BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam lanskap bisnis yang sangat kompetitif saat ini, organisasi harus memiliki kelincahan untuk merespons tantangan yang muncul dari faktor internal dan eksternal dengan cepat dan efektif. Dalam konteks ini, sumber daya manusia muncul sebagai aset paling vital bagi organisasi yang berupaya mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Selain keterampilan teknis, keterlibatan emosional dan psikologis karyawan juga sama pentingnya. Tingkat keterikatan kerja memainkan peran penting dalam membentuk kesuksesan dan kelangsungan jangka panjang perusahaan. Keterikatan kerja merujuk kepada kondisi yang ditandai dengan semangat dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut Sugianto et al. (2025:26) dalam penelitiannya, karyawan yang terlibat secara aktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya, bisa memberikan kontribusi signifikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan laporan Gallup Global Workplace pada tahun 2024, tingkat keterikatan kerja secara global menunjukkan tren penurunan dari 23% menjadi 21% dalam satu tahun terakhir. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa masih banyak organisasi atau perusahaan yang menghadapi tantangan dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung keterikatan kerja karyawan secara optimal. Rendahnya keterikatan kerja karyawan seringkali menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebutuhan psikologis individu dengan lingkungan kerja yang tersedia. Penurunan keterikatan kerja bisa disebabkan oleh faktor internal perusahaan yang tidak

mendukung kebutuhan psikologis karyawan. Menurut Lilyana (2023:1) dalam penelitiannya, faktor internal merupakan faktor yang ada di dalam perusahaan yang secara langsung dapat memperngaruhi perusahaan itu sendiri, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan minimnya kesempatan untuk pengembangan karir.

Menurut Siahaan et al. (2023:96), karyawan yang merasa kurang diperhatikan dalam pengembangan dan dukungan cenderung memiliki komitmen yang lebih rendah terhadap perusahaan. Di sisi lain, menurut Lilyana (2023:1) dalam penelitiannya, kekurangan dukungan organisasi seringkali berhubungan dengan rendahnya motivasi kerja dan kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menciptakan tempat yang mendukung keterikatan karyawan dengan fokus kepada aspek seperti gaya kepemimpinan, dukungan organisasi serta pengembangan karier yang berkelanjutan.

Salah satu perusahaan yang berupaya untuk menciptakan tempat yang mendukung keterikatan karyawan adalah PT. Wisata Sapta Pesona, bagian dari Cimory Group yang dikenal dengan produsen produk susu dan daging olahan, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Didirikan pada tahun 2011, perusahaan ini telah berkembang pesat dan menjadi salah satu pemain utama dalam industri pariwisata Indonesia. Saat ini, PT. Wisata Sapta Pesona memiliki 10 cabang perusahaan yang tersebar di berbagai daerah, salah satunya berada di Lembang. Setiap cabangnya terdapat area wisata yang di dalamnya terdapat berbagai jenis hewan dan permainan. PT. Wisata Sapta Pesona memiliki visi untuk menjadi pengelola destinasi wisata terbesar di Indonesia.

Menurut Saraswati & Lie dalam Subroto et al. (2024:13), organisasi dengan tingkat keterikatan kerja tinggi biasanya memiliki produktivitas yang lebih tinggi dikarenakan karyawan yang terikat bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Mereka cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih baik, membuat sedikit kesalahan dan lebih inovatif dalam mencari solusi untuk berbagai masalah. Perusahaan menyadari pentingnya keterikatan kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan untuk mencapai visi tersebut. Oleh karena itu, perusahaan memiliki komitmen dalam membangun rasa memiliki dan keterikatan yang tinggi dari karyawan terhadap tujuan dan operasional perusahaan.

PT. Wisata Sapta Pesona telah menunjukkan pertumbuhan yang pesat dalam industri pariwisata di Indonesia dengan memiliki banyak cabang yang tersebar di berbagai daerah. Akan tetapi, seiring dengan berkembangnya perusahaan secara fisik dan operasional, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia pun semakin kompleks, khususnya dalam hal keterikatan kerja. Berdasarkan wawancara awal dan hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh penulis dengan manajer operasional, ditemukan indikasi bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Beberapa gejala yang timbul antara lain kurangnya semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya partisipasi dalam inisiatif internal, serta munculnya sikap pasif terhadap pencapaian target kerja. Karyawan terlihat hanya menjalankan tugas rutinnya saja, tanpa dorongan yang kuat untuk berkembang bersama perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Saraswati & Lie dalam Subroto et al. (2024:13), yang menyatakan bahwa keterikatan kerja berhubungan dengan

rendahnya tingkat turnover. Karyawan yang terikat akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, untuk memperkuat indikasi tersebut, berikut disajikan data turnover karyawan PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang selama dua tahun terakhir, yaitu tahun 2024 dan tahun 2025 hingga bulan Mei :

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang tahun 2024-2025

Bulan	Tahun	Jumlah Karyawan		Turnover Rate Bulanan	Keterangan
		Awal	Akhir		
Januari	2024	102	105	0,98%	Naik
Februari	2024	105	96	9,52%	Turun
Maret	2024	96	94	3,13%	Turun
April	2024	94	93	3,19%	Turun
Mei	2024	93	88	6,45%	Turun
Juni	2024	88	81	7,95%	Turun
Juli	2024	81	75	8,64%	Turun
Agustus	2024	75	73	2,67%	Turun
September	2024	73	67	9,59%	Turun
Oktober	2024	67	61	10,45%	Turun
November	2024	61	60	3,28%	Turun
Desember	2024	60	60	1,67%	Tetap
Total Tahun 2024			-	53,92%	
Januari	2025	60	61	0,00%	Naik
Februari	2025	61	62	1,64%	Naik
Maret	2025	62	60	4,84%	Turun
April	2025	60	59	6,67%	Turun
Mei	2025	59	58	3,39%	Turun
Total Tahun 2025			-	16,67%	

Sumber : PT. Wisata Sapta Pesona, (2024-2025)

Jika dilihat dari tren dua tahun terakhir, turnover karyawan cenderung konsisten berada pada level yang cukup tinggi. Pada tahun 2024, terdapat 55 orang karyawan yang mengundurkan diri dari total 102 karyawan, menghasilkan tingkat

turnover tahunan sebesar 53,92%. Sementara itu, hingga bulan Mei 2025 perusahaan telah kehilangan 10 orang karyawan dengan tingkat turnover tahunan sebesar 16,67%. Tingginya angka pengunduran diri di dalam perusahaan menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan mendasar dalam hal keterikatan kerja, yang berdampak pada loyalitas dan stabilitas tenaga kerja. Penulis mencoba melakukan pra-survei terhadap 20 karyawan di PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang dari berbagai divisi untuk memperdalam pemahaman terhadap kondisi tersebut dengan menggunakan indikator utama dari aspek keterikatan kerja. Berikut data hasil pra-survei yang didapatkan oleh penulis :

Tabel 1.2
Hasil Pra-Survei mengenai Keterikatan Kerja PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
Keterikatan Kerja		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Merasa antusias ketika memulai hari kerja	5	25%	15	75%
2	Merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	7	35%	13	65%
3	Sering begitu fokus pada pekerjaan hingga lupa waktu	9	45%	11	55%
Rata-rata		35%		65%	
Jumlah Responden = 20					

Sumber : 20 Responden karyawan PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 karyawan PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang, dari tiga pertanyaan yang diajukan, hanya 35% responden yang menjawab “Ya”, sedangkan 65% lainnya menjawab “Tidak”. Sebanyak 75% responden menyatakan tidak merasa antusias ketika memulai hari kerja, menunjukkan adanya indikasi semangat kerja yang rendah. Selain itu, 65%

responden tidak merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan, mencerminkan kurangnya rasa memiliki terhadap perusahaan. Sementara itu, pada pertanyaan ketiga mengenai fokus terhadap pekerjaan hingga lupa waktu, hanya 45% responden yang menjawab "Ya" dan 55% menjawab "Tidak", yang berarti sebagian besar karyawan belum menunjukkan keterikatan mendalam terhadap tugas yang dijalankan.

Temuan tersebut memperkuat indikasi bahwa keterikatan kerja karyawan tergolong rendah. Hal ini selaras dengan tingginya turnover yang terjadi, dan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap perusahaan dalam jangka panjang. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa keterikatan kerja bukan hanya persoalan motivasi dari individu, tetapi juga menggambarkan adanya tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Apabila tidak segera diselesaikan maka dapat berdampak pada produktivitas, pelayanan kepada pengunjung dan stabilitas operasional perusahaan.

Subroto et al. (2024:6) menekankan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor signifikan yang memengaruhi keterikatan kerja karyawan dari sudut pandang organisasi. Jika dijalankan secara efektif, gaya kepemimpinan dapat meningkatkan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Pemimpin yang menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan memperhatikan kebutuhan karyawannya akan menumbuhkan keterikatan yang lebih mendalam dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, jika pendekatan kepemimpinan gagal menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif, kemungkinan besar keterikatan karyawan akan menurun. Pemimpin yang efektif harus mengembangkan keterampilan interpersonal yang

kuat dan kesadaran yang tajam akan kebutuhan karyawannya untuk mendorong keterikatan kerja yang optimal.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil survei internal yang dilakukan oleh PT. Wisata Sapta Pesona terhadap sejumlah karyawannya. Survei ini mengidentifikasi beberapa indikator utama yang berkaitan langsung dengan gaya kepemimpinan, dan menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap peran atasan masih tergolong sedang atau rendah.

Tabel 1.3
Data Survei Internal mengenai Gaya Kepemimpinan di PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang

No.	Indikator (Pernyataan Survei)	Rata-rata Skor (1–10)	Interpretasi Singkat
1	Sejauh mana Anda puas dengan komunikasi yang terjadi antara Anda dan atasan dalam hal pekerjaan?	6,5	Komunikasi vertikal belum optimal
2	Sejauh mana Anda merasa atasan Anda memberikan dukungan yang cukup dan memberi arahan yang jelas?	6,4	Karyawan merasa kurang mendapat arahan dan dukungan yang terarah
3	Sejauh mana Anda merasa nyaman untuk menyampaikan ide atau kritik kepada atasan?	6	Terendah — karyawan merasa tidak leluasa menyampaikan ide atau masukan
4	Sejauh mana Anda merasa komunikasi antara tim dan atasan berjalan dengan baik dan jelas?	6,9	Masih di bawah kategori baik; menunjukkan perlunya penguatan komunikasi tim-atasan
5	Sejauh mana perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaan?	6,2	Iklim kerja belum sepenuhnya mendukung keterikatan kerja yang sehat

Sumber : PT. Wisata Sapta Pesona, (2024)

Saat ini, terdapat permasalahan yang terjadi di PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang terkait dengan hubungan antara atasan dengan bawahan. Gaya

kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan menunjukkan kecenderungan yang terlalu permisif dan personal, namun minim dalam hal ketegasan dan kejelasan instruksi kerja. Kerap kali atasan tidak memberikan teguran ketika terjadi kesalahan, dan kurang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan merasa kurang terhubung secara profesional dengan pekerjaan dan organisasi. Ketika karyawan tidak mendapatkan arahan yang jelas, tidak merasa didengar dan tidak dilibatkan dalam proses kerja maka tingkat keterikatan mereka terhadap perusahaan akan menurun.

Berdasarkan data pada tabel 1.3, terlihat bahwa rata-rata skor di bawah angka 7, menunjukkan adanya persepsi kurang positif terhadap peran atasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan mendukung. Hal tersebut juga mengindikasikan bahwa iklim kerja belum sepenuhnya mendukung interaksi dua arah yang terbuka dan sehat antara atasan dan bawahan. Selain itu, data tersebut mengambarkan bahwa meskipun perusahaan telah memiliki struktur organisasi yang jelas, namun implementasi gaya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya membangun hubungan kerja yang sehat antara atasan dan bawahan.

Sejalan dengan hasil survei internal yang dilakukan oleh perusahaan, penulis melakukan pra-survei terhadap sejumlah karyawan dari berbagai divisi di PT. Wisata Sapta Pesona guna memperoleh gambaran awal mengenai gaya kepemimpinan yang dirasakan langsung oleh karyawan. Berikut hasil dari pra-survei tersebut:

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survei mengenai Gaya Kepemimpinan di PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
Gaya Kepemimpinan		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Pemimpin bersikap terbuka terhadap masukan dan ide dari bawahan	6	30%	14	70%
2	Pemimpin memberikan arahan yang konsisten dan mudah dipahami	7	35%	13	65%
3	Pemimpin mampu mengontrol emosi saat menghadapi tekanan kerja	9	45%	11	55%
4	Pemimpin membuat keputusan berdasarkan prinsip keadilan dan etika kerja	7	35%	13	65%
Rata-rata		36,25%		63,75%	
Jumlah Responden = 20					

Sumber : 20 Responden karyawan PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang (2025)

Temuan ini berasal dari survei pendahuluan yang dilakukan terhadap karyawan di berbagai divisi di PT. Di Wisata Sapta Pesona, Lembang, terlihat jelas bahwa gaya kepemimpinan yang diadopsi oleh para pemimpin perusahaan tidak sepenuhnya selaras dengan harapan karyawan. Secara keseluruhan, rata-rata hanya 36,25% responden yang memberikan jawaban "Ya" terhadap petanyaan yang menggambarkan gaya kepemimpinan yang efektif, sedangkan 63,75% responden menjawab "Tidak". Sebanyak 70% responden menyatakan bahwa pemimpin belum bersikap terbuka terhadap masukan dan ide dari bawahan, yang menunjukkan kurangnya komunikasi dua arah dalam hubungan kerja. Kemudian, sebanyak 65% responden menilai bahwa arahan yang diberikan oleh pemimpin belum konsisten dan mudah dipahami, hal tersebut dapat menyebabkan kebingungan dan keridakjelasan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, meskipun 45% responden menyatakan bahwa pemimpin mampu mengontrol emosi saat menghadapi tekanan

kerja, angka tersebut masih menunjukkan bahwa lebih dari separuh karyawan meragukan kemampuan tersebut. Selain itu, hanya 35% responden yang merasa bahwa pemimpin membuat keputusan berdasarkan prinsip keadilan dan etika kerja, yang mengindikasikan kurangnya kepercayaan terhadap integritas dalam kepemimpinan.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan di dalam perusahaan belum mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung keterikatan kerja yang optimal dan perlu adanya perbaikan. Dengan demikian, data dari prasurvei ini memberikan pembenaran empiris terhadap pandangan Subroto et al. (2024:6), bahwa gaya kepemimpinan yang lemah dalam aspek komunikasi akan berdampak negatif terhadap tingkat keterikatan kerja karyawan. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muktamar & Nurnaningsih A. (2024), meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterikatan kerja.

Selain gaya kepemimpinan, tingkat dukungan organisasi berperan penting dalam membentuk keterikatan kerja. Dukungan dari organisasi secara signifikan memengaruhi persepsi karyawan terhadap tempat kerja mereka, menumbuhkan rasa positif melalui pengakuan atas kontribusi mereka dan fokus pada kesejahteraan mereka. Sitorus (2021:35) menekankan bahwa dukungan organisasi berperan krusial dalam membentuk keterikatan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka akan menumbuhkan pandangan positif terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Sebagaimana dicatat oleh Argita & Nugrahaningsih

(2025), persepsi ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional, baik dalam pekerjaan maupun organisasi.

Namun, dalam praktiknya, dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang masih belum optimal, yang tercermin dari sejumlah permasalahan yang muncul di lapangan. Permasalahan utamanya terletak pada aspek pelatihan dan mengembangan. Kondisi tersebut sejalan dengan hasil survei internal yang dilakukan oleh PT. Wisata Sapta Pesona terhadap sejumlah karyawannya.

Tabel 1.5
Data Survei Internal mengenai Dukungan Organisasi di PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang

No.	Indikator (Pernyataan Survei)	Rata-rata Skor (1–10)	Interpretasi Singkat
1	Sejauh mana Anda puas dengan program pelatihan dan pengembangan yang disediakan oleh perusahaan?	6,6	Perlunya peningkatan dalam program pelatihan dan pengembangan yang disediakan

Sumber : PT. Wisata Sapta Pesona, (2024)

Hasil survei internal pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa skor kepuasan terhadap progam pelatihan dan pengembangan rata-rata hanya 6,6 pada skala 1-10. Meskipun perusahaan telah penyediakan program pelatihan, skor tersebut menunjukkan bahwa kualitas atau relevansi program tersebut belum memenuhi harapan karyawan. Pelatihan yang disediakan dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan aktual di lapangan. Ketidaksesuaian ini mengindikasikan adanya perbedaan antara cara manajemen merencanakan program pelatihan dan cara karyawan melakukan tugas sehari-hari. Program pelatihan yang bersifat umum, tidak kontekstual dan kurang aplikatif tidak merasa bahwa pelatihan

tersebut memberikan manfaat nyata bagi pengembangan keterampilan mereka. Permasalahan tersebut diperkuat oleh hasil pra-survei yang dilakukan oleh penulis. Berikut merupakan hasil dari pra-survei tersebut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survei mengenai Dukungan Organisasi PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden			
Dukungan Organisasi		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Organisasi memberikan penghargaan atas pencapaian kerja	5	25%	15	75%
2	Pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	7	35%	13	65%
3	Fasilitas dan lingkungan kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja	6	30%	14	70%
4	Organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan karyawan	5	25%	15	75%
Rata-rata		28,75%		71,25%	
Jumlah Responden = 20					

Sumber : 20 Responden karyawan PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang (2025)

Hasil pra-survei menunjukkan, rata-rata hanya 28,76% responden yang menjawab “Ya” terhadap pertanyaan yang mencerminkan dukungan organisasi, sementara 71,25% responden menjawab “Tidak”. Sebanyak 75% responden menyatakan bahwa mereka tidak menerima penghargaan atas pencapaian kerja, yang mengindikasikan bahwa kurangnya apresiasi dari organisasi terhadap kontribusi karyawan. Selain, 65% responden merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, hal ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara program pengembangan karyawan dengan kondisi di lapangan. Selanjutnya, terkait dengan fasilitas dan lingkungan kerja, 70% responden menyatakan ketidakpuasan terhadap kondisi yang ada saat

ini, menunjukkan bahwa aspek kenyamanan dalam bekerja masih perlu ditingkatkan.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa perlu adanya peningkatan dukungan organisasi baik dari sisi penghargaan, pengembangan kompetensi, penyediaan fasilitas kerja, maupun perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Hasil pra-survei tersebut sejalan dengan pendapat Sitorus (2021:35) yang menekankan bahwa dukungan organisasi yang positif sangat berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang rendah di PT. Wisata Sapta Pesona dapat berkontribusi pada tingkat keterikatan kerja yang belum optimal. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Argita & Nugrahaningsih (2025).

Permasalahan yang telah digambarkan menunjukkan indikasi menarik terkait dengan keterikatan kerja karyawan di PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang. Mayoritas karyawan menunjukkan tingkat keterikatan yang belum optimal, yang diduga berkaitan dengan persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi yang mereka rasakan. Temuan awal ini memberikan gambaran bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang perlu diteliti lebih mendalam.

Berdasarkan konteks yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti bermaksud untuk mengkaji topik berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diberikan, peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada di PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang yang diuraikan sebagai berikut:

1. Perusahaan menghadapi isu terkait dengan tingginya angka perputaran karyawan yang dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan dan berdampak pada keterikatan kerja.
2. Gaya kepemimpinan yang diterapkan belum mampu membangun komunikasi yang efektif, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan hubungan kerja yang profesional dan adil antara atasan dan bawahan.
3. Dukungan organisasi terhadap karyawan belum optimal, terlihat dari minimnya perhatian terhadap pengembangan karir, kesejahteraan, serta pengakuan atas kontribusi karyawan.

1.3. Pembatasan Masalah

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang membantu menjaga fokus pembahasan agar tetap selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini menghadapi beberapa keterbatasan, yang diuraikan di bawah ini:

1. Penelitian ini mengkaji gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi sebagai variabel independen.
2. Studi ini berfokus pada keterikatan kerja sebagai variabel dependen.
3. Studi ini berfokus pada karyawan PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang.
4. Jangka waktu untuk penelitian ini berlangsung dari Maret 2025 hingga Agustus 2025.

1.4. Rumusan Masalah

Mengingat latar belakang, identifikasi, dan keterbatasan yang ada pada permasalahan yang diangkat, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan keterikatan kerja karyawan pada PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang.
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang.
3. Seberapa besar pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang.

1.5. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dampak gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan di PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang dikaji dalam tesis ini, sebagai salah satu syarat penyelesaian program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi, Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis mengenai gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan keterikatan kerja karyawan pada PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang.
2. Mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang.
3. Mengukur pengaruh dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang.
4. Mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang.

1.6. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1.6.1. Kegunaan Teoritis

1. Bagi Akademik

   Penelitian ini diharapkan dapat membantu pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkuat atau menguji kembali teori-teori yang telah ada sehingga memperkaya literatur akademik.

2. Bagi Penulis

   Penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan analisis, berpikir kritis, serta pemahaman penulis terhadap konsep-konsep teoritis dan aplikasinya dalam dunia kerja. Selain itu, penelitian ini juga

merupakan wujud kontribusi penulis dalam mengkaji permasalahan organisasi secara ilmiah.

1.6.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu PT. Wisata Sapta Pesona di Lembang dalam hal pengembangan gaya kepemimpinan dan pemberian dukungan organisasi yang efektif untuk meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan.

2. Bagi Akademik

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya yang mengangkat topik serupa maupun pengembangan variabel lain yang relevan.

3. Bagi Penulis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, dan keterikatan kerja serta mengasah kemampuan dalam menyusun karya ilmial secara sistematis.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Wisata Sapta Pesona cabang Lembang terletak di Jl. Raya Lembang No. 165, Gudangkahuripan, Kec. Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40391.

1.7.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama enam bulan, dimulai pada akhir Maret dan berakhir pada Agustus 2025.

Tabel 1.7
Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Penentuan Objek						
2	Melakukan Pra-Survei						
3	Mengelola Hasil Pra-survei						
4	Pengajuan Judul						
5	Proses Bimbingan						
6	Penyusunan Usulan Penelitian						
7	Sidang usulan penelitian						
8	Pengolahan Data						
9	Sidang Akhir						

Sumber : dirancang oleh penulis (2025)