

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. setiap perusahaan, organisasi maupun dalam sebuah instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, pada tujuan tersebut juga pasti ada sebuah masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk menyelesaikan setiap masalah pada organisasi maupun perusahaan.

Sumber daya manusia adalah daya fisik dan kemampuan daya fikir yang dimiliki seseorang individu dan berperilaku dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungan serta bekerja termotivasi oleh keinginannya untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keterampilan, pengetahuan dan kreatifitas, seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensial yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia pada umumnya untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja atau prestasi kerja dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan

tercapai tujuannya.

Organisasi pada dasarnya merupakan wadah atau tempat berkumpul individu-individu yang bekerja sama secara rasional, sistematis, terencana, dipimpin 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 karyawan dan memastikan para karyawan selalu memiliki keinginan untuk terus berkembang dan melakukan suatu yang lebih baik untuk.

Karyawan pada suatu perusahaan 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 karyawan, semangat kerja dan motivasi karyawan. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dunia kerja modern, karyawan 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 tekstil salah satunya adalah PT. Cemara Agung yang pendistribusiannya berada di Jalan Raya Cicalengka Km. 31 Kabupaten Bandung. memiliki tujuan untuk menjadikan PT. Cemara Agung sebagai perusahaan tekstil terdepan di Kabupaten Bandung pada tahun 2020. PT. Cemara Agung memiliki jumlah karyawan sebanyak 650 orang perusahaan tersebut memproduksi tekstil dari benang sampai kain jadi.

pesaing dari produk tersebut ada barang atau kain import dari China dan Korea. hal tersebut membuat perusahaan berpikir keras untuk dapat membuat produk mereka bersaing dengan produk tekstil lainnya. oleh karena itu dibutuhkanlah semangat kerja yang tinggi dari para karyawan agar perusahaan tersebut dapat membuat produk tekstil yang lebih baik dari hasil produk sebelumnya, jika semangat kerja menurun maka akan membuat produksi juga menurun.

Berikut ini adalah produksi perusahaan yang menjadi tempat penelitian penulis, menunjukkan produksi tahunan yang di hasilkan PT. Cemara Agung dapat kita lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Produksi PT. Cemara Agung Empat Tahun Terakhir 2014 - 2017

Jenis Kain	Tahun Produksi			
	2014	2015	2016	2017
Cotton	5.000.000 m	4.997.000 m	4.800.000 m	4.780.000 m
Polyster	7.000.000 m	6.800.000 m	6.700.000 m	6.600.000 m

Sumber : Data Base Personalia PT Cemara Agung

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui selama empat tahun terakhir. Produksi di PT. Cemara Agung mengami penurunan. tentunya hal tersebut bisa dikatakan target dari produksi tersebut tidak tercapai. dimana dari tahun 2014 sampai 2017 terjadi penurunan jumlah produksi yang drastis, Di tahun 2014 jumlah produksi kain katun sebanyak 5.000.000 m dan kain Polyster 7.000.000 m, pada tahun 2015 produksi kain katun sebanyak 4.997.000 m dan kain Polyster 6.800.000 m, tahun 2016 produksi kain katun sebanyak 4.800.000 m dan kain

Polyster 6.700.000 m pada tahun 2017 produksi kain katun sebanyak 4.780.000 m dan kain Polyster 6.600.000 m. yang membuat pengambilan keputusan menurunkan target produksi di perusahaan. Tentunya hal ini jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki semangat kerja dan mempunyai kinerja yang tinggi yang baik agar rencana-rencana perusahaan dapat tercapai.

Pemenuhan kegiatan-kegiatan tersebut harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dapat dinilai dari sejauh mana sumber daya manusia tersebut mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Semangat kerja merupakan suatu sifat yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan baik dalam organisasi, perusahaan maupun instansi. Karena suatu pekerjaan tanpa dilandasi oleh semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan tersebut akan sulit untuk selesai dengan cepat dan pekerjaan juga akan tidak

selesai dengan baik Semangat dan gairah kerja yang tinggi dikalangan karyawan akan membuat kesenangan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung

jawabnya. Semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta disiplin untuk mencapai hasil yang maksimal.

Hal ini menjelaskan bahwa semangat sangat di butuhkan oleh setiap karyawan baik di Perusahaan maupun di instansi pemerintahan, karena hasil

akhir yang diperoleh akan lebih baik dan dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

Untuk melihat bagaimana kondisi Semangat kerja karyawan di PT. Cemara Agung, maka penulis melakukan pra survey dengan membagikan kepada 20 responden yang dipilih secara acak hasil data yang didapatkan oleh penulis.

Tabel 1.2
Hasil Pengolahan pra-survey Semangat Kerja karyawan di
PT. Cemara Agung Jalan Cicalengka Km. 31 Kab. Bandung

No	Dimensi	Frekuensi					Total Nilai	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Naiknya Produktivitas karyawan	5	5	7	2	1	71	3,55
2	Tingkat Absen Rendah	3	5	8	2	2	65	3,25
3	Labor Turn Over	4	5	6	3	2	66	3,30
4	Kerusakan	4	5	7	3	1	68	3,40
5	Kegelisahan	2	4	9	4	1	67	3,35
6	Tuntutan dari karyawan	5	1	11	3	-	68	3,40
7	Pemogokan kerja dari karyawan	4	7	5	3	1	70	3,50
Rata-rata Total Nilai Semangat Kerja								3,40
Total Nilai = jumlah frekuensi x nilai tiap skor								
Mean = total nilai : jumlah responden								

Sumber : Hasil Pra Survey 2017

Tabel 1.2 memperlihatkan bahwa semangat kerja karyawan di PT. Cemara Agung masih belum ideal. Jumlah nilai setiap dimensi masih rendah yakni, dimensi naiknya produktivitas karyawan dengan nilai rata-rata 3,55, dimensi tingkat absen rendah dengan nilai rata-rata 3,25, dimensi Labor Turn Over dengan nilai rata-rata 3,30, dimensi kerusakan dengan nilai rata-rata 3,40, dimensi kegelisahan dengan nilai rata-rata 3,35, dimensi tuntutan dari karyawan 3,40 dan dimensi pemogokan kerja dari karyawan dengan nilai rata-rata 3,50. Untuk total rata-rata semangat kerja dari ketujuh dimensi adalah 3,40. Semangat kerja karyawan pada PT. Cemara Agung masih rendah terlihat dari skor yang didapat peneliti dari prasurvey. Sehingga semangat kerja yang rendah ini dapat membuat tujuan organisasi sulit untuk tercapai, karena pekerjaan yang dibebankan kepada setiap karyawan tidak dikerjakan dengan semangat kerja yang tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tak berpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada diluar dari diri karyawan tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah faktor disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan beberapa faktor-faktor tersebut maka dapat dikatakan banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, oleh karena itu hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga semangat kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk memperjelas faktor yang bermasalah mempengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Cemara Agung, penulis melakukan pra survey melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 20 responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1.3

Hasil Pra-survey Variabel yang Bermasalah dalam Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan di PT. Cemara Agung Jalan Raya Cicalengka Km 31 Kab. Bandung

Variabel	Dimensi	SS	S	KS	TS	STS	Total Nilai	Mean
		5	4	3	2	1		
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan resiko	6	4	7	3	-	73	3,65
	Perhatian pada detail	8	5	5	2	-	79	3,95
	Orientasi Hasil	9	7	3	1	-	84	4,20
	Orientasi Manusia	6	9	3	1	1	77	3,85
	Orientasi Tim	4	8	6	2	-	74	3,70
	Agresivitas	6	7	4	3	-	76	3,80
Rata-Rata Total Nilai Budaya Organisasi								3,85
Kompetensi	Motives (Motif)	2	2	11	4	1	60	3,00
	Traits (Watak)	2	4	6	4	4	56	2,80
	Self concept (Konsep diri)	5	3	5	2	2	62	3,10
	Knowledge (Pengetahuan)	3	3	6	5	3	58	2,90
	Skill (Kemampuan)	2	2	9	5	2	57	2,85
Rata-Rata Total Nilai Kompetensi								2,95
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	5	9	4	1	1	76	3,80
	Lingkungan Kerja Non Fisik	4	7	5	3	1	70	3,50
Rata-Rata Total Nilai Lingkungan Kerja								3,65
Disiplin Kerja	Taat aturan waktu	0	6	11	2	1	62	3,10
	Taat aturan Perusahaan	0	10	5	3	2	63	3,15

	Taat aturan berperilaku	1	9	9	1	0	70	3,50
	Taat aturan lainnya	3	8	7	2	0	72	3,60
Rata-Rata Total Nilai Disiplin Kerja								3,33
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	4	11	2	2	1	75	3,75
	Komitmen berkelanjutan	4	11	3	1	1	76	3,80
	Komitmen Normatif	5	8	2	3	2	71	3,55
Rata-Rata Total Nilai Komitmen Organisasi								3,70
Gaya Kepemimpinan	Tipe Direktif	9	4	5	1	1	79	3,95
	Tipe Suportif	7	5	6	2	-	77	3,85
	Tipe Partisipatif	8	7	4	1	-	82	4,10
	Tipe Berorientasi Prestasi	7	5	5	3	-	76	3,80
Rata-Rata Total Nilai Gaya Kepemimpinan								3,92

Sumber :Hasil data olahan kuisisioner pra-survey (2017)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa tanggapan 20 karyawan mengenai 6 variabel bebas yang mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT. Cemara Agung jalan raya Cicalengka km 31 Kabupaten Bandung. Yang mendapatkan persentase jawaban terendah menyatakan variabel yang berpengaruh terhadap semangat kerja yaitu variabel kompetensi dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan Semangat Kerja menurun yang di akibatkan oleh kompetensi yang di dasari oleh penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang kurang sehingga karyawan kesulitan dalam bekerja. serta disiplin kerja yang rendah karena ,tidak taatnya terhadap aturan jam masuk kerja dan tidak patuhnya dalam melaksanakan tugas,

hal ini menunjukan bahwa untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kompetensi tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selain motivasi yang tinggi dari para

karyawannya, pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh kompetensi kerja dari para pegawainya. Jika karyawannya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya, namun jika kompetensi kerja para karyawan rendah, maka hal ini akan menjadi batu sandungan bagi perusahaan di dalam mencapai tujuannya.

Kenyataannya saat ini, berdasarkan hasil wawancara peneliti tentang penempatan pegawai PT. Cemara Agung Jalan Raya Cicalengka Km. 31 Kabupaten Bandung, peneliti menemukan masalah pada kompetensi kerja karyawa. berikut ini merupakan data yang sudah diolah peneliti kedalam sebuah tabel.

Tabel 1.4
Daftar ketidaksesuaian kompetensi dan jenis jabatan
dengan latar belakang Pendidikan

No.	Jabatan	Latar Belakang pendidikan
1	Direktur	S2 (Jurusan Teknik Industri)
2	Sekretaris	S1 (jurusan Hukum)
3	Manajer personalia	S2 (Jurusan Hukum)
4	Manager keuangan	S2 (Jurusan Teknik Pertambangan)
5	Manajer pemasaran	S2 (Jurusan Arsitek)
6	Manajer produksi	S2 (Jurusan Pendidikan Biologi)
7	Humas	S1 (Jurusan Arsitek)
8	Pelaksana	SMA/SMK

Sumber : *PT. Cemara Agung*

Berdasarkan table 1.5 dapat diketahui bahwa di PT. Cemara Agung. masih memiliki masalah pada kompetensi berdasarkan penempatan jabatan yang tidak sesuai sehingga para karyawan kesulitan dalam bekerja, Artinya kemampuan dan keahlian karyawan masih kurang baik, dimana masih banyak posisi suatu jabatan ditempati oleh orang yang bukan seharusnya menduduki posisi tersebut, masih rendahnya kemampuan sosial dalam memotivasi pekerjalainnya agar rekan kerja menjadi bersemangat untuk bekerja. hal ini dapat dilihat dari adanya penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan riwayat pendidikan, keadaan ini menyebabkan kurang efektifnya kegiatan perusahaan dan pada akhirnya akan menghambat jalannya operasi perusahaan.

Hal ini mengindikasikan adanya masalah penempatan kerja karyawan di PT. Cemara Agung. masalah ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara kepada bapak Agus Gustiara, S.H., MH selaku manajer personalia dan beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan. Penempatan karyawan tidak seluruhnya sesuai dengan pendidikan, Penempatan karyawan yang tidak sesuai biasanya terjadi karena kurangnya sumber daya manusia pada jabatan tersebut yang mengakibatkan karyawan diharuskan mengisi jabatan yang kosong walau tidak sesuai dengan latar pendidikan karyawan. Lalu pengetahuan dan keterampilan karyawan yang rendah juga membuat suatu pekerjaan sulit untuk terselesaikan sesuai jadwal yang diberikan.

Aspek lain yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. fenomena yang sering muncul saat ini kurang tercapainya keefektipan organisasi disebabkan oleh tingkat absensi yang tinggi meningkatkan keterlambatan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan

sebagai karyawan dalam sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja. salah satu faktor yang tidak memiliki kedisiplinan yang tinggi yang menjadikan karyawan tidak selalu disiplin akan waktu baik ketepatan kehadiran, kemauan datang dan ketepatan menyelesaikan tugas, maka dari itu pimpinan perusahaan diharapkan mampu untuk menumbuhkan disiplin yang tinggi kepada para karyawannya bukan hanya untuk mencapai tujuan organisasi tetapi juga membangkitkan keinginan karyawan untuk memiliki disiplin yang baik.

Disiplin kerja bisa dilihat dari beberapa aspek salah satunya yaitu dari suatu

kehadiran karyawannya, memenuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, adanya sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan tertib.

Kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang peneliti dapatkan dari PT. Cemara Agung Jalan Raya Cicalengka Km. 31 Kabupaten Bandung. Peneliti menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan Disiplin Kerja. Berikut ini merupakan data yang diperoleh peneliti mengenai absensi pada tahun 2014, 2015, 2016 dan 2017

Tabel 1.5
Rekap Absensi Karyawan PT. Cemara Agung Tahun 2014-2017

Tahun	Jumlah karyawan	Keterlambatan	Pulang cepat	Absensi			Total
				Izin	Sakit	Tanpa keterangan	
2014	650	489	190	70	58	20	836

2015	650	542	173	75	63	32	885
2016	650	600	180	65	69	45	959
2017	650	773	150	80	75	55	1.131

Sumber: Hasil olah data peneliti dari hasil rekap Absen tahunan PT.Cemara Agung

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dalam empat tahun terakhir menunjukkan penurunan yang signifikan disinyalir oleh disiplin kerja yang sangat kurang, pada tahun 2014 jumlah keterlambatan mencapai 489, pulang cepat mencapai 190, izin tidak masuk kerja sebanyak 70, sakit sebanyak 58 dan tanpa keterangan berjumlah 20 total keseluruhan pada tahun 2014 mencapai 836, lalu pada tahun 2015 keterlambatan menjadi 542. pulang cepat menjadi 173, izin menjadi 75, sakit sebanyak 63 dan tanpa keterangan menjadi 32 total keseluruhan pada tahun 2015 mencapai 885 pada tahun 2016 keterlambatan kembali meningkat menjadi 600, pulang cepat naik menjadi 180, izin naik menjadi 65, sakit sebanyak 69 dan tanpa keterangan menjadi 45, total keseluruhan pada tahun 2016 mencapai 959 dan pada tahun 2017 keterlambatan naik menjadi 773, pulang cepat menjadi 150, izin menjadi 80, sakit menjadi 75, dan tanpa keterangan mencapai 55. hal bahwa pada tiap tahun masih terlihat keterlambatan yang tinggi, masih Disiplin kerja karyawan dengan tidak mengikutinya aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang membuat rendahnya kepedulian karyawan untuk menaati aturan yang sudah ditetapkan.

Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja yang terjadi di PT. Cemara Agung jalan Cicalengka Km. 31 Kabupaten Bandung masih ada yang belum tertanam dengan baik di dalam diri para karyawan. Selaras dengan

hasil wawancara penulis kepada bapak Agus Gustiara, S.H., MH. Selaku manajer personalia PT. Cemara Agung, mengatakan bahwa banyak karyawan yang melakukan absen beberapa menit lebih lambat dari pada jadwal masuk kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan beroperasi sejak pukul 08.00 - 16.00 wib, akan tetapi banyak karyawan yang mengetuk absen pada pukul 08.15 - 08.20 wib. Hal ini sungguh merugikan perusahaan terlebih perusahaan memiliki target produksi yang harus dicapai. Karena keterlambatan beberapa menit pun akan sangat merugikan perusahaan. Setelah ditelusuri, hal ini diakibatkan oleh beberapa hal, yaitu salah satunya adalah sikap para pimpinan yang juga sering tidak tepat waktu dalam kedatangannya. Kesimpulan ini diperoleh karena banyak karyawan yang mengeluh kepada bagian personalia.

Berdasarkan pemikiran tersebut, timbul keinginan penulis untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Cemara Agung Jalan Raya Cicalengka Km. 31 Kabupaten Bandung”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini di ajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada 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. Semangat Kerja

- a. Rendahnya semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- b. Tingkat absensi yang masih cukup tinggi yaitu masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang cepat saat kerja dalam setiap tahunnya.
- c. Semangat kerja menurun tiap tahun yang mengakibatkan produksi menurun.
- d. Terdapat karyawan yang bermalas-malasan diwaktu kerja

2. Kompetensi

- a. Karyawan kurang mempedulikan tentang bagaimana hasil dari pekerjaan yang di kerjakan.
- b. Karyawan memiliki pengetahuan yang kurang sesuai dengan tingkat pendidikan dalam bekerja.
- c. Karyawan memiliki kemampuan yang kurang sesuai dari harapan perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Disiplin Kerja

- a. Masih ada masalah pada karyawan yang datang terlambat tidak sesuai dengan jadwal yang di buat perusahaan.

- b. Kurangnya menepati peraturan atas jam datang dan pulang kerja, dimana masih adanya karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan.
- c. Masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan di perusahaan

1.2.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana kompetensi karyawan di PT. Cemara Agung jalan raya Cicalengka Km. 31 kabupaten Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di PT. Cemara Agung jalan raya Cicalengka Km. 31 kabupaten Bandung.
3. Bagaimana Semangat Kerja Karyawan di PT. Cemara Agung jalan raya Cicalengka Km. 31 kabupaten Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Cemara Agung jalan raya Cicalengka Km. 31 kabupaten Bandung. baik secara Simultan maupun secara Parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui :

1. Kompetensi karyawan di PT Cemara Agung jalan raya Cicalengka Km. 31 kabupaten Bandung.
2. Disiplin kerja karyawan di PT. Cemara Agung jalan raya Cicalengka Km. 31 kabupaten Bandung.

3. Semangat kerja karyawan di PT. Cemara Agung jalan raya Cicalengka Km. 31 kabupaten Bandung.
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Cemara Agung jalan raya Cicalengka Km. 31 kabupaten Bandung. baik secara Simultan maupun secara Parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti sendiri dan dapat berguna juga bagi mereka yang membacanya terutama berkaitan dengan kompetensi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja. Maka kegunaan yang dapat di ambil 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 kompetensi, disiplin kerja 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 Praktis

1. Bagi Penulis

- a. Penulis dapat mengetahui dan memahami mengenai semangat kerja yang terjadi di dalam perusahaan.
- b. Menambah pengetahuan mengenai disiplin kerja di dalam perusahaan.
- c. Penulis dapat mengetahui bagaimana kompetensi kerja karyawan di PT. Cemara Agung Jalan Raya Cicalengka Km. 31 Kabupaten Bandung.

- d. sebagai acuan dalam bekerja dalam menjalankan tanggung jawab dalam perusahaan.
- e. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini dapat menjadi masukan untuk dijadikan bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan di perusahaan.
- b. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- c. Agar perusahaan dapat mengukur pencapaian visi dan misi serta sasaran yang diharapkan perusahaan.
- d. Memberikan informasi tambahan kepada perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.
- e. Dapat memberikan masukan dalam upaya peningkatan kompetensi dan disiplin kerja yang baik bagi PT. Cemara Agung.

3. Bagi Pihak lain

- a. Penelitian ini dapat di jadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang akan mengadakan penelitian dibidang yang sama.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.
- c. Memberikan gambaran mengenai bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja terhadap semangat kerja.