

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan dunia saat ini semakin maju dan modern, banyak teknologi canggih yang berhasil diciptakan demi memudahkan pekerjaan manusia, tetapi secanggih apapun peralatan seperti elektronik dan mesin-mesin modern, tidak akan, mampu beroperasi dengan baik tanpa campur tangan manusia.

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan faktor yang sangat menentukan dalam menggerakkan kegiatan suatu organisasi dan berfungsi sebagai alat utama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Setiap organisasi dalam kegiatannya membutuhkan pegawai yang ahli pada bidangnya.

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah atau tempat berkumpul individu-individu yang bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya yang ada (manusia, mesin, modal, metode, dan material atau bahan baku). Persaingan organisasi yang meningkat akan memacu suatu organisasi untuk memperhatikan masalah sumber daya manusia di dalam strategi pengembangan organisasi. Organisasi yang baik harus senantiasa memelihara dan memperhatikan para pegawainya dan memastikan para pegawainya selalu memiliki keinginan untuk terus berkembang dan melakukan suatu yang lebih baik untuk organisasi.

Karyawan pada suatu organisasi merupakan unsur utama sumber daya

manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan suatu tujuan organisasi tersebut. Pembentukan karakter karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai serta semangat kerja dan motivasi karyawan. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dunia kerja modern, membutuhkan sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, jujur, dan profesional agar dapat mengabdikan pada organisasi dan dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan maksimal.

Indonesia memiliki banyak perusahaan yang berkecimpung di bidang distribusi makanan dan minuman, salah satunya adalah PT. Sukanda Djaya yang pendistribusiannya berada di Jl. Cihanjuang Cimahi. PT. Sukanda Djaya adalah jenis perusahaan distribusi makanan dan minuman yang bermarkas di Bekasi Indonesia. Jenis produk yang dijual adalah seperti susu, olahan susu, kopi, teh, jus, bumbu, kentang, sayuran beku, daging, olahan daging, kecap, minyak goreng, pasta, permen, selai, mie, mesin kopi, dan roti. Perusahaan induknya adalah *Diamond Cold Storage*.

Didirikan pada tahun 1974 oleh W.T Chen, Sukanda Djaya mengimpor produk makanan dan minumannya dengan kategori beku, dingin, dan kering dari Jepang, Italia, Amerika Serikat, Prancis, Australia, Selandia Baru dan Norwegia lalu memproses dan mendistribusikannya ke seluruh Indonesia bersama produk perusahaannya induknya yakni *Diamond Cold Storage*.

Pada awal berdirinya di tahun 1974, perusahaan ini baru menjalankan fungsi administratif pada tahun 1978, Sukanda mulai mendistribusikan produk es krim yang diproduksi perusahaan induknya. Pada tahun 1986, manajemen

memutuskan untuk mendirikan Divisi *Frozen Food* dan pada tahun 1995, mulai mendistribusikan produk makanan dan minuman kering. Kini Sukanda Djaya memiliki 17 kantor distribusi yang tersebar dipulau Jawa, Sumatra, Bali, Kalimantan, dan Sulawesi.

Berdasarkan pengamatan penulis melalui wawancara dengan salah satu karyawan di bagian tim analis perusahaan dan terdapat beberapa produsen besar lainnya yang menjadi pesaing perusahaan ini adalah :

Tabel 1.1

Produsen Besar yang Menjadi Pesaing PT. Sukanda Djaya Cabang Cimahi

No	Nama Perusahaan	Produk
1	PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.	Mie,es krim, makanan ringan, biskuit, sirup, tepung terigu, susu, minyak goreng, pasta
2	PT. Ultra jaya Milk Industry and Trading Company Tbk.	Susu, teh, Keju
3	PT. Green Field Indonesia	Susu
4	PT. Campina Ice Cream Industry	Es krim
5	PT. Wall's Ice Cream	Es krim, Produk daging
6	Indo Ice Cream	Es krim
7	AICE	Es krim
8	PT.Tiga Raksa	Susu
9	Ken Food	Sosis, kentang, nuget

(Sumber: Wawancara dengan karyawan Tim Analis)

Berdasarkan tabel diatas, dan dilihat dari segi pasar, perusahaan lebih lengkap dalam produknya, dan hampir produk yang dijual pesaing, Sukanda Djaya memiliki produk tersebut. Perusahaan ini mendistribusikan produk nya ke

supermarket, hotel, restoran, supermarket, minimarket, grosir, pasar, cafe. Untuk distribusi hotel di daerah Bandung, hampir semua hotel di Bandung menggunakan produk Sukanda Djaya terutama es krim dan olahan daging.

Oleh karena itu, Perusahaan harus mampu mengelola dan memanfaatkan keberadaan sumber daya manusia dengan baik, agar mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia dengan yang unggul dan ahli pada bidangnya.

Data penjualan perusahaan yang menjadi tempat penelitian penulis, menunjukkan bahwa total penjualan produk berfluktuatif selama tiga periode yaitu pada tahun 2015-2017, dan data penjualan perusahaan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Penjualan PT.Sukanda Jaya Tiga Tahun Terakhir 2015 - 2017

Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
Bulan	Penjualan	Bulan	Penjualan	Bulan	Penjualan
Jan	Rp 10.269.500.250	Jan	Rp 12.947.239.165	Jan	Rp 12.407.500.000
Feb	Rp 9.326.500.453	Feb	Rp 11.084.202.901	Feb	Rp 9.763.260.756
Mar	Rp 9.016.000.713	Mar	Rp 10.906.362.533	Mar	Rp 14.501.500.000
Apr	Rp 8.947.000.100	Apr	Rp 12.351.876.024	Apr	Rp 14.933.655.036
Mei	Rp 8.924.000.000	Mei	Rp 14.654.515.508	Mei	Rp 13.041.000.684
Jun	Rp 8.855.000.250	Jun	Rp 15.388.166.165	Jun	Rp 14.030.045.327
Jul	Rp 8.533.438.954	Jul	Rp 10.460.568.650	Jul	Rp 15.352.500.588
Agust	Rp 7.049.500.140	Agust	Rp 11.357.638.489		
Sept	Rp 8.084.500.197	Sept	Rp 10.422.409.441		
Okt	Rp 8.027.000.015	Okt	Rp 12.466.198.621		
Nov	Rp 8.728.500.350	Nov	Rp 11.717.989.396		
Des	Rp 9.257.460.748	Des	Rp 16.318.913.514		
Total	Rp 105.018.402.170	Total	Rp 150.076.080.411		

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa pada tahun 2015 data penjualan perusahaan cenderung mengalami penurunan sementara ditahun berikutnya data penjualan mengalami peningkatan. Dari jumlah rata-rata pertahun pun menunjukan peningkatan yang signifikan pada tahun 2016. Sementara ditahun 2017 data penjualan belum mendapatkan hasil yang pasti selama tahun tersebut, karena belum berakhirnya laporan periode tersebut.

Aktifitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari peran pemimpin dalam mengelola bawahannya. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik jika pimpinan dapat mengelola aktivitas manajemen bawahannya serta melaksanakan fungsi manajemen yaitu : perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan kontrol. Dalam memimpin setiap pemimpin mempunyai pola kepemimpinan yang berbeda-beda dalam menggerakkan dan mengarahkan setiap pegawainya. Pola ini dapat digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi setiap perilaku orang lain. Masing-masing pola ini memiliki kekuatan dan kelemahannya masing-masing. Menurut (Sukarno Marzuki,2002) seorang pemimpin secara umum akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya.

Kepemimpinan yang baik akan melihat dan mendengar setiap kondisi pegawai atau bawahannya. Pemimpin harus dapat menggugah empati pegawai, sehingga akan menimbulkan persepsi yang baik terhadap pimpinan. Apabila persepsi terhadap pimpinan telah terbentuk, bahwa pimpinan menunjukkan sikap yang dapat dipercaya, dicintai dan sanggup membimbing, maka secara otomatis pegawai akan menghormati pimpinan dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Ketika kepemimpinan yang diberikan diperkuat dengan motivasi yang diberikan, maka komitmen pegawai terhadap organisasi otomatis akan terbentuk dengan sendirinya dan semangat kerja akan diyakini dapat dengan mudah diwujudkan. Tingkat absensi juga sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan organisasi. Ketidakhadiran yang tinggi dari pegawai menyebabkan menghambat proses produksi, keterlambatan dalam penyelesaian tugas serta

menghambat penyelenggaraan pemimpin di bidang operasional. Tugas pemimpin harus tegas dan cakap kepada pegawai, karena sangat menentukan kualitas kinerja pegawai dan mendorong meningkatnya komitmen organisasi sehingga semangat kerja pegawai juga akan meningkat. Motivasi juga sangat dibutuhkan dalam semangat kerja karyawan karena dapat meningkatkan kemampuan kerja untuk menyelesaikan tugas sehingga kinerja dan semangat kerja akan meningkat.

Aspek lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Fenomena yang sering muncul sekarang ini kurang tercapainya keefektifitasan organisasi disebabkan oleh tingkat absensi yang tinggi, meningkatnya kelambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut serta rendahnya kualitas kerja dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Selain itu karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah dapat menciptakan suasana tegang dan memicu konflik. Hal ini mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai dan kurangnya komitmen pegawai terhadap semangat kerjanya sendiri. Faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah modal sumber daya manusia yang terkait dengan kebiasaan dan perilaku seseorang, selanjutnya kepuasan materi dan non materi, yang ketiga adalah kesesuaian bakat dan minat dimana orang akan lebih bersemangat jika pekerjaannya sesuai dengan bidang yang dikuasai. Faktor yang keempat adalah lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, dan yang terakhir adalah komunikasi yang baik antara atasan dan juga para karyawannya.

Pengukuran komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (2013:169), mengembangkan suatu skala yang disebut *Organizational Commitment*

Questionarre menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai nilainya. Komitmen normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu. Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Kepemimpinan dan Komitmen organisasi tidak dapat dipisahkan dengan semangat kerja para karyawan, karena dua aspek itulah para karyawan akan termotivasi untuk terus semangat dalam bekerja, karena peran pemimpin sangat penting dan salah satu penyebab untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai dan semangat kerja merupakan buah hasil dari kekuatan seorang pemimpin dalam mengatur organisasi terutama karyawan . Agar seorang pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga memiliki semangat kerja yang optimal.

Tabel 1.3

Ukuran Semangat Kerja Karyawan di PT.Sukanda Djaya

No	Ukuran Semangat Kerja
1	Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
2	Tidak menunda pekerjaan
3	Mempercepat pekerjaan
4	Tingkat absensi rendah
5	Tingkat kehadiran tinggi
6	Setia terhadap perusahaan
7	Tidak gelisah dalam mengerjakan tugas
8	Kepuasan dalam bekerja
9	Tenang dalam bekerja
10	Nyaman dalam bekerja
11	Hubungan sesama karyawan harmonis
12	Hubungan antara atasan dan bawahan harmonis

Sumber : wawancara dengan Pimpinan

Berdasarkan pemikiran tersebut penulis merasa data sekunder dari instansi yang sudah di dapat masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian ini, maka penulis melakukan wawancara untuk mengukur dan mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi. Wawancara tersebut dilakukan agar mengetahui seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut, adapun pertanyaan wawancara adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Wawancara Pra-Survey Mengenai Semangat Kerja Di PT.Sukanda Djaya Cabang Cimahi

No	Pertanyaan	Jawaban	Ukuran (tinggi/rendah)
1	Menurut bapak atau ibu, bagaimana semangat kerja para karyawan di PT.Sukanda Djaya	Dari yang saya lihat selama menjadi HRD, semangat kerja karyawan di PT.Sukanda Djaya sudah dapat dibilang baik, namun masih ada beberapa karyawan yang semangat kerjanya belum maksimal. Dari hasil yang saya ketahui memang semangat kerja kerja karyawan ternyata tergantung dari gaji yang mereka dapat pada sebagian karyawan. Semakin besar upah mereka maka karywan akan lebih semangat dalam bekerja.	Rendah
2	Apakah karyawan yang ada di PT.Sukanda Djaya sudah bekerja sesuai dengan yang diharapkan	Karyawan yang bekerja di PT.Sukanda Djaya sudah bekerja cukup baik, karena selama ini mereka bekerja alhamdulillah tidak pernah ada masalah yang besar	Rendah
3	Apakah sikap seorang pemimpin dalam mengarahkan karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja mereka	Jelas sangat mempengaruhi, karena seorang pemimpin yang selalu mengarahkan dan memotivasi karyawan agar selalu semangat dalam bekerja, sosok pemimpin yang baik dan adil tentu akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan sesuai target.	Rendah

No	Pertanyaan	Jawaban	Ukuran (tinggi/rendah)
4	Jika pemimpin mempengaruhi semangat kerja, apa sebabnya	Yang mempengaruhi semangat kerja kita adalah motivasi dari atasan, etika sehari-hari pimpinan, sikap dan bila ada masalah harus diselesaikan hari itu juga, namun terkadang pemimpin terlalu acuh sehingga karyawan kurang terkontrol	Rendah
5	Dampak bagi perusahaan jika semangat kerja tersebut naik	Omset pasti achieve, dan semua kerjaan pasti akan cepat beres dan cepat selesai	Tinggi
6	Dampak bagi perusahaan jika semangat kerja turun	Produktivitas terganggu target tidak tercapai	Rendah
7	Apa penyebabnya jika semangat kerja tersebut turun	Sikap pimpinan yang arogan, upah yang minim, dan pimpinan yang acuh	Tinggi
8	Apa yang menyebabkan semangat kerja menjadi naik	Upah yang sesuai, lingkungan kerja yang nyaman	Tinggi
9	Apakah karyawan senang dalam mengerjakan tugas perusahaan	Ya sangat senang mengerjakan tugas, mungkin karna sudah terbiasa, jadi walaupun sebanyak apapun pekerjaan harus beres, dan harus bisa memanager seluruh pekerjaan. Namun masih ada juga karyawan yang masih bermalas malasan dalam bekerja	Rendah
10	Apakah komitmen organisasi mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas bapak atau ibu	Karena mempengaruhi semua semua etika kita didalam berorganisasi, seperti kita menjadi bagian dari organisasi tersebut	Rendah
11	Apakah pernah ada masalah yang menyangkut upah karyawan, sehingga semangat kerja para karyawan menjadi turun	Pernah ada, yaitu masalah di bidang upah yang tidak diharapkan oleh para karyawan, sehingga karyawan melakukan tuntutan dengan melakukan demo agar upah mereka naik.	Rendah

(sumber: Wawancara dengan karyawan PT.Sukanda Djaya)

Tabel di atas bisa menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan Semangat kerja memiliki dengan nilai rata-rata yang rendah apabila dibandingkan

dengan variabel lainnya.

Salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja adalah seorang Pemimpin itu sendiri. Sikap pemimpin di dalam perusahaan sehari-hari di dalam menjalankan tugasnya bekerja secara kelompok dan bukan merupakan pekerjaan yang dikerjakan secara individu, maka dibutuhkan adanya seorang pemimpin yang dapat menimbulkan perilaku positif bagi karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruh atas orang lain, menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran atau tujuan suatu organisasi. Masalah kepemimpinan ini diperkuat dengan hasil wawancara di atas dengan pihak HRD, yang telah peneliti bandingkan dengan Teori Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2003) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.

Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan faktor kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Melalui sikap pemimpin yang mampu memotivasi karyawannya dengan baik, maka produktivitas pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu pemimpin perlu memberikan semangat kepada setiap pegawai agar karyawan termotivasi untuk mau dan mampu mengerjakan tugas pokoknya dengan sebaik-baiknya”.

Hal tersebut diperkuat dengan teori dari buku Perilaku Organisasi Stephen P. Robbins pada bab Bagaimana Para manajer memengaruhi suasana hati

(346), riset mengindikasikan bahwa ketika para pemimpin berada dalam situasi dan suasana hati yang baik, anggota kelompoknya menjadi lebih positif, dan sebagai hasilnya para anggota akan lebih semangat dan mau saling bekerjasama. Jadi, adalah masuk akal bagi para manajer untuk memilih anggota tim yang memiliki kecenderungan untuk mengalami suasana hati yang positif.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap Semangat kerja karyawan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja 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.

Didalam perusahaan yang memiliki 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 salah satu karyawan di perusahaan ini yang telah peneliti bandingkan dengan teori Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013:145) 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.

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.

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting dalam salah satu organisasi, dalam pencapaian segala tujuan suatu perusahaan tentunya dibutuhkan rasa kepedulian yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang pemimpin terhadap setiap karyawannya untuk dapat memotivasi karyawannya agar selalu bersemangat dalam melakukan setiap tugasnya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.

Begitu pula dengan komitmen organisasi, selain sifat kepemimpinan diatas komitmen terhadap organisasi juga sangat perlu untuk ditanamkan pada setiap pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya kepada perusahaan dimana tempat dia bekerja, dengan memiliki komitmen terhadap organisasi diharapkan para pegawai dapat mengenal dan terikat untuk tetap menjadi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi serta memiliki kebanggaan, rasa memiliki dan kesetiaan terhadap organisasi dimana dia bekerja.

Tujuan organisasi adalah mencapai organisasi yang baik, keuntungan ini akan tercapai bila adanya semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi

akan tercapai apabila adanya pegawai yang mentaati pemimpin serta adanya dukungan dan kebijakan komitmen organisasi untuk mendukung para pegawai dalam bekerja secara maksimal.

Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, produktifitas tinggi dan rendahnya tingkat absensi pegawai. Komitmen organisasi mendorong pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

Berdasarkan pemikiran tersebut, timbul keinginan penulis untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Sukanda Djaya Cabang Cimahi”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa Pegawai yang belum memahahi arti kepemimpinan .
2. Pegawai belum memiliki kesadaran akan komitmen organisasi.

3. Terdapat pegawai yang bermalasan-malasan di waktu kerja
4. Lamanya kenaikan pangkat meskipun telah dilengkapi seluruh persyaratannya namun atasan belum memberikan penghargaan berupa pangkat tersebut.
5. Adanya pegawai yang belum mencapai target semangat kerja

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi pegawai mengenai kepemimpinan yang dilaksanakan di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi
2. Bagaimana komitmen organisasi di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi
3. Bagaimana Semangat Kerja Karyawan di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi , baik secara Simultan maupun secara Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan penelitian, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Persepsi pegawai mengenai kepemimpinan yang dilaksanakan di PT.Sukanda Djaya cabang Cimahi.
2. Persepsi pegawai dalam komitmen organisasi di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi.

3. Semangat kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan di PT. Sukanda Djaya cabang Cimahi ,baik secara Simultan maupun secara Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Penelitian Secara Teoritis

Dengan penelitian ini, peneliti dapat mengembangkan ilmu pengetahuan, menambah wawasan penulis dalam bidang kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya yang menyangkut kepemimpinan, komitmen organisasi, dan semangat kerja karyawan atas teori-teori nyata dalam pelaksanaannya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya.

1.4.2 Kegunaan Penelitian Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Kegunaan penelitian bagi peneliti adalah dapat menambah wawasan, menambah pengetahuan, melatih kemampuan analisis, dapat berfikir secara sistematis, dan pengalaman penelitian khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Kegunaan penelitian bagi perusahaan adalah sebagai masukan bagi perusahaan, agar bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai pertimbangan dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Bagi Pihak lain

Kegunaan penelitian bagi pihak lain adalah untuk menambah pengetahuan serta informasi mengenai kepemimpinan, komitmen organisasi dan semangat kerja sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.