

**SKRIPSI**

**PERAN MANAJEMEN, GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN PERILAKU EFEKTIVITAS KARYAWAN  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV.  
SINAR SEJAHTERA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : SILVILYA THERESA**

**NIM 115200109**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN BISNIS**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**

**PERAN MANAJEMEN, GAYA hKEPEMIMPINAN  
DAN PERILAKU EFEKTIVITAS KARYAWAN  
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV.  
SINAR SEJAHTERA**



**UNTAR**  
Universitas Tarumanagara

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : SILVILYA THERESA**

**NIM 115200109**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN BISNIS**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2023**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT

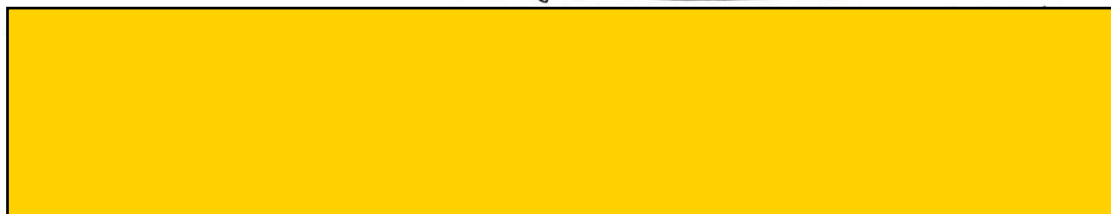


FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Sivilya Theresa  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115200109  
Program Studi : Manajemen Bisnis



Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 14 Desember 2023



Sivilya Theresa

Nama Lengkap Mahasiswa

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : SILVILYA THERESA  
NIM : 115200109  
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN BISNIS  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PERAN MANAJEMEN, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN PERILAKU  
EFEKTIVITAS KARYAWAN TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. SINAR  
SEJAHTERA

Jakarta, 12 Desember 2023

Pembimbing,



(I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr.)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SILVILYA THERESA  
NIM : 115200109  
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN BISNIS  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PERAN MANAJEMEN, GAYA  
KEPEMIMPINAN, DAN PERILAKU  
EFEKTIVITAS KARYAWAN TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. SINAR  
SEJAHTERA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal..... dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : -
2. Anggota Penguji : -
- 

Jakarta, ..... 2024

Pembimbing,

(I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr.)

## **ABSTRACT**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**  
**JAKARTA**

(A) SILVILYA THERESA 115200109

(B) *THE INFLUENCE OF THE ROLE OF MANAGEMENT, LEADERSHIP STYLE, AND THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE BEHAVIOR ON EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT AT CV. SINAR SEJAHTERA*

(C) XIX + 103 Pages, 18 Tables, 3 Pictures, 3 Attachments

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstract: In today's competitive and dynamic business era, the role of Human Resource Management (HRM) has a crucial impact on the success and growth of a company. CV. Sinar Sejahtera is a business that operates in relevant business sectors, for example: general trading, manufacturing, services, etc. This business has a vital role in the local economy and contributes to employment opportunities and regional development. In the context of business background, Dabo Singkep is a developing area with rich and promising business potential and natural resources. Therefore, regional sustainability with good natural resource and business potential can create business growth such as CV. Sinar Sejahtera has a significant impact on community welfare and regional development. And also, effective HR management and high employee commitment are two factors that can synergistically drive a company towards long-term success. The purpose of this research is to determine the influence of the role of management, leadership style, and the effectiveness of employee behavior on employee organizational commitment at CV. Sinar Sejahtera. Researchers distributed questionnaires to all employees who worked at CV. Sinar Sejahtera with a sample size of 77 respondents using saturated*

*sampling techniques. The data analysis method in this research is a quantitative method using Structural Equation Modeling (SEM) which is processed with SmartPLS software version 4.0.9.6. The research results show that the role of management, leadership style, and effectiveness of employee behavior have a positive and significant influence on organizational commitment at CV. Sinar Sejahtera.*

(F) *Keywords: Role of Management, Leadership Style, Effectiveness of Employee Behavior, Organizational Commitment*

(G) *Reference List 74 (1994-2023)*

(H) *I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr.*

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

(A) SILVILYA THERESA 115200109

(B) PENGARUH PERAN MANAJEMEN, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU EFEKTIVITAS KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA CV. SINAR SEJAHTERA

(C) XIX + 103 Halaman, 18 Tabel, 3 Gambar, 3 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Abstrak: Dalam era bisnis yang kompetitif dan dinamis seperti saat ini, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki dampak yang krusial terhadap keberhasilan dan pertumbuhan suatu perusahaan. CV. Sinar Sejahtera adalah sebuah usaha yang bergerak di sektor usaha yang relevan, misalnya: perdagangan umum, manufaktur, layanan, dll. Usaha ini memiliki peran vital dalam perekonomian lokal dan memberikan kontribusi terhadap lapangan pekerjaan serta pembangunan daerah. Dalam konteks latar belakang usaha, Dabo Singkep adalah daerah berkembang dengan potensi bisnis dan sumber daya alam yang kaya dan menjanjikan. Oleh karena itu, kesinambungan daerah dengan potensi sumber daya alam dan bisnis yang baik dapat membuat pertumbuhan usaha seperti perusahaan tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat dan perkembangan wilayah. Dan juga, pengelolaan SDM yang efektif dan komitmen karyawan yang tinggi merupakan dua faktor yang secara sinergis dapat mendorong perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran manajemen, gaya kepemimpinan, dan perilaku efektivitas karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan yang bekerja di CV.



Sinar Sejahtera dengan jumlah sampel sebanyak 77 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), yang diolah dengan *Software SmartPLS* versi 4.0.9.6. Hasil penelitian ini menunjukkan peran manajemen, gaya kepemimpinan, dan perilaku efektivitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada CV. Sinar Sejahtera.

(F) Kata Kunci: Peran Manajemen, Gaya Kepemimpinan, Perilaku Efektivitas Karyawan, Komitmen Organisasi

(G) Daftar Acuan 94 (1994-2023)

(H) I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr.

## HALAMAN MOTTO

*“The future depends on what you do today.”*

- Mahatma Gandhi

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Teruntuk Tuhan yang Maha Esa, Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing, dan Teman-Teman Seperjuangan Saya.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan anugerah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Tarumangara.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat berjalan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak I Gede Adiputra, Drs., M.M., Dr., selaku Dosen Pembimbing penulis yang telah memberikan seluruh waktunya untuk memeriksa skripsi ini, memberikan arahan dan juga bimbingan agar penulis mampu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen dan juga staf pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing, memberikan seluruh ilmu dan juga pengajarannya kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Para staf administrasi dan staf perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah membantu penulis dalam prosesnya mencari sumber-sumber ilmu melalui buku-buku yang ada di perpustakaan selama penulis menuntut ilmu di Universitas Tarumanagara, sehingga dengan pelayanan dan bantuan dari pihak perpustakaan, maka skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
6. Orang tua dan keluarga penulis, yang telah memberikan dukungan, doa, motivasi, serta mendorong penulis untuk bersikap optimis dan disiplin dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Tantowi, selaku pasangan telah menjadi penyemangat dan selalu mendukung selama masa skripsi berlangsung serta membantu penulis selama menempuh perjalanan semasa kuliah sampai dengan masa skripsi berlangsung.
8. Nathalie Anatias Kosidin, Cynthia Vanessa Mona, Gita Carbela, Robert, Egi Pradana, Charles Agatha Lee, William Chandra, dan Steven Lee selaku teman seperjuang skripsi, terima kasih telah memberikan informasi selama proses pengerjaan skripsi berlangsung, serta membantu dan mendukung penulis selama penulis menempuh perjalanan semasa kuliah.
9. Seluruh pihak dan juga orang-orang yang tidak bisa penulis sebutkan, terimakasih banyak untuk kalian yang selama ini ikut membantu penulis dalam pembuatan skripsi ini.

Skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

**Jakarta, 21 Desember 2023**

**Silvilya Theresa**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK.....	vii
HALAMAN MOTTO .....	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR .....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	2
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah .....	4
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORI .....	6

A. Gambaran Umum Teori .....	6
B. Definisi Konseptual Variabel.....	7
1. Peran Manajemen .....	7
2. Gaya Kepemimpinan .....	9
3. Perilaku Efektivitas Karyawan .....	12
4. Komitmen Organisasi .....	14
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel .....	16
1. Peran Manajemen terhadap Komitmen Organisasi .....	16
2. Gaya Kepemimpinan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi.....	17
3. Perilaku Efektivitas Karyawan terhadap Komitmen Organisasi .....	19
D. Kerangka Penelitian dan Hipotesis .....	20
1. Kerangka Pemikiran .....	20
2. Hipotesis .....	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Desain Penelitian.....	23
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	23
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	23
1. Operasionalisasi Variabel.....	23
2. Instrumen.....	27
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	27
1. Uji Validitas.....	28
2. Uji Reliabilitas .....	33
E. Analisis Data .....	33
1. Pada Tahap Analisis Model Pengukuran ( <i>Outer Model Analysis</i> ).....	34
2. Model Struktural atau <i>Inner Model</i> .....	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	36
A. Deskripsi Subjek Penelitian .....	36
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	38
1. Peran Manajemen .....	38
2. Gaya Kepemimpinan .....	39
3. Perilaku Efektivitas Karyawan .....	40
4. Komitmen Organisasi .....	41
C. Hasil Analisis Data.....	43
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	43
2. Uji <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	43
3. <i>Effect Size</i> ( $f^2$ ) .....	44
4. <i>Goodness of Fit</i> (GoF).....	45
5. Uji Hipotesis.....	45
D. Pembahasan.....	47
1. Pengaruh Peran Manajemen terhadap Komitmen Organisasi .....	47
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi .....	48
3. Pengaruh Perilaku Efektivitas Karyawan terhadap Komitmen Organisasi	
49	
BAB V PENUTUP.....	51
A. Kesimpulan .....	51
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	51
C. Keterbatasan dan Saran .....	53
1. Keterbatasan .....	53
2. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA .....	56



DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	82
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	83

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasional Variabel Peran Manajemen .....	24
Tabel 3.2 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan .....	25
Tabel 3.3 Operasional Variabel Perilaku Efektivitas Karyawan .....	25
Tabel 3.4 Operasional Variabel Komitmen Organisasi .....	26
Tabel 3.5 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas .....	29
Tabel 3.6 Hasil <i>Outer Loading</i> .....	30
Tabel 3.7 Hasil <i>Cross Loading</i> .....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	37
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Peran Manajemen .....	38
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Gaya Kepemimpinan .....	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Perilaku Efektivitas Karyawan .....	40
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Atas Pernyataan Komitmen Organisasi.....	41
Tabel 4.8 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	43
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Predictive Relevance</i> ( $Q^2$ ) .....	44
Tabel 4.10 Hasil Analisis <i>Effect Size</i> ( $f^2$ ).....	44
Tabel 4.11 <i>Path Coefficient</i> dan Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....	45

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	22
Gambar 3.1 Hasil <i>Outer Loading</i> .....	31
Gambar 4.1 Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i> .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	63
Lampiran 2. Tabulasi Data Responden.....	67
Lampiran 3. Hasil Olahan Data SmartPLS .....	78

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Permasalahan**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Dalam era bisnis yang kompetitif dan dinamis seperti saat ini, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki dampak yang krusial terhadap keberhasilan dan pertumbuhan suatu perusahaan. CV. Sinar Sejahtera, sebuah perusahaan yang beroperasi di Dabo, Kecamatan Singkep, Kabupaten Lingga, provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. juga dihadapkan pada tantangan ini.

CV. Sinar Sejahtera adalah sebuah usaha yang bergerak di sektor sebutkan sektor usaha yang relevan, misalnya: perdagangan umum, manufaktur, layanan, dll. Usaha ini memiliki peran vital dalam perekonomian lokal dan memberikan kontribusi terhadap lapangan pekerjaan serta pembangunan daerah. Dalam konteks latar belakang usaha, Dabo Singkep adalah daerah berkembang dengan potensi bisnis dan sumber daya alam yang kaya dan menjanjikan. Oleh karena itu, kesinambungan daerah dengan potensi sumber daya alam dan bisnis yang baik dapat membuat pertumbuhan usaha seperti perusahaan tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan masyarakat dan perkembangan wilayah. Dan juga, pengelolaan SDM yang efektif dan komitmen karyawan yang tinggi merupakan dua faktor yang secara sinergis dapat mendorong perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang.

Komitmen karyawan merupakan inti dari performa perusahaan yang berkelanjutan. Komitmen ini meliputi loyalitas, partisipasi aktif, semangat kerja, dan identifikasi karyawan dengan nilai-nilai perusahaan. Namun, tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan komitmen karyawan menjadi semakin kompleks dalam lingkungan bisnis yang cepat berubah. Dalam hal ini, peran Manajemen SDM menjadi sangat penting.

Dalam konteks inilah penelitian mengenai peran Manajemen SDM terhadap usaha CV. Sinar Sejahtera dalam meningkatkan komitmen karyawan menjadi relevan. Penelitian ini diinisiasi oleh pemahaman bahwa pemberdayaan SDM yang efektif melalui kebijakan-kebijakan manajemen sumber daya manusia yang baik akan membawa dampak positif bagi perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, dan peningkatan kepuasan karyawan.

Jika tidak ada intervensi yang tepat dalam pengelolaan SDM, perusahaan bisa menghadapi berbagai dampak negatif. Karyawan mungkin kehilangan motivasi, produktivitas menurun, dan citra perusahaan tercoreng di mata masyarakat dan pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti secara mendalam bagaimana peran Manajemen SDM dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan ini.

Dalam rangka memperkuat alasan untuk meneliti topik ini, akan dihadirkan data sekunder yang menggambarkan tren dan permasalahan umum di sektor usaha yang sama atau di wilayah yang serupa. Selain itu, analisis awal mungkin juga mengungkapkan indikasi awal tentang potensi peningkatan komitmen karyawan jika strategi Manajemen SDM yang tepat diterapkan.

Dengan demikian, penelitian tentang Pengaruh Peran Manajemen terhadap usaha CV. Sinar Sejahtera dalam meningkatkan komitmen karyawan memiliki implikasi yang luas dan relevan terhadap pertumbuhan perusahaan serta pengembangan ekonomi lokal di Dabo Singkep. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan ini, diharapkan akan muncul wawasan baru yang dapat mengarah pada perbaikan strategi Manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang setiap poin masalah yang diidentifikasi dalam penelitian mengenai "Pengaruh Peran

Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Usaha CV. Sinar Sejahtera dalam Meningkatkan Komitmen Karyawan":

- a. Ketidakjelasan Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu masalah yang muncul adalah ketidakjelasan dalam peran manajemen SDM. Mungkin ada kebingungan terkait tanggung jawab dan kewenangan SDM dalam meningkatkan komitmen karyawan. Hal ini dapat mengganggu efektivitas upaya SDM dalam mendukung karyawan.
- b. Tidak Optimalnya Seleksi dan Rekrutmen Karyawan. Jika proses seleksi dan rekrutmen tidak optimal, hal ini dapat mengakibatkan penerimaan karyawan yang tidak cocok dengan budaya organisasi atau tugas yang diharapkan. Akibatnya, komitmen karyawan mungkin rendah.
- c. Kurangnya Pengembangan Karyawan. Jika perusahaan tidak memberikan peluang pengembangan dan pelatihan yang memadai, karyawan mungkin merasa terhambat dalam pengembangan karir mereka. Ini dapat mengurangi komitmen mereka terhadap perusahaan.
- d. Kurangnya Penghargaan dan Pengakuan. Karyawan yang tidak merasa dihargai dan diakui untuk kontribusi mereka cenderung memiliki tingkat komitmen yang rendah. Kurangnya sistem penghargaan dan pengakuan yang jelas dapat menjadi masalah.
- e. Komunikasi Internal yang Tidak Efektif. Komunikasi antara manajemen SDM dan karyawan mungkin tidak efektif. Karyawan mungkin merasa tidak terhubung dengan visi dan tujuan perusahaan, yang dapat merugikan komitmen mereka.
- f. Ketidakpuasan Terhadap Kondisi Kerja. Jika karyawan menghadapi kondisi kerja yang tidak memadai, seperti beban kerja yang berlebihan atau lingkungan kerja yang tidak nyaman, ini dapat mereduksi komitmen mereka terhadap organisasi.

- g. Ketidakpastian Terkait Kebijakan Karyawan. Kebijakan SDM yang tidak konsisten atau tidak jelas dapat menyebabkan ketidakpastian di antara karyawan. Ketidakpastian ini dapat mereduksi komitmen mereka.
- h. Tidak Adanya Rencana Pengelolaan Konflik antara karyawan atau dengan manajemen mungkin tidak diatasi dengan baik. Ketika konflik tidak diatasi secara efektif, ini dapat merusak hubungan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

### **3. Batasan Masalah**

Agar Penelitian ini dapat dilaksanakan dengan terarah dan mendapatkan hasil yang baik, oleh karena itu penelitian membatasi jangkauan penelitian agar tidak terlampau luas, Berikut batasan yang di terapkan pada penelitian ini adalah:

- a. Subjek penelitian merupakan Karyawan yang bekerja di CV. Sinar Sejahtera.
- b. Objek penelitian yang digunakan adalah yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (Manajemen, Gaya Kepemimpinan, dan Perilaku Efektivitas Karyawan) dengan variabel dependen (Komitmen Organisasi) di kalangan karyawan CV. Sinar Sejahtera.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

- a. Apakah peran manajemen mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan di CV. Sinar Sejahtera?
- b. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi karyawan di CV. Sinar Sejahtera?
- c. Apakah perilaku efektivitas karyawan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi di CV. Sinar Sejahtera?



## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk menilai pengaruh peran manajemen terhadap komitmen karyawan di CV. Sinar Sejahtera.
- b. Untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan tingkat komitmen karyawan di CV. Sinar Sejahtera.
- c. Untuk mengidentifikasi dampak perilaku efektivitas karyawan pada komitmen organisasi di CV. Sinar Sejahtera.

### **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah agar hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk:

- a. Manfaat dari penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh peran manajemen terhadap komitmen karyawan di CV. Sinar Sejahtera.
- b. Menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan tingkat komitmen karyawan di CV. Sinar Sejahtera.
- c. Mengidentifikasi dampak perilaku efektivitas karyawan pada komitmen organisasi di CV. Sinar Sejahtera.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The leadership style model that builds work behavior through organizational culture. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan, dan Teknologi*, 16(1), 57-66.
- Arumi, M. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan mediasi komitmen afektif di Sekretariat Kabupaten Badung. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(4), 2147-4478.
- Basir, M. K., Gani, A., Basalamah, S., & Mallongi, S. (2023). the influence of islamic work motivation, leadership style and competence on job satisfaction and employee performance Gammara Makassar Hotels. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 17(6), 1-21.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Brown, J., Broderick, A. J., & Lee, N. (2007). Word of mouth communication within online communities: Conceptualizing the online social network. *Journal of Interactive Marketing*, 21(3), 2-20.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Chong, V. K. & Chong, K. M. (2002). Budget goal commitment and informational effect of budget participation on performance: a structural equation modeling approach. *Behavioural Research in Accounting*, 14, 65-86.
- Cribbin, J. J. (2014). *Kepemimpinan: strategi meningkatkan organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

- Dewi, K. S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 116-125.
- Dwijantoro, R., Dwi, B., & Syarief, N. (2021). Pengaruh harga, kualitas produk, dan promosi terhadap keputusan pembelian marketplace shopee. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 16(2), 63-76.
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101-124.
- Ekvall, G., & Arvonen, J. (1994). Leadership profiles, situation, and effectiveness. *Creativity and Innovation Management*, 3(3), 139-161.
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2011). An integrative framework for collaborative governance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 22(1), 1-30.
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 8(2), 24-29.
- Faisal, N., & Dewi, I. A. (2019). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3730-3755.
- Follet, M. P. (2018). *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Furchan, A. (2004). *Pengantar penelitian dalam pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, H. (2010). *Manajemen sumber daya manusia edisi keempat*. Jakarta; Erlangga.

- Gie, L. (2020). *Administrasi perkantoran modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Griffin. (2012). *Manajemen edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Hair, J., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi melalui motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1080-1094.
- Jayadi, A. C., & Ekawati, S. (2022). The effect of motivation and transactional leadership style on employee job satisfaction at Cable Company in Indonesia. *International Journal of Application on Economics and Business (IJAEB)*, 1(1), 628-634.
- Kaswan. (2017). *Psikologi industri dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2011). *Essentials of management eight edition*. New Delhi: Tata McGraw Hill.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior fifth edition*. New York: McGraw Hill.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, 2(1), 26-31.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi pelayanan publik*. Yogyakarta: Penerbit Pembaharuan.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi edisi kesepuluh*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP.
- Mallapiseng, A. Y. (2015). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Manullang, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Penerbit Akasha Sakti.
- Mathis, L. R., & Jackson, H. J. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCarthy, S. (2013). *Psychology at work in asia*. New Castle: Cambridge Scholars Publishing.
- McClurg, L. N. (1999). Organizational commitment in the temporary-help service industry. *Journal of Applied Management Studies*, 8(1), 5-26.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resources Management Review*, 11(3), 299-326.
- Millet, J. D. M., Petty, J. W., & Scott, D. F. (2016). *Manajemen: prinsip dan penerapan*. Jakarta: PT Indeks.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2001). *Employee organizational linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Nouri, H., & Parker, R. J. (1996). The effect of organizational commitment and relation between budgetary participation and budgetary slack. *Behavioural Research in Accounting*, 8, 74-89.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Prasetyo, R. (2006). *Pengembangan karier sekretaris: kepemimpinan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ramadhan, M. F. R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan CV. Anfara Putra). *Skripsi*. Universitas Pendidikan Indonesia.

- Ranupandojo, H. (1984). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rizky, S. (2011). *Konsep dasar rekayasa perangkat lunak*. Yogyakarta: PT Prestasi Pustakarya.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational behavior tenth edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior seventeenth edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Rost, J. C. (1993). Leadership development in the new millennium. *Journal of Leadership Studies*, 1(1), 91-110.
- Safaria, T. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwoto. (2010). *Dasar-dasar organisasi dan manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2014). *Research methods for business: a skill-building approach sixth edition*. United Kingdom: John Wiley and Sons, West Sussex.
- Siagian, R. (2020). *Pengantar manajemen agribisnis*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sianipar, A. R. B., & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Jurnal Psikodimensia*, 12(1), 98-114.
- Siregar, N. A. (2020). Pengaruh masa kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Lingga Tiga Sawit Sigambal. *Jurnal SIMEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 11(1), 30-38.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Stoner, J. A. F. (2013). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Subagyo, A. (2014). *Manajemen koperasi simpan pinjam*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Sudaryono. (2014). *Leadership teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawardani, & Oka, I. G. (2018). Evaluation of marketing strategy if sanur village festival based on visitors behavior. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 16(2), 261-276.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, B. D. (2007). Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*, 9(3), 106-115.
- Tampubolon, M. (2020). Pengaruh kompensasi, iklim kerja, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)*, 2(1), 90-105.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Taylor, F. W. (2016). *The principles of scientific management*. New York: Cosimo.
- Terry, G. R. (2023). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Thoyib, A. (2005). Hubungan kepemimpinan, budaya, strategi, dan kinerja: pendekatan konsep. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 60-73.
- Wentzel, K. (2020). The influence of fairness perception and goal commitment on managers performance in budget setting. *Behavioural Research in Accounting*, 12, 247-271.

- Wijaya, B. R., & Supardo, S. (2006). *Kepemimpinan dasar-dasar dan pengembangannya*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wiseto, A., Hubeis, A. V., & Sukandar, D. (2016). Analysis of employee engagement to improve the performance of retail risk group PT Bank Mandiri. *Journal of Education and Practice*, 7(24), 122-127.
- Yandra, R. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(3), 505-515.
- Yukl, G. (2016). *Leadership in organizations seventh edition*. Jakarta: PT Indeks.