,30
	Pertimbangan individual	1	14	10	2	3	98	3,26
Skor rata-rata								3,32

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey 2018

Berdasarkan tabel 1.7 permasalahan masih terlihat dalam hal pengambilan keputusan, memotivasi karyawan, dan juga pengarahan yang diberikan kepada para karyawan. Berdasarkan hasil wawancara pada beberapa karyawan di resto, dalam hal pengambilan keputusan yang dilakukan oleh atasan terkadang menyulitkan bagi para karyawan dan kurang memahami situasi dan kondisi yang ada. Keluhan yang sedang dialami saat ini adalah organisasi lebih berfokus pada hasil kerja akibat dari perubahan di pihak manajemen yang mana dalam pembuatan produk makanan maupun minuman benar-benar diperhatikan dengan detail yang sesuai dengan SOP yang ada karena disetiap bulannya pihak manajemen melakukan sidak pada seluruh outlet resto yang berada dicabang Bandung, sehingga para karyawan harus benar-benar mengikuti prosedur yang ada.

Melihat hal tersebut memotivasi karyawan dan pengarahan manajer tersebut sudah memberikan yang menurutnya benar namun ada beberapa karyawan yang merasa kurang memahami dan mengerti dari setiap arahan yang diberikan dan memotivasi karyawan untuk bersemangat dalam bekerja hanya dilakukan sesekali saja bila melihat kinerja karyawan tersebut mulai menurun.

Melihat dari mencapai tujuan organisasi peran kepemimpinan juga diperlukan pada seorang manajer yang menduduki jabatan tertinggi di outlet restoran tersebut yang tidak hanya mengawasi bawahannya tetapi banyak peran yang dilakukan oleh seorang manajer yang mana dalam setiap perannya tersebut memiliki maksud untuk menjadikan seluruh anggota dalam organisasi dapat bekerja dengan optimal. Bila pimpinan mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku

anggotanya atau anak buah. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka yang lebih baik, dengan komitmen yang tinggi, karyawan tidak akan mudah keluar dari perusahaan, hal tersebut menjadi keuntungan bagi perusahaan, hal tersebut menjadikan keuntungan bagi perusahaan. Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah mempunyai komitmen yang sangat baik maka harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dan hasil pra survey tersebut mendorong peneliti untuk membuktikan secara empiris tentang “Pengaruh Budaya

Organisasi Dan Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Di Mujigae Resto Bandung”.

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

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan di Mujigae Resto Bandung yaitu Budaya Organisasi dan Peran Kepemimpinan.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Belum optimalnya komitmen terhadap pekerjaan dalam resto.
2. Masih rendahnya kepedulian dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.
3. Karyawan masih melanggar SOP yang sudah ditetapkan.
4. Belum efektifnya komunikasi antar bagian dalam resto.
5. Masih kurangnya budaya organisasi dalam hal agresifitas.
6. Belum optimalnya budaya organisasi dalam hal inovasi dan berani mengambil risiko.
7. Belum optimalnya budaya organisasi dalam hal orientasi orang dan orientasi hasil.
8. Kurang optimalnya peran kepemimpinan manajer dalam hal pengambilan



keputusan.

9. Kurang optimalnya peran kepemimpinan manajer dalam hal memotivasi karyawan.
10. Kurang optimalnya peran kepemimpinan manajer dalam hal pengarahan pada karyawan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi di Mujigae Resto Bandung
2. Bagaimana peran kepemimpinan di Mujigae Resto Bandung
3. Bagaimana komitmen karyawan di Mujigae Resto Bandung
4. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan peran kepemimpinan terhadap komitmen karyawan di Mujigae Resto Bandung baik secara simultan maupun parsial

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Budaya organisasi di Mujigae Resto Bandung
2. Peran kepemimpinan di Mujigae Resto Bandung
3. Komitmen karyawan di Mujigae Resto Bandung
4. Besarnya pengaruh budaya organisasi dan peran kepemimpinan terhadap komitmen karyawan di Mujigae Resto Bandung

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Ada beberapa hal yang ingin penulis capai dalam penelitian ini, baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis sehingga hasilnya dapat bermanfaat bagi semua orang.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

#### **1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Penelitian ini dapat berguna untuk mengembangkan ilmu dan pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia dan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta memperluas wawasan dan analisa peneliti, juga sebagai informasi hasil penelitian dan memunculkan ide-ide penelitian baru lainnya yang bermanfaat bagi kemajuan bersama.

#### **2. Bagi Budaya Organisasi**

Penting untuk dipahami karena banyak pengalaman menunjukkan bahwa ternyata budaya organisasi ini tidak saja berbicara mengenai bagaimana sebuah organisasi bisnis menjalankan kegiatannya sehari-hari, tetapi juga sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dicapai oleh sebuah organisasi.

#### **3. Bagi Peran Kepemimpinan**

Peran kepemimpinan dalam hal ini adalah seorang manajer yang bertugas untuk memastikan bahwa keseluruhan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat diwujudkan melalui rangkaian kegiatan manajemen, baik yang bersifat fungsional maupun bersifat operasional.

#### **4. Bagi Komitmen Karyawan**

Tidak hanya sekedar berkomitmen untuk bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan tertentu melainkan bekerja dengan sepenuh hati agar segala target kita dan perusahaan dapat terlaksanakan dengan sebaik-baiknya sehingga saling mendapat keuntungan dari kedua belah pihak, baik kita maupun perusahaan.

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Pimpinan**

Diharapkan dapat memberikan masukan berharga untuk organisasi agar dapat menjadi organisasi yang lebih baik lagi dalam pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Penulis**

- a. Dapat menambah pembelajaran dalam hal sumber daya manusia.
- b. Dapat menambah pembelajaran dalam hal budaya organisasi.
- c. Dapat menambah pembelajaran dalam hal kepemimpinan.
- d. Dapat menambah wawasan dalam hal komitmen karyawan pada sebuah organisasi.

##### **3. Bagi Perusahaan**

- a. Agar mengelola sumber daya manusia lebih baik.
- b. Dapat menjadi referensi agar budaya organisasi ditingkatkan.
- c. Dapat menjadi referensi agar kepemimpinan dimaksimalkan.
- d. Dapat menjadi referensi agar komitmen karyawan dalam organisasi ditingkatkan