

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Saat ini industri percetakan di Indonesia bisa dikatakan sebagai salah satu jenis industri yang sedang berkembang pesat, dimana saat ini industri percetakan semakin banyak menggunakan mesin digital. Perkembangan era digital juga telah melibas ke berbagai usaha percetakan dan penerbitan, buku cetak, majalah cetak, surat kabar cetak dan beberapa industri berbasis percetakan. Penggunaan format digital telah banyak menggantikan penggunaan kertas. Saat ini, banyak orang berlangganan berita digital (e-news), buku, majalah, dan lainnya, dalam hal ini karyawan adalah aset yang paling berharga dan menguntungkan bagi perusahaan dalam jangka panjang, jadi perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Agar dapat bersaing, industri percetakan harus memiliki kemampuan yang unggul karena keluaran produk dan harganya hampir sama. (Margomo et al., 2020)

Karakteristik karyawan, kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan organisasi adalah pilihan untuk membuat industri percetakan unggul dalam persaingan (Margomo et al., 2020). Meskipun ada banyak industri percetakan dan publikasi, beberapa dapat bersaing dan berkembang pesat, sementara yang lain gulung tikar atau bangkrut pada akhirnya. Industri Percetakan & Penerbitan Menara Kudus, yang telah beroperasi selama bertahun-tahun, adalah satu-satunya dari empat perusahaan percetakan besar yang masih beroperasi hingga saat ini.

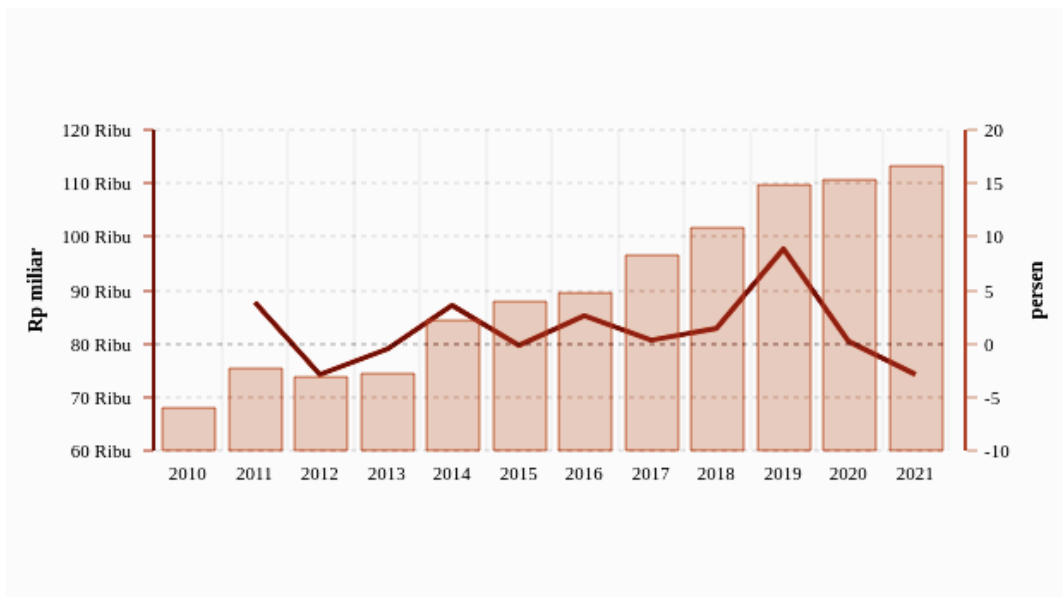
Didirikan pada tahun 1951 di Kudus, Jawa Tengah, Perusahaan Percetakan dan Penerbitan Menara Kudus adalah sebuah usaha yang unggul dalam bidang percetakan dan penerbitan buku-buku muslim dan kitab. Bisnis yang dimaksud saat ini mengoperasikan beberapa cabang dan sejumlah besar toko reseller di seluruh Indonesia, antara lain di Jakarta, Surabaya, Yogyakarta, Malang, Medan, Banjarmasin, bahkan di Malaysia dan Brunei Darussalam. Sebagai pusat bisnis yang berlokasi di Kudus, perusahaan memiliki total tenaga kerja sekitar 149 karyawan. (Percetakan Menara Kudus, 2023)

Menara Kudus pada mulanya merupakan sebuah percetakan, namun karena adanya lembaga yang mengawasi pendistribusian kitab-kitab keagamaan, maka diubah menjadi percetakan tunggal. Hal ini menjadikan Menara Kudus sebagai perusahaan percetakan sekaligus perusahaan penerbitan besar. Selain pembelian buku yang ditukarkan secara pribadi, Menara Kudus juga menerima pesanan dari penjual buku lain. Layanan penerbitan dan percetakan Menara Kudus menjadi semakin komprehensif, membantu bisnis berkembang dengan sukses. Penerbitan Al-Quran dengan berbagai ukuran dan model, penerbitan buku-buku berbasis agama Islam dan lain-lain yang dicetak secara mandiri, sehingga usaha lebih efisien dari segi biaya produksi. (Percetakan Menara Kudus, 2023)

Ketersediaan tenaga kerja sangat penting dalam industri percetakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja secara kualitatif dan kuantitatif, ketersediaan tenaga kerja dapat digunakan secara efisien. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Berbeda dengan komponen dari manusia lainnya, seperti uang dan

teknologi, Sumber daya manusia adalah salah satu komponen yang tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia berfungsi sebagai penentu perkembangan perusahaan. Orang-orang yang bekerja untuk perusahaan tertentu dipandang sebagai orang yang berdedikasi, rajin, dan mampu mencapai tujuan perusahaan. (Luther Gulick, 2019).

Perusahaan harus tetap dapat bekerja dengan baik dan efektif karena tuntutan zaman yang terus berubah. Di era perkembangan digital, buku cetak, majalah cetak, surat kabar, dan beberapa industri lainnya berbasis cetakan semuanya mengalami pertumbuhan yang luar biasa. Adanya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kuat adalah salah satu keberhasilan organisasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. "Orang-orang yang memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan dan menerima nilai-nilai perusahaan serta tekad untuk mengabdikan pada perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi." (Prasada et al., 2020).



Gambar 1.1 Grafik pertumbuhan industri percetakan di Indonesia

Kementerian Perindustrian terus mendukung pertumbuhan industri kertas agar lebih produktif dan inovatif sehingga mampu bersaing dalam skala domestik maupun internasional. Karena tersebar di seluruh tanah air, industri kertas mempunyai potensi yang cukup besar untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian nasional. Industri Kertas dengan kapasitas 18,26 juta ton per tahun akan hidup berdampingan dengan Indonesia di peringkat dunia pada tahun 2021. Pasalnya, hampir semua jenis kertas kini dapat diproduksi dalam suatu negara, termasuk kertas untuk uang dan kertas untuk barang dengan spesialisasi di bidang keamanan. , industri kertas merupakan sektor yang sangat menjanjikan. (Kemenperin, 2021)

Tabel 1.1 Data PDB industry percetakan dari tahun 2010 - 2021

No	Nama	PDB Harga Berlaku / Rp Miliar	Pertumbuhan PDB Sektoral / Persen
1	2010	67.984,80	undefined
2	2011	75.308	3,89
3	2012	73.664,80	-2,89
4	2013	74.319	-0,53
5	2014	84.372,50	3,58
6	2015	87.760,40	-0,16
7	2016	89.650	2,61
8	2017	96.616,20	0,33
9	2018	101.758,20	1,43
10	2019	109.892,20	8,86
11	2020	110.562,30	0,22
12	2021	113.201,70	-2,89

Sumber : Badan Pusat Statistik, 2021

Barang dari kertas atas dasar harga berlaku (ADHB) dan produk domestik bruto (PDB) Industri percetakan mencapai Rp113,2 triliun pada tahun 2021. Angka tersebut melebihi 3,84% dari PDB industri non-migas non-golahan. Industri Kertas dan Barang dari Kertas mengalami kenaikan pertumbuhan 2,89% menjadi Rp78,06 triliun pada tahun 2021, jika data PDB pada dasar harga konstan (ADHK) 2010 bisa dipercaya. Capaian saat ini lebih kuat dibandingkan capaian sebelumnya yang tumbuh 0,22%. Peningkatan Pertumbuhan tersebut juga merupakan yang pertama kali terjadi dalam enam tahun terakhir. Berdasarkan sisi ekspor, jumlah ekspor dan barang terkait kertas meningkat sebesar 553% pada tahun 2021 dibandingkan tahun sebelumnya mencapai 11,79 juta ton. (Badan Pusat Statistik, 2021)

Dalam dunia bisnis percetakan karyawan mengharuskan bahwa di sebuah organisasi harus berfikir untuk menangani bagaimana memanfaatkan dan

mengoptimalkan komitmen karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan adalah aset penting bagi sebuah organisasi. Kebutuhan akan komitmen organisasi sangat penting mengingat banyaknya karyawan yang bekerja di kantor, perusahaan, atau lembaga. situasi Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan berada di pihak organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. (Prasada et al., 2020).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi komitmen seseorang terhadap suatu organisasi. Setiap manusia mempunyai ciri-ciri pribadi tertentu yang membedakannya dengan orang lain. Saat ini, setiap bisnis membutuhkan area yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Kekuatan dan kapasitas internal perusahaan sangat penting untuk mengatasi tantangan, hambatan, atau perubahan apa pun yang mungkin timbul. Faktor terpenting yang diperlukan untuk menyelesaikan dilema ini adalah faktor sumber daya. Sumber daya manusia yang paling penting adalah manusia, individu yang memberikan kegigihan, kreativitas, dan dukungan kepada organisasi agar organisasi mana pun dapat terus eksis. (Rukmana & Harini, 2018).

Hasil kerjanya dapat dilihat dengan melihat komitmen organisasi terhadap hak asasi manusia. Dengan mengingat hal ini, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia secara efektif menghasilkan komitmen organisasi yang efektif. Mengingat bahwa karyawan kunci dan pemangku kepentingan terpenting dalam suatu organisasi adalah karyawan kunci, maka penting untuk memahami komitmen organisasi. Agar pegawai dapat membentuk komitmen organisasi yang

kuat maka perusahaan harus mampu menjaga bahkan meningkatkan kualitas pegawai. Sebuah tim dengan tingkat organisasi yang tinggi harus dipimpin oleh pegawai yang pekerjaannya kurang dari standar. (Rukmana & Harini, 2018).

Tabel 1.2 Data Karyawan berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persen
Kurang dari 5 tahun	21	17,6
5 - 10 tahun	20	8,4
11 - 15 tahun	22	10,1
16 - 20 tahun	9	7,6
21 - 25 tahun	17	14,3
26 - 30 tahun	32	18,5
31 - 35 tahun	10	8,4
36 - 40 tahun	10	8,4
41 - 45 tahun	5	4,2
46 - 50 tahun	2	1,7
Lebih dari 55 tahun	1	0,8
Total	149	100

Sumber : Cv.Percetakan Menara Kudus.

Berdasarkan tabel di atas terlihat terdapat 32 orang (18,5%) yang telah bekerja di perusahaan selama 26 hingga 30 tahun, sedangkan yang merupakan karyawan baru hanya sekitar 21 orang (17,6%). dengan pengalaman kurang dari lima tahun. Pengembangan usaha, penambahan volume, atau penambahan karyawan yang telah pensiun atau meninggal dunia karena usia, penambahan karyawan dilakukan secara berkala baik karena pengembangan usaha atau penambahan volume.

Ketika kompensasi sesuai maka karyawan akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasinya. Kompensasi adalah pembayaran yang dilakukan sebagai pengakuan atas kontribusi individu terhadap organisasi tertentu. Kompensasi merupakan komponen penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja untuk organisasi tertentu dan bukan untuk organisasi lain. Kompensasi selalu diberikan dalam bentuk gaji pokok (upah gaji). Gaji adalah satu-satunya kebutuhan terpenting yang harus dipenuhi agar seorang peserta pelatihan dapat mulai hidup sebagai manusia. (Prasada et al., 2020)

Lingkungan kerja yang aman, segar, dan memenuhi standar hidup yang berlaku pasti akan membuat karyawan merasa lebih baik saat mereka bekerja. Definisi lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang kondusif, di mana kondisi atau keadaan tempat kerja harus diatur untuk meningkatkan produktivitas dan mengurangi biaya produksi setiap tahun. Memiliki lingkungan kerja yang stabil adalah hal terpenting untuk mendorong pergeseran ke arah tempat kerja yang lebih menguntungkan. Lingkungan kerja yang mandiri dapat tercipta jika ada komunikasi yang efektif antara bawahan dan atasan mereka sendiri. Selain itu, perusahaan juga harus mampu menciptakan rasa saling pengertian yang kuat antar karyawan atau kelompok yang melakukan tugas yang tidak melibatkan perkelahian atau konflik lainnya. (W Enny, 2019)

Kepemimpinan dapat menawarkan solusi untuk berbagai masalah yang ada di dunia saat ini. Saat ini, banyak perubahan terjadi di sana. Ini bukan lagi zaman di mana orang dapat menerima apa pun yang terjadi pada mereka. Namun,

masa kini sangat berbeda dari masa lalu karena banyak orang yang mengkritik dan mempertanyakan nilai apa yang telah diberikan kepada mereka. Memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya dengan cara tertentu dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Bekerja dengan manajemen perubahan, pekerja merasa dipercaya, dihargai, dan setia kepada pemimpin mereka. (Basirun & Turimah, 2022)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajer transformasi harus mampu secara optimal mengubah sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang signifikan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Misalnya: sumber daya manusia, fasilitas, keuangan dan faktor eksternal organisasi. Sebaliknya, dalam indikator modernisasi, memberi contoh, meningkatkan kinerja bawahan, menyelaraskan lingkungan kerja, memperkuat bawahan, bertindak dalam sistem nilai dan meningkatkan kapasitas dan bertahan dalam situasi sulit (Basirun & Turimah, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Marvin Gurusinga, Latersia Br (2022) dengan hasil pengujian menerangkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, budaya organisasi dan karakteristik individu kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan sampel sebanyak 58 responden menunjukkan bahwa. Seseorang dapat memahami nuansa suatu pekerjaan tertentu dan seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan selama lama waktu/masa kerja yang telah dilakukan di hadapan mereka. Berdasarkan pendidikan yang diterima dari seseorang, orang

tersebut mampu merasakan karakteristik pekerjaan individu yang lebih berbeda dibandingkan sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Anora et al., (2020) dengan hasil pengujian yang menerangkan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan sampel sebanyak 125 responden menunjukkan bahwa Salah satu cara untuk meningkatkan komitmen organisasi variabel dalam suatu organisasi adalah dengan membentuk karakter karyawan agar mendapat kesempatan pendidikan, promosi, dan tunjangan outsourcing, serta peningkatan kerja tim antar seluruh karyawan, baik karyawan tetap maupun outsourcing.

Berdasarkan penelitian Marvin Gurusinga, Latersia Br (2022) & Anora et al., (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik suatu individu bersifat positif dan signifikan, meskipun terdapat perbedaan tergantung topik dan objek penelitian yang dilakukan oleh Marvin Gurusinga, Latersia Br (2022) menggunakan sampel yang sangat sedikit yaitu 58 responden di PT.Nusantara Auto Parts sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anora et al., (2020) menggunakan sampel yang sangat banyak yaitu 125 responden di Kantor Komisi Independen Pemilihan (KIP) Kota Lhokseumawe, tentu hal ini akan menimbulkan perbedaan yang terjadi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dodi Prasada (2020) dengan hasil pengujian yang menerangkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan menggunakan sampel sebanyak 55 responden, hal ini

menunjukkan bahwa Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian kompensasi yang lebih intens lagi.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiani E (2019) dengan menggunakan jumlah sampel sekitar 104 tanggapan karyawan CV Sembodo Joyo, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak dapat digunakan untuk mempengaruhi komitmen organisasi. Oleh karena itu, kompensasi yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tidak boleh berdampak negatif terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, kompensasi yang ditawarkan kepada Karayawan tidak bisa fleksibel dengan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Putra & Mardikaningsih (2021) dengan hasil pengujian menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan menggunakan sampel sebanyak 59 responden menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan komponen utama yang harus diwujudkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jika terdapat gaji yang memadai dan kondisi kerja yang menguntungkan, komitmen organisasi dapat dilanjutkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Intan Purnama et all (2019) dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara kondisi pasar tenaga kerja dan komitmen organisasi pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen penyelenggaraan Pegawai di Perguruan Tinggi Baru Pelit Indonesia Pekan dapat diwujudkan dengan adanya hubungan kerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Diansyah (2018) dengan hasil pengujian yang menerangkan bahwa PT Wira Mitra Prima belum menyelesaikan program transformasinya, namun memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan program kompensasi juga memberikan hasil yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasilnya, pemilik bisnis dan pimpinan unit dapat terus mengembangkan pekerjaan ini dan terinspirasi olehnya untuk mencapai tujuan mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurrahmi et al., 2020) dengan hasil pengujian yang menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Bank BPD Kalsel Cabang Rantau, dengan menggunakan sampel sebanyak 38 responden maka jika Kepemimpinan Transformasional terputus-putus maka Komitmen Organisasi juga akan goyah. Sebaliknya jika Kepemimpinan Transformasional membaik maka Komitmen Organisasi juga akan meningkat.

Ada beberapa factor yang menyebabkan CV. Percetakan Menara Kudus menjadi tempat penelitian merupakan salah satu perusahaan yang terdaftar sebagai contoh pekerjaan yang harus dilakukan. Merupakan perusahaan CV terbesar di

Kabupaten Kudus dan merupakan perusahaan yang menyediakan jasa percetakan, menawarkan berbagai macam produk mulai dari percetakan buku hingga kartu undangan. Merupakan satu-satunya perusahaan CV yang ada dan didirikan pada 22 Januari 1951. Memiliki empat lokasi produksi. Berdasarkan informasi yang diberikan dalam CV, Percetakan Menara Kudus mengingatkan pembaca jika ada indikasi bahwa seluruh pelamar memiliki komitmen terhadap organisasi. Hal ini terlihat dari karakteristik karyawan yang bekerja sangat lama di CV. Percetakan Manera Kudus.

Karakteristik individu dapat dijelaskan dengan menyatakan bahwa setiap orang mempunyai karakteristik uniknya masing-masing. Ini juga berarti bahwa setiap orang berperan sebagai karakteristik unik individu yang berbeda. Percetakan Menara Kudus dirasa kurang dengan karyawan yang bekerja sudah sangat lama karena usia mempengaruhi kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara maksimal karena karakteristik individu yang ada di perusahaan.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan kurang dapat diterima oleh karyawan karena kompensasi yang diberikan tidak cukup besar yaitu hanya memenuhi standar upah minimum, tidak ada hari libur wisata yang diselenggarakan oleh perusahaan sehingga membuat karyawan bosan dalam bekerja. Selain itu, pegawai juga mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) yang kurang dari gaji salah satu kali gaji pegawai.

Lingkungan kerja di CV. Percetakan Menara Kudus dirasa tidak kondusif dalam bekerja, antara lain sirkulasi udara yang kurang sehingga pekerja

merasakan suasana kerja pengap dan panas, pencahayaan yang kurang terang sehingga dapat mengakibatkan kurangnya ketelitian karyawan dalam bekerja. penjilidan buku dan proses penyortiran halaman dan sebagainya.

Kepemimpinan transformasional yang baik akan ditunjukkan oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan kebijakan dan prosedur perusahaan serta menunjukkan komitmen organisasi terhadap pertumbuhan perusahaan. Kepemimpinan di CV. Percetakan Menara Kudus kurang dapat dilihat oleh sabgian besar karyawan, karena kurang adanya dorongan kinerja bawahan yang membuat hubungan atasan dan bawahan menjadi kurang baik. Dari kutipan di atas, Cv. Percetakan Menara Kudus digunakan sebagai objek penelitian yang dikutip. "Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Trasformasi terhadap Komitmen Organisasi" CV. Percetakan Menara Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup yang pertama kali harus diperhatikan adalah objek penelitian yang akan diteliti. Dimana objek penelitian tersebut terkandung masalah yang akan dijadikan bahan untuk dicari dan dipecahkan. Dalam penelitian ini mengambil objek pada CV. Percetakan Menara Kudus. Dengan jangka waktu kurang lebih selama 6 Bulan. Ruang lingkup dalam penelitian ini hanya variabel – variabel yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada pegawai CV. Percetakan Menara Kudus dengan Karakteristik Individu, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional, secara langsung mempengaruhi Komitmen Afektif Organisasi pegawai sehingga

menjadikan CV. Percetakan Menara Kudus yang berkualitas dengan pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi yang tinggi.

1.3 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari uraian diatas dengan data pendukung PDB Industri percetakan mencapai Rp113,2 triliun pada tahun 2021, dapat disimpulkan masalah yang akan diteliti yaitu karakteristik individu atau sifat karyawan, kompensasi meliputi gaji dan reward/bonus, lingkungan kerja termasuk warna dinding, kebersihan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan perencanaan ruang dalam perusahaan, manajemen transformasional meliputi komunikasi antara pemimpin dan bawahan, kerjasama dan manajemen yang adil.

Rumusan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka secara terperinci masalah – masalah yang diteliti mencakup.

1. Bagaimana Karakteristik Individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Organisasi CV. Percetakan Menara Kudus ?
2. Bagaimana Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Organisasi CV. Percetakan Menara Kudus ?
3. Bagaimana Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Organisasi CV. Percetakan Menara Kudus ?

4. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Organisasi CV. Percetakan Menara Kudus?
5. Bagaimana Karakteristik Individu, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara Bersama – sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif Organisasi CV. Percetakan Menara Kudus ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis bagaimana karakteristik individu dapat menjadikan karyawan berkomitmen dengan organisasi di CV. Percetakan Menara Kudus
2. Untuk menganalisis bagaimana Kompensasi dapat menjadikan karyawan berkomitmen dengan organisasi di CV. Percetakan Menara Kudus.
3. Untuk menganalisis bagaimana Lingkungan Kerja dapat menjadikan karyawan berkomitmen dengan organisasi di CV. Percetakan Menara Kudus.
4. Untuk menganalisis bagaimana Kepemimpinan Transformasional dapat menjadikan karyawan berkomitmen dengan organisasi di CV. Percetakan Menara Kudus.
5. Untuk menganalisis bagaimana Karakteristik individu, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Transformasional secara

Bersama-sama dapat menjadikan karyawan berkomitmen dengan Organisasi di CV. Percetakan Menara Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian kali ini dapat memberikan informasi, pemahaman, dan referensi mengenai dampak karakteristik individu, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi. Banyak mitos dan fakta empiris yang berkaitan dengan komitmen organisasi terhadap karyawan perusahaan.

1.5.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pertimbangan sumber daya manusia manajer melalui pengaruh karakteristik individu, gaji, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi, dan perusahaan dapat menggunakannya untuk mengambil keputusan guna meminimalkan kejadian atau situasi di masa depan. perusahaan tidak menunggu meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan.

b. Bagi Penulis

Agar dapat Menerapkan ilmu Pengetahuan yang telah diterima selama kuliah di universitas, menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya

manusia khususnya yang berhubungan dengan karakteristik individu, kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional pada CV. Percetakan Menara Kudus.

