

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia sudah sering dinyatakan didalam banyak karya, dibahas di media masa bahwa UMKM di Indonesia sangat penting sebagai sumber pertumbuhan kesempatan kerja dan pendapatan. Persaingan yang cukup ketat ini menjadi salah satu pemicu kegiatan pelaku usaha di bidang industri baik itu yang termasuk industri kecil, industri sedang maupun industri besar. Salah satunya pada bisnis UKM (Usaha Kecil Menengah) yang juga didalamnya mengatur dan mengelola sumber daya manusia. UKM merupakan salah satu bagian yang sangat berpengaruh dari perkembangan perekonomian suatu negara, termasuk Indonesia. Keberadaan dan peran dari kelompok *entrepreneur* (pengusaha) mampu untuk membantu menentukan kemajuan dan kemunduran dari segi perekonomian suatu negara.

Berwirausaha diperlukan kerjasama tim yang baik, memiliki kreativitas dan semangat yang tinggi, kepemimpinan yang baik, mampu berinovasi, modal yang cukup serta mampu memanfaatkan peluang yang ada. Namun dalam pelaksanaannya tentulah tidak mudah, banyak hambatan dan tantangan yang perlu dihadapi agar seorang pengusaha dapat berhasil. Tercapainya tujuan karakteristik organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya, sehingga perusahaan perlu melakukan

pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan yang baik maka akan terciptanya kinerja yang baik.

Pada UMKM, kinerja juga dapat digunakan sebagai alat evaluasi terhadap karyawan perusahaan itu sendiri yang berguna untuk meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan dan sasaran bisnis. Evaluasi terhadap kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat dari sisi mana yang sebaiknya diperbaiki dari masing-masing karyawan maupun tim kerja. Evaluasi tersebut muncul dari pihak karyawan itu sendiri dan untuk mengetahui kekurangan karyawan yang sebelumnya tidak mereka sadari. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan UMKM yang baik pula. Ini merupakan salah satu solusi yang tepat untuk dapat menunjang keberhasilan UMKM.

Menurut undang-undang no.20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah di definisikan sebagai berikut: (1) Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro. (2) Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau besar yang memenuhi kriteria usaha kecil. (3) Usaha menengah adalah usaha ekonomi 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.

Berdasarkan pemaparan diatas, akan dijelaskan mengenai klasifikasi usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah berdasarkan UU No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Klasifikasi UMKM Berdasarkan UU No.20 Tahun 2008

Ukuran Usaha	Aset	Pendapatan
Usaha Mikro	Minimal 50 Juta	Maksimal 300 Juta
Usaha Kecil	>50 Juta – 500 Juta	Maksimal 3 Miliar
Usaha Menengah	>500 Juta – 10 Miliar	>2,5 Miliar – 50 Miliar

Sumber: UU No. 20 Tahun 2008

Berdasarkan pada Tabel 1.1 tentang klasifikasi UMKM dari segi ukuran usaha yang mana usaha mikro memiliki aset sebesar minimal 50 juta dengan total pendapatan maksimal 300 juta, selanjutnya usaha kecil memiliki aset lebih dari 50 juta sampai 500 juta dengan total pendapatan maksimal 3 miliar, dan usaha menengah memiliki aset lebih dari 500 juta sampai 10 miliar dengan pendapatan lebih dari 2,5 miliar sampai 50 miliar. Kekayaan bersih UMKM adalah pengurangan total nilai kekayaan usaha (aset) dengan total nilai kewajiban, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Keberadaan usaha mikro, usaha kecil dan usaha menengah (UMKM) merupakan bagian terbesar dalam perekonomian nasional.

UMKM selama ini terbukti dapat diandalkan sebagai katup pengaman dimasa krisis, melalui mekanisme penciptaan kesempatan kerja dan nilai tambah. Peran dan fungsi strategis ini sesungguhnya dapat ditingkatkan dengan memerankan UMKM sebagai salah satu pelaku usaha komplementer bagi

pengembangan perekonomian nasional, dan bukan sub ordinari dari pelaku usaha lainnya. Keberhasilan dalam meningkatkan kemampuan UMKM berarti memperkokoh bisnis perekonomian masyarakat. Hal ini akan membantu mempercepat proses pemulihan perekonomian nasional dan sekaligus sumber dukungan nyata terhadap pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi pemerintahan. Berdasarkan data tersebut, usaha dapat diklasifikasikan berdasarkan ukuran usaha bagi pengusaha-pengusaha sentra rajut. Hal tersebut menarik peneliti untuk melakukan penelitian di bidang sentra saung rajut bandung.

Kota Bandung memiliki kontribusi cukup besar dalam pembentukan ekonomi Provinsi Jawa Barat salah satunya dari sektor UMKM (Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah) dan industri kreatif. Dalam upaya pengembangan sektor industri di kota Bandung. Terdapat sentra UMKM di kota Bandung sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Kawasan Industri Utama Kota Bandung

No	Nama	Unit Usaha	Tenaga Kerja
1	Sentra Sepatu Cibaduyut	148	733
2	Sentra Bengkel Las, Bubut Kebon Waru	93	500
3	Sentra Boneka Sukamulya	17	151
4	Sentra Boneka Warung Muncang	48	175
5	Sentra Tas Leuwi Panjang	35	143
6	Sentra Jean's Cihampelas	59	352
7	Sentra Kaos dan Sablon Suci	218	1258
8	Sentra Saung Rajut Binong Jati	15	60

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung

Sebagai Ibu Kota Provinsi Jawa Barat Kota Bandung memiliki kontribusi cukup besar terhadap pembentukan Ekonomi provinsi Jawa Barat salah satunya dari

sektor KUMKM (Koperasi Usaha Mikro Kecil Menengah) dan industri kreatif. Kota Bandung saat ini sedang menjadi pusat perhatian seluruh Indonesia bahkan hingga ke luar negeri, karena saat ini kota Bandung banyak dikunjungi oleh wisatawan lokal maupun mancanegara. Dalam upaya pengembangan sektor industri di kota Bandung. Pemerintah di kota Bandung telah menetapkan beberapa sentra industri yang tertuang dalam surat keputusan Wali Kota Bandung No.530/Kep.295-DISKUKM.PERINDAG/2009 tanggal 03 Maret 2009. Dalam surat keputusan tersebut terdapat beberapa sentra usaha mikro kecil yaitu seperti apa yang telah disajikan pada tabel di atas.

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat CV Saung Rajut Binong Jati Bandung yang merupakan salah satu dari 8 sentra yang berpotensi di Kota Bandung. CV Saung Rajut Binong Jati tersebut menghasilkan kerajinan seperti sweater, jaket, sarung tangan, scraft dan lainnya. Perusahaan tersebut seluruh barangnya di produksi dan di jual sendiri tidak seperti sentra industri lainnya yang hanya menerima barang jadi dan menjualnya, maka dari itu saya memilih lokasi penelitian tersebut karena CV Saung Rajut Binong Jati memproduksi barang sepenuhnya. Sektor ekonomi kreatif di kota Bandung umumnya bergerak di bidang fashion, salah satunya adalah CV Saung Rajut Binong Jati.

Secara total industri kreatif di kota Bandung ini menyerap sangat baik tenaga kerja dan memberikan kontribusi sebesar 14,46% untuk PDRB kota. Bidang fashion merupakan bidang yang paling besar berkontribusi dalam sektor kreatif kota Bandung yaitu sekitar 51% PDRB dari sektor kreatif disumbang oleh bidang fashion, bidang fashion dalam sektor kreatif, karena kota bandung sangat terkenal

dengan fashionnya menurut laporan perencanaan pengembangan kapasitas mekanisme iklim persaingan dan jejaring kreatif oleh Bapeda kota Bandung terbagi atas lapangan industri perajutan dan industri pakaian jadi.

Usaha rajut yang ada di CV Saung Rajut Binong Jati mayoritas merupakan usaha keluarga atau turun temurun yang diwariskan kepada generasi berikutnya. Sehingga keahlian tersebut harus tetap dilestarikan, karena tidak semua orang memiliki keahlian merajut. Namun demikian untuk dapat bersaing di pasar maka pengusaha rajut harus memperbaiki dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) agar mampu bertahan ditengah kondisi yang sangat cepat berubah saat ini. Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan, krisis moneter yang terjadi pada tahun 2010/2011 berdampak sangat buruk bagi para pengusaha hingga saat ini sehingga mengakibatkan berkurangnya pendapatan usaha CV Saung Rajut Binong Jati Bandung.

Pendapatan CV saung rajut binong jati pada empat tahun terakhir di tahun 2021 mengalami penurunan hingga 60% Menurunnya pendapatan usaha CV Saung Rajut Binong Jati mengakibatkan para pengusaha mengalami kerugian hingga sebagian dari para pengerajin rajutan tidak bisa mempertahankan usahanya dikarenakan ongkos produksi yang tinggi serta bahan baku yang terbilang mahal dan para pengusaha tidak mampu bersaing dengan harga produk import yang lebih murah. Selain penurunan pendapatan usaha masyarakat sekitar, kapasitas produksi yang dihasilkan pun tiap tahun mengalami penurunan. Menurunnya pendapatan usaha dan kapasitas produksi CV Saung Rajut Binong Jati ternyata mengakibatkan menurunnya jumlah unit usaha dan jumlah tenaga kerja di CV Saung Rajut Binong

Jati. Berikut peneliti menyajikan data UKM dan karyawan pada CV Saung Rajut Binong Jati:

Tabel 1. 3
Data UKM dan Karyawan pada Sentra Industri Saung Rajut
Binong Jati Bandung

No	Potensi	Tahun			
		2018	2019	2020	2021
1	Unit Usaha	40	37	24	15
2	Tenaga Kerja (Orang)	320	259	120	60
3	Rata-Rata Tenaga Kerja Per UKM	8	7	5	4

Sumber: Koperasi Di Sentra Industri CV Saung Rajut Binong Jati

Berdasarkan Tabel 1.3 Unit usaha yang dimiliki CV Saung Rajut Binong Jati dari tahun ke tahun semakin menurun yaitu pada tahun 2018 sebanyak 40, pada tahun 2019 sebanyak 37, pada tahun 2020 sebanyak 24 dan pada tahun 2021 sebanyak 15 unit. Kemudian karyawan pada CV Saung Rajut Binong Jati pada tahun 2018 sebanyak 320, pada tahun 2019 sebanyak 259, kemudian pada tahun 2020 menurun cukup tinggi sebanyak 120 dan tahun 2021 mengalami penurunan kembali menjadi 60 karyawan. Terlihat dari data tersebut rata-rata tenaga kerja per UKM paling rendah terjadi pada tahun 2021. Hal tersebut menarik peneliti untuk meneliti kinerja karyawan pada CV Saung Rajut Binong Jati Bandung.

Karyawan merupakan aset penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan dapat menjadi keunggulan kompetitif yang sangat potensial bagi perusahaan itu sendiri jika karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien atau memiliki kinerja yang baik. Ketika karyawan memiliki kinerja yang optimal maka dapat membantu dalam melancarkan dan mengembangkan setiap pekerjaan sehingga

tujuan perusahaan dapat tercapai. Maka dari itu penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Untuk melihat lebih jelas bagaimana kondisi kinerja karyawan pada UMKM di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung berikut hasil pra-survei kinerja karyawan di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung:

Tabel 1. 4
Kinerja Karyawan pada CV Saung Rajut Binong Jati Bandung

No	Dimensi	Jawaban					Rara-rata
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Kualitas Kerja	4	9	11	7	4	3,06
2.	Kuantitas Kerja	7	5	11	7	5	3,06
3.	Kerja sama	3	5	12	8	7	2,69
4.	Tanggung Jawab	2	7	13	8	5	2,8
5.	Inisiatif	6	6	8	12	3	3
Skor Rata-rata							2,92

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.4 maka dapat dilihat rata-rata variabel kinerja karyawan secara umum berada pada skor 2,92 yang mana jika dilihat dari interpretasi kategori skala maka termasuk dalam kategori kurang baik. Variabel kinerja memiliki lima dimensi yang mana terdapat dua dimensi yang memiliki poin di bawah rata-rata variabel yakni dimensi kerjasama dengan skor 2,69 dan dimensi tanggung jawab dengan skor 2,8. Artinya kinerja karyawan masih dirasa belum maksimal.

Masalah dengan variabel kinerja karyawan ini pun diperkuat dengan hasil observasi dan wawancara penulis dengan salah satu karyawan pada CV. Saung Rajut Binong Jati Bandung bahwa masih kurangnya jalinan kerjasama karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan adanya kecanggungan antar karyawan akibat perbedaannya umur yang lumayan jauh sehingga kurang akrab satu sama lain, serta kurangnya rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan bekerja kadang seorang karyawan tidak profesional terhadap pekerjaannya yang telah diambil. Tujuan perusahaan akan menjadi kurang efektif dan efisien apabila kinerja kerja karyawan tidak optimal dengan ini maka diadakan kuesioner pra-survei mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

Pra-survei ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner yang berisi 7 variabel yang diduga bermasalah dan mempengaruhi kinerja karyawan, kuisisioner disebar kepada 35 karyawan yang menjadi responden. Berikut merupakan hasil kuisisioner pra-survei:

Tabel 1. 5
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV
Saung Rajut Binong Jati Bandung

Variabel	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi	Kebutuhan Akan Prestasi	10	6	8	4	7	113	3,23
	Kebutuhan Akan Afiliasi	10	3	7	11	4	109	3,11
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	8	7	11	4	5	114	3,26
Skor Rata-rata Motivasi								3,2
Komitmen Afektif	Emosional	3	4	11	9	8	90	2,57
	Identifikasi	8	4	8	12	3	107	3,06
	Keterlibatan	2	6	11	8	8	91	2,6
Skor Rata-rata Komitmen Afektif								2,74
Kompetensi	Pengetahuan	6	7	10	11	1	111	3,17

	Keterampilan	8	7	8	5	7	109	3,11
	Sikap	10	7	10	6	2	122	3,49
Skor Rata-rata Kompetensi								3,26
Kepemimpinan	Ketrampilan berkomunikasi	9	7	10	4	5	116	3,31
	Kemampuan mendengar saran	9	7	5	8	6	110	3,14
	Ketegasan”dalam bertindak	6	7	11	8	3	110	3,14
Skor Rata-rata Kepemimpinan								3,2
Lingkungan Kerja	Suhu Udara	9	8	9	4	5	117	3,34
	Kebisingan	9	8	7	5	6	114	3,26
	Pencahayaan	8	6	10	7	4	112	3,20
	Kebersihan	6	11	8	8	2	116	3,31
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,28
Budaya Organisasi	Perhatian terhadap detail	4	5	16	7	3	105	3
	Berorientasi kepada hasil	2	3	9	12	9	82	2,34
	Berorientasi tim	5	6	10	13	1	106	3,03
	Sikap agresif	7	5	10	9	4	107	3,06
	Stabilitas	7	6	11	5	6	108	3,09
	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	2	4	10	9	10	84	2,40
	Berorientasi kepada manusia	4	5	16	7	3	105	3
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								2,85
Komunikasi	Hubungan yang makin baik	8	4	13	8	2	113	3,23
	Pemahaman	8	7	7	9	4	111	3,17
Skor Rata-rata Komunikasi								3,2
Skor Rata-rata = Jumlah skor : Jumlah Responden (35) Jumlah skor rata-rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai 7 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Saung

Rajut Binong Jati Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel komitmen afektif dan budaya organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen afektif. Komitmen afektif merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya komitmen afektif, karyawan kurang memiliki keterlibatan aktivitas sesama rekan kerja yang mengakibatkan kurangnya kekompakan dalam suatu ruangan kerja. Kurangnya komitmen afektif akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Adanya komitmen afektif dalam pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana komitmen afektif tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Komitmen afektif dilihat dari beberapa aspek yaitu ikatan emosional antara sesama pegawai, identifikasi dan keterlibatan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik, sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan. Komitmen afektif merupakan salah satu komponen dalam komitmen organisasi yang berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi, dan merasa terlibat dalam sebuah aktivitas, tujuan, nilai suatu organisasi komitmen afektif juga merupakan kesadaran bahwa anggota organisasi memiliki tujuan dan nilai yang sama dan selaras dengan organisasi tempatnya bergabung. Pada tahap ini tujuan dan nilai individu memiliki keselarasan dan kesatuan sehingga akan mempengaruhi individu untuk berdedikasi penuh dan loyalitasnya dan ingin tetap bergabung

dengan organisasi serta rendahnya niat untuk keluar dari organisasi. Berikut Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-survei mengenai variabel komitmen afektif:

Tabel 1. 6
Variabel Komitmen Afektif Pada CV Saung Rajut Binong Jati Bandung

No.	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Emosional	3	4	11	9	8	90	2,57
2.	Identifikasi	8	4	8	12	3	107	3,06
3.	Keterlibatan	2	6	11	8	8	91	2,6
Skor Rata-rata variabel Komitmen Afektif							2,74	
Rata-rata skor = Jumlah skor : Jumlah Responden (35) Jumlah skor rata-rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6 yang penulis sajikan, menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif memiliki skor rata-rata 2,74 yang termasuk ke dalam kategori kurang baik. Variabel komitmen afektif memiliki tiga dimensi yang mana terdapat dua dimensi yang memiliki poin di bawah rata-rata variabel yakni dimensi emosional dan dimensi keterlibatan dengan skor 2,57 dan 2,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen afektif yang terlalu tinggi dan kemampuan dari karyawan terlalu rendah akan menyebabkan menurunnya hasil kinerja.

Komitmen afektif yang tinggi pada tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, namun perlu didukung dengan budaya organisasi yang baik. Menurut (Sule & Saefullah, 2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi

terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Budaya organisasi akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Untuk melihat kondisi awal proses budaya organisasi di Saung Rajut Binong Jati Bandung berdasarkan penilaian bawahan, maka penulis melakukan pra survei terhadap 35 orang karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.7

Tabel 1. 7

Variabel Budaya Organisasi Pada CV Saung Rajut Binong Jati Bandung

No.	Dimensi	Jawaban					Jumlah Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1.	Perhatian terhadap detail	4	5	16	7	3	105	3
2.	Berorientasi kepada hasil	5	6	10	13	1	106	3,03
3.	Berorientasi tim	2	3	9	12	9	82	2,34
4.	Sikap agresif	7	5	10	9	4	107	3,06
5.	Stabilitas	7	6	11	5	6	108	3,09
6.	Inovasi dan keberanian mengambil risiko	2	4	10	9	10	84	2,40
7.	Berorientasi kepada manusia	4	5	16	7	3	105	3
Skor Rata-rata variabel Budaya Organisasi							2,85	
<p>Rata-rata skor = Jumlah skor : Jumlah Responden (35) Jumlah skor rata-rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan Kuesioner</p>								

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 1.7 mengenai budaya organisasi dapat dilihat dari hasil keseluruhan dengan hasil 2,85. Adapun hasil dimensi budaya organisasi yang berada di bawah rata-rata yaitu dimensi berorientasi tim dengan nilai rata-rata 2,34 dan dimensi inovasi dan keberanian mengambil risiko dengan nilai rata-rata 2,40.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, yang berkenaan dengan budaya organisasi yaitu masih kurangnya kerjasama tim sehingga terkadang kegiatan kerja diorganisasikan hanya individu/sendiri-sendiri. Hal ini dikarenakan adanya ketidakcocokkan hubungan setiap karyawan baik secara sikap, nilai atau karakter, serta *mood* atau masalah yang dihadapi tiap karyawan ketika melakukan pekerjaan secara tim. Dan masih kurangnya inovasi dan keberanian mengambil resiko. Hal ini karena organisasi kurang mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko dan bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

Dalam hal ini untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal penting bagi setiap karyawan memiliki komitmen afektif dan budaya organisasi yang baik. Berdasarkan hasil pra-survei dan latar belakang yang telah di paparkan maka penting untuk dilakukan penelitian bagi para pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam bidang sentra rajut dengan judul penelitian **“PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV SAUNG RAJUT BINONG JATI BANDUNG.”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel komitmen afektif dan variabel budaya organisasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif

- a. Masih kurangnya tingkat ikatan emosional antara perusahaan dengan karyawan.
- b. Masih kurangnya keterlibatan/hubungan sosial antar karyawan terhadap perusahaan dalam pekerjaan mereka sendiri.

2. Budaya Organisasi

- a. Kurangnya kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kurangnya inovasi dan keberanian mengambil risiko dalam diri karyawan.

3. Kinerja karyawan

- a. Karyawan kurang menjalin hubungan kerjasama dalam bekerja.
- b. Karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam bekerja.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah di uraikan di atas dapat dirumuskan masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen afektif di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung.
2. Bagaimana budaya organisasi di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh komitmen afektif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui:

1. Komitmen afektif di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung.
2. Budaya organisasi di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung.
3. Kinerja karyawan di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung.
4. Besarnya pengaruh komitmen afektif dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial di CV Saung Rajut Binong Jati Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga dapat berguna bagi

mereka yang membacanya, terutama yang ingin melakukan penelitian mengenai komitmen afektif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai komitmen afektif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi salah satu sumber bacaan bagi pihak yang memerlukan referensi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian adapun kegunaannya, sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja.
 - b. Memahami lebih dalam mengenai materi manajemen sumber daya manusia terutama tentang komitmen afektif dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran mengenai komitmen afektif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Nama Perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi secara menyeluruh.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh komitmen afektif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.