

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan juga sangat membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan adalah sumber energi yang sangat berarti untuk industri sebab memiliki kemampuan, tenaga serta kreatifitas yang diperlukan industri untuk menggapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Industri merupakan seorang yang bergantung dari keahlian, motivasi serta dorongan orang yang diterima (Mathis and Jakson, 2002; 89).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 18 tahun 2008 tentang Pengolahan Sampah : Bab II Asas dan Tujuan ; pasal 3 berbunyi : Pengelolaan sampah diselenggarakan berdasarkan asas tanggung jawab, asas berkelanjutan, asas manfaat, asas keadilan, asas kesadaran, asas kebersamaan, asas keselamatan, asas keamanan, serta asas nilai ekonomi. Pasal 4 berbunyi: Pengelolaan sampah bertujuan untuk menambah kesehatan warga serta mutu area dan menjadikan sampah selaku sumber energi. Bersumber pada undang- undang tersebut, jadi berguna bagaimana hendaknya sampah diperlakukan, baik dari perspektif tanggung jawab hingga dengan

bagaimana sampah itu bisa jadi nilai tambah ekonomi. Konversi sampah menjadi sesuatu yang bernilai ekonomi, masih sangat tidak sering didengarkan. Paling tidak, tidak sering sekali dalam prakteknya bagaimana instan pengelolaan sampah ini hendaknya diperlakukan. Sedikit sekali praktekpraktek yang dapat dijadikan contoh model agar dapat menjadi panduan suatu daerah agar dapat melakukan pengelolaan sampah yang baik dan benar.

Plastik ialah sesuatu bahan yang tidak gampang terdekomposisi oleh mikroorganisme pengurai sebab watak spesial yang dimilikinya ialah sesuatu polimer rantai panjang sehingga bobot molekulnya besar dimana atom- atom penyusunnya sama- sama mengikat satu sama lain. Hampir setiap produk seperti makanan dan minuman, menggunakan plastik sebagai kemasan. Sebaliknya produk rumah tangga banyak yang memakai bahan dasar plastik sebab plastik memiliki keunggulan semacam ringan, kokoh, transparan, tahan air dan biayanya relatif murah serta terjangkau oleh seluruh golongan warga.

Limbah hasil industri jadi salah satu permasalahan serius di masa industrialisasi. Oleh sebab itu, regulasi tentang industrialisasi ramah lingkungan sebagai isu bernilai( Basaran, 2013; Wilson, et angkatan laut(AL)., 2012). Pengolahan limbah wajib dicoba dari hulu hingga hilir sebab bila ini tidak dicoba hingga ancaman terhadap pencemaran hendak berdampak parah (Xue, et al., 2013; Mohanty, 2012).

Secara ekonomi sebenarnya semua limbah dapat diolah untuk memberikan manfaat sehingga memberikan nilai dan keuntungan ekonomi, yaitu tidak saja bagi pelaku industri, tetapi juga pihak-pihak yang berkepentingan terhadap limbah tersebut (Achillas, et al., 2013).

Di Indonesia setiap perusahaan pasti ingin menjadi perusahaan idaman, tetapi bukanlah hal yang mudah untuk mencapai predikat tersebut begitu pula dengan Cv. Cahaya Timur Plastik Pelletindo merupakan perusahaan dibidang industri pengelolaan sampah plastik menjadi biji plastik ulang (*recycle*) yang terletak di Jl Raya Batujajar KM 6 Kampung Cibungur Kecamatan Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat. Cv. Cahaya Timur Plastik Pelletindo juga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam rangka mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan, diperlukan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan ini pun harus ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. (Nurandini, Lataruva 2014).

Kinerja memiliki peranan yang sangat besar terhadap tercapainya tujuan institusi. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja / produktivitas sumberdaya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudarsono (2008), Rahmawati (2009), Dharmawan (2011), Murty (2012) dan Pramono dan Triyani (2013) menyatakan kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja , komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap CV Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat dimana karyawan bekerja.

Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan setia pada perusahaan dan akan bekerja keras untuk kemajuan CV Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat. Karyawan akan berusaha berkontribusi dalam bentuk tenaga ataupun pikiran demi kemajuan dan tercapainya tujuan perusahaan.

Komitmen ini merupakan hasil timbal balik atas apa yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan. Karyawan akan puas dengan pekerjaan mereka apabila perusahaan mampu memberikan timbal balik yang adil dan layak, hal tersebut akan meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan dan kepuasan kerja karyawan, karena hal tersebut memberikan timbal balik yang positif untuk perusahaan. Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan, pimpinan harus mampu membantu karyawannya untuk mendapatkan “*achievement*” agar dapat meningkatkan kinerjanya dan bisa mencerminkan sikap karyawan yang mampu bekerja keras, karena dalam setiap pekerjaan yang dijalankan karyawan membutuhkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

Kepuasan kerja ini yang mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Kepuasan karyawan merupakan aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Selain itu kepuasan kerja adalah salah satu indikator penting dalam mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Hal tersebut tidak terlepas dari permasalahan organisasi yang berkaitan langsung dengan karyawan khususnya dalam masalah kinerja karyawan Berdasarkan dari hasil pengamatan yang telah dilakukan, yaitu dengan wawancara melalui telepon dan aplikasi WhatsApp , permasalahannya tersebut adalah Kurangnya pengalaman karyawan dalam melaksanakan tugas dibidang yang dia terima hal itu menyebabkan kinerja yang masih kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer CV Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat pada tanggal 24 November 2020 melalui sambungan telepon dan juga aplikasi whatsapp , diperoleh informasi mengenai CV Cahaya Timur Plastic Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat bahwa masih ada beberapa karyawan yang kinerjanya kurang maksimal karena masih ada yang kurang cekatan dalam pemeberian pekerjaan selain itu terdapat beberapa karyawan yang masih kurang disiplin.

Berikut merupakan hasil survey awal berupa kuesioner mengenai Kinerja karyawan di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat yang dilakukan melalui google form pada tanggal ( 26 November 2020), seperti pada tabel 1.1 berikut ini

**Tabel 1.1**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan**

NO	PERNYATAAN	Ya	persentase	Tidak	persentase
1.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	24	80%	6	20%
2.	Saya mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan saya	21	70%	9	30%
3.	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti	27	90%	3	10%

4.	Pengetahuan yang saya miliki sangat membantu pekerjaan saya	21	70%	9	30%
5.	Saya selalu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	27	90%	3	10%
6	Saya mampu bekerja sama dengan tim	21	70%	9	30%
7	Saya memiliki tanggung jawab dan memegang komitmen dalam bekerja	27	90%	3	10%
8	Saya mampu mengikuti instruksi yang diberikan atasan atau teman sejawat dalam melakukan pekerjaan	24	80%	6	20%
9	Saya tidak pernah bermalas malasan saat kali diberi pekerjaan	12	40%	18	60%
10	Saya mampu menempatkan diri dimanapun saya berada	18	60%	12	40%
11	Saya mampu mengikuti aturan yang diterapkan perusahaan	24	80%	6	20%
12	Saya datang ketempat kerja selalu tepat waktu	21	70%	9	30%

Sumber : 30 karyawan CV. Cahaya Timur

Pada tabel 1.1 survey awal dilihat 60% karyawan masih ada yang bermalas malasan lalu sebanyak 70% ketepatan karyawan untuk datang ketempat kerja masih ada sebagian yang belum mentaati.

Berdasarkan hasil survey pada tabel 1.1 menyatakan bahwa pengalaman karyawan di CV Cahaya timur Plastic Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat masih belum sesuai dengan aturan yang diberikan perusahaan serta masih ada karyawan yang malas saat diberi pekerjaan maka dari itu mesti diadakan pelatihan atau training sebelum pembagian tugas kerja. ketepatan karyawan untuk datang bekerja harus lebih dipertegas dan diberikan sanksi agar seluruh karyawan mampu menerapkan peraturan peraturan yang dibuat oleh perusahaan Kemudian Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya kinerja karyawan di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat. Selain dua

faktor diatas bahwa pentingnya perekrutan dan penyeleksian dengan kriteria guna menunjang kebutuhan perusahaan.

Berikut merupakan hasil survey awal berupa kuesioner mengenai Lingkungan Kerja di CV. Cahaya Timur Plastic Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat yang dilakukan melalui *google form* pada tanggal ( 26 November 2020), seperti pada tabel 1.2 berikut ini

**Tabel 1.2**  
**Survey Awal Lingkungan Kerja**

NO	PERNYATAAN	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Penerangan yang ada (matahari dan listri) telah sesuai dengan kebutuhan	9	30%	21	70%
2.	Penerangan yang terlalu terang akan menimbulkan rasa panas dan membuat gelisah saya.	24	80%	6	20%
3.	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja	18	60%	12	40%
4.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara mesin	9	30%	21	70%
5	Saya ikut menjaga kebersihan ditempat kerja	27	90%	3	10%
6	Bau tidak sedap dari tumpukan sampah plastik	18	60%	12	40%
7	Warna dinding pada ruang kerja sangat mendukung keadaan untuk kerja	18	60%	12	40%
8	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan	18	60%	12	40%
9	Perusahaan menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja	18	60%	12	40%
10	Mesin mesin yang rajin dikontrol demi keamanan bersama	18	60%	12	40%

Sumber : 30 karyawan cv. cahaya timur

Pada table 1.2 survey awal dilihat sebanyak 70% karyawan memilih bahwa penerangan didalam ruang kerja tidak sesuai dengan kebutuhan Lalu sebanyak 70% karyawan memberikan respon bahwa suara mesin diperusahaan sering mengganggu pendengaran karyawan yang menyebabkan ketidak nyamanan.

Berdasarkan hasil survey table 1.2 menyatakan bahwa karyawan CV Cahaya Timur Plastic Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat mengeluhkan bahwa penerangan diruang kerja belum sesuai kebutuhan dan suara mesin yang ada diperusahaan masih sering mengganggu pendengaran para karyawan . Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya Lingkungan Kerja di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat. Selain faktor diatas Perusahaan pun harus memberikan lingkungan yang cukup baik agar setiap karyawannya bisa merasa nyaman saat bekerja diperusahaan tersebut.

Selain Lingkungan Kerja , Komitmen Organisasi juga variabel lain yang perlu diperhatikan terkait kinerja karyawan.

Berikut merupakan hasil survey awal berupa kuesioner tentang Komitmen Organisasi di CV. Cahaya Timur Plastic Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat yang dilakukan melalui *google form* pada tanggal (26 November 2020), seperti pada tabel 1.3 berikut ini:

**Tabel 1.3**  
**Survey Awal Komitmen Organisasi**

NO	PERNYATAAN	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1	Saya mentaati aturan pekerjaan yang ditetapkan	12	40%	18	60%
2	Saya menerima dan mendengarkan setiap masukan dari karwayan lain	24	80%	6	20%
3	Saya membanggakan perusahaan ini kepada orang lain di luar perusahaan.	9	30%	21	70%
4	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.	18	60%	12	40%
5	Perusahaan tidak memberikan pelatihan yang dapat menunjang karir	30	100%	0	0
6	Saat ini tetap bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	24	80%	6	20%

Sumber : 30 karyawan cv. cahaya timur

Pada table 1.3 *survey* awal dilihat sebanyak 60% karyawan masih belum bisa mengikuti peraturan perusahaan dan 70% karyawan kurang membanggakan perusahaan ke luar CV Cahaya Timur Plastic Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat

Berdasarkan hasil survey table 1.3 menyatakan bahwa masih ada karyawan tidak mematuhi aturan yang ada diperusahann selain itu masih kurangnya kepercayaan diri karywan terhadap perusahaan namun karyawan sangat membutuhkan pekerjaan tersebut untuk mata pencaharian. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya komitmen organisasi di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat. Selain dua faktor diatas bahwa pentingnya komitmen organisasi itu tertanam dalam diri seseorang agar setiap karyawan loyal kepada perusahaan, begitupun sebaliknya perusahaan memberikan dan memperlakukan setiap karyawan dengan baik.

Selain Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja juga variabel lain yang perlu diperhatikan terkait kinerja terhadap kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil survey awal berupa kuesioner tentang Kepuasan Kerja di CV. Cahaya Timur yang dilakukan melalui *google form* pada tanggal (26 November 2020), seperti pada tabel 1.4 berikut ini:

**Tabel 1.4**  
**Survey Awal Kepuasan Kerja**

NO	PERNYATAAN	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Kesulitan pekerjaan masih dapat saya tangani	5	50%	5	50%
2.	Saya puas dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan saya	9	30%	21	70%

3.	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	27	90%	3	10%
4.	Hubungan saya dengan atasan terjalin dengan sangat baik.	27	90%	3	10%
5.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beratnya pekerjaan	21	70%	9	30%
6.	Saya mendapatkan jaminan kesehatan	12	40%	18	60%
7.	Pemberian kesempatan dalam promosi untuk peningkatan karier	21	70%	9	30%
8.	Perusahaan masih belum menerapkan sistem kenaikan jabatan	30	100%	0	0
9.	Saya memiliki rekan kerja yang kooperatif	24	80%	6	20%
10.	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik	27	90%	3	10%

Sumber : 30 karyawan cv. cahaya timur

Pada table 1.4 survey awal dilihat sebanyak 70% karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang karyawan miliki , 70% karyawan tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dia kerjakan, lalu sebanyak 60% karyawan tidak mendapatkan jaminan kesehatan dan 70% karyawan memberikan respon bahwa perusahaan belum memberikan kesempatan promosi meningkatkan karier.

Berdasarkan hasil survey table 1.4 menyatakan bahwa kemampuan yang dimiliki setiap karyawan tidak semua dengan jenis pekerjaan yang ia tekuni selain itu gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan masih harus diperhatikan, jaminan kesehatan juga sangat penting bagi setiap karyawan demi keamanan dan kenyamanan bersama dan jugabelum ada promosi jabatan atau peningkatan karir yang diterapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan masih rendahnya kepuasan kerja di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat agar dapat menyesuaikan kebutuhan karyawan perusahaan dituntut menghargai hasil dan juga kinerja yang telah karyawan berikan terhadap perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas dari hasil penelitian terdahulu maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

**“LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. CAHAYA TIMUR PLASTIK PELLETINDO , BATUJAJAR TIMUR KABUPATEN BANDUNG BARAT”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Tujuan suatu Perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, sehingga para karyawan dapat mencapai tujuannya lebih mudah, jadi tercapai atau tidaknya tujuan Perusahaan sangatlah tergantung pada unsur manusianya.

Identifikasi masalah berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh CV Cahaya Timur Batujajar Kabupaten Bandung Barat adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya ketegasan dalam setiap aturan maka dari itu masih ada karyawan yang bermalas malasan saat diberikan pekerjaan
2. Datang ketempat kerja masih ada yang terlambat belum mengikuti aturan
3. Penerangan cahaya yang ada didalam ruang kerja belum sesuai dengan kebutuhan yang ada

4. Bising suara mesin masih sering terjadi saat mesin mengalami gangguan namun suara mesin tersebut sangat mengganggu.
5. Aturan yang sebagian karyawan belum dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya
6. Masih ada Rasa kurang percaya diri karyawan terhadap perusahaan
7. Kurang puas karna kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan jenis pekerjaan
8. Gaji yang diberikan perusahaan masih dibawah UMR
9. Tunjangan kesehatan yang sangat penting untuk karyawan baru sebagian yang diterapkan
10. Pemberian kesempatan promosi di cv cahaya timur plastic pelletindo belum ada.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan pada CV.Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Kabupaten Bandung Barat
2. Apakah lingkungan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Cahaya Timur Batujajar Plastik Pelletindo Kabupaten Bandung Barat.

3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar , Kabupaten Bandung Barat.
4. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar , Kabupaten Bandung Barat.
5. Apakah Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat.

#### **1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian**

##### **1.4.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian yang Penulis lakukan adalah untuk memperoleh data-data dan informasi mengenai Lingkungan Kerja , Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **1.4.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja pada karyawan CV. Cahaya timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di CV. Cahaya Timur Plastik Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat
5. Untuk Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Cahaya timur Plastic Pelletindo Batujajar Timur Kabupaten Bandung Barat

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Praktis**

#### **1.5.1.1 Bagi Perusahaan**

Bisa menjadi bahan pertimbangan agar perusahaan berkembang lebih baik lagi. Menjadi bahan acuan agar kinerja perusahaan menjadi lebih baik.

#### **1.5.1.2 Bagi penulis**



