

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber dayamanusia dengan baik dan benar. Selain melibatkan pemakaian teknologi yang modern, perusahaan juga harus lebih memberi perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara lebih sungguh- sungguh. Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih profesional, bertanggung jawab, disamping memiliki *attitude* yang baik dengan kata lain, agar tujuan dapat tercapai perusahaan membutuhkan karyawan yang berkomitmen tinggi (Ade dan Ida, 2021).

Peran Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Ruslan, 2018:3).

(Rudangga, 2018:7) menyatakan Budaya Organisasi adalah *common understanding* (kebersamaan pengertian) para anggotanya untuk berperilaku sama, baik di luar maupun di dalam organisasinya. Sebagai bahan perbandingan, berikut dikutip beberapa definisi para pakar awal-awal dekade 1990-an. Ouchi (1981) Budaya Organisasi adalah “*a set of symbols, ceremoniies, and myths that communicate the underlying values and beliefs ofthat organization to its employees*” (seperangkat nilai-nilai, dan mitos yang mengkomunikasikan landasan nilai-nilai dan keyakinan- keyakinan kepada para karyawan. Miller (1984) mendefinisikan Budaya Organisasi adalah “*a set of primary values systems consisting of eight principles, namely of purpose, of consesnsus, of excellence, of performance, of empirism, of unity, of intimacy, and of integrity, as norms or giudance for the corpotate members in their behavior and solve corporateroblems*”(seperangkat sistem nilai-nilai primer yang terdiri atas delapan asas, yaitu asas tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, empirisme, kesatuan,keakraban, dan integritas, sebagai norma atau pedoman bagi para anggota korporat dalam perilaku mereka dan memecahkan masalah-masaalah korporat)”.

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan

kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus (Farida dan Har, 2016:10).

M. Ann Garrison Darrin Jerry A. Krill (2016:43) organisasi adalah “*a gathering place for Top highperforming staf and a place for cross- generational and cross- organizational collaboration*”. Menarik, kita melihat organisasi bukan sebagai tempat asing, melainkan tempat dimana kehidupan berkembang, semua orang berusaha melakukan yang terbaik dengan tujuan yang sama, bahkan kita melihat ada lintas generasi yang dapat dijangkau, sehingga komitmen yang dibangun oleh satu generasi akan memperkokoh komitmen organisasi selanjutnya. Posumah dan Dotulong (2023) menjelaskan komitmen organisasi adalah “*Organizational commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf*”. Pandangan ini memperkuat sudut pandang kita soal penerapan komitmen. Komitmen soal integritas kita, soal kompetensi kita, soal loyalitas, soal totalitas, dan soal bagaimana kita berkontribusi terhadap tujuan organisasi.

Neal M. Ashkanasy, Celeste PM Wilderom, dan Mark F. Peterson (2015:27) menjelaskan komitmen adalah “*Commitment is the term emphasizing values, norms, affects, attachments, identification, and soon Simply that is shares of its referents with those of organizational climate and organizational culture*”.

Oleh karenanya organisasi adalah wadah dalam mencari kekayaan bagi pemilik, maka komitmen dimaksud adalah suatu sikap dan perilaku kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Sikapnya sejalan dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Perilakunya sesuai kebijakan, peraturan dan SOP organisasi. Maka tidak jarang, kita sering melihat di televisi, seorang karyawan atau pegawai dari organisasi tertentu berbicara mengenai organisasinya yang menunjukkan sikap pembelaan terhadap organisasi, meski faktanya tidak. Dari beberapa ahli dalam buku Suyatno (2020:59) kepuasan kerja merupakan menulis sebuah buku tentang konsep kepuasan kerja dan memberikan definisi bahwa kepuasan kerja adalah kombinasi keadaan psikologis, fisiologis, dan lingkungan yang menyebabkan seseorang dengan jujur mengatakan kepuasannya terhadap pekerjaannya.

CV Jaya Setia Plastik Demak yang menjadi objek penelitian merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi mainan, berfokus pada pemuas kebutuhan konsumen dengan memberikan harga kompetitif, pemakaian bahan dari hasil daur ulang. Dalam suatu perusahaan komitmen dari karyawan terhadap perusahaan sangat penting untuk berlangsungnya kegiatan bisnis perusahaan. Namun pada CV Jaya Setia Plastik Demak komitmen organisasi menjadi fenomena yang cukup mencuri perhatian, ini dibuktikan dengan data *turnover* karyawan pada periode Januari 2023 sampai dengan April 2024. Setelah melakukan observasi secara langsung pada CV Jaya Setia Plastik Demak, maka terdapat data *turnover* karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Turnover Karyawan CV Jaya Setia Plastik Demak**

Tahun	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
2023	Januari	20	15
	Februari	25	8
	Maret	25	13
	April	20	12
	Mei	20	6
	Juni	20	22
	Juli	22	14
	Agustus	15	9
	September	19	5
	Oktober	22	14
	November	16	7
	Desember	23	11
	2024	Januari	15
Februari		0	33
Maret		0	28
April		11	3
<b>Total</b>		<b>273</b>	<b>212</b>

Sumber: CV Jaya Setia Plastik Demak, 2024

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa banyaknya jumlah karyawan yang masuk dan keluar dari CV Jaya Setia Plastik Demak. Terhitung dari bulan Januari 2023 sampai dengan April 2024, tingkat karyawan yang keluar mengalami naik turun cenderung meningkat, di bulan Februari dan Maret 2024 mengalami peningkatan keluarnya karyawan disebabkan oleh banjir besar yang melanda daerah pabrik tersebut sehingga setelah banjir selesai banyak karyawan yang tidak kembali masuk bekerja. Hal ini menggambarkan bagaimana komitmen dari karyawan terhadap perusahaan masih rendah. Banyaknya karyawan yang keluar menunjukkan bahwa tidak adanya komitmen terhadap perusahaan CV Jaya Setia Plastik Demak, sehingga tingkat karyawan yang memutuskan untuk keluar cenderung meningkat setiap bulannya.

Tabel 1.2

**Data Pembagian Jadwal Kerja Karyawan Per Line  
Pada Bulan Januari Tahun 2024**

Data Pembagian Jadwal Kerja Karyawan Per Line Pada Bulan Januari Tahun 2024																																					
No	GRUP A	Bulan Januari 2024																																			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
1	Abdul Muhyi	M		M	S	S	S	P	P		M	M	M	S	S	S	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
2	Muhammad Miftah Riza	M	M		S	S	S	P		P	M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
3	CANIA AYU NOVITASARI	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
4	SEVIRA FATMAWATI	M		M	S	S	S	P	P		M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
5	AMELIYA FITRI DEVITA	M	M	M		S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
6	FAHIRA RIVAYANTI	M	M		S	S	S	P	P	P		M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
7	ARITA AINUR ZHARAH		M	M	S	S	S	P		P	M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
8	DEDY HARDIAWAN	M	M	S	S	S	P	P		M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S		
9	ISNAINI IDA FADHILLAH	M	M	M	S	S	S		P	P	M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
10	MAUNNAH ANA DZILAH	M	M	M	S		S	P	P	P		M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
11	IKBAL HARTANTO	M	M		S	S	S	P	P	P		M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S
12	ROSALINA AULIA PUTRI	M	M	M		S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
13	MUHAMMAD FATCHUR	M	M	M	S	S	S		P	P	M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
14	AHMAD MALIK	M	M	M		S	S	P	P	P	M		M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
15	HAZLINDA	M	M	M	M		S	P	P	P	M	M		S	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S
16	AGIL RAMADHAN	M	M	M	M	S		P	P	P	M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
17	FATIMATUL JANNAH	M	M	M	M	S		P	P	P	M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	
18	IQBAL SYAHRONI	M		M	M	S	S	P		P	M	M	M	S	S	P	P	P	M	M	M	S	S	S	P	P	P	M	M	S	S	P	P	M	M	S	

Sumber : CV Jaya Setia Plastik Demak 2024

JAM KERJA	
PAGI	06:00 - 14:00
SIANG	14:00 - 22:00
MALAM	22:00 - 06:00

Berdasarkan tabel 1.2 Pembagian jadwal kerja yang menunjukkan pengambilan keputusan oleh Supervisor di setiap line yang menentukan jadwal pergantian sift dari malam ke siang tanpa jeda libur sehingga kurang efektif bagi karyawan. Banyak karyawan yang mengeluh dan kurang semangat dalam bekerja, sehingga proses produksi berjalan kurang maksimal dan banyak karyawan yang tidak berangkat waktu pergantian sift malam ke siang sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa penerapan gaya kepemimpinan pada *Supervisor* di CV Jaya Setia Plastik Demak masih kurang efektif.

Tabel 1.3

**Data Absensi Karyawan Bagian Produksi CV. Jaya Setia Plastik  
Demak Pada Bulan Januari 2024**

Data Absensi Karyawan Bagian Produksi CV. Jaya Setia Plastik Demak Pada Bulan Januari 2024														
No	Jenis	Minggu 1							Jumlah					
		1	2	3	4	5	6	7						
1	Izin	12	8	6	10	11	8	4	59	JUMLAH				
2	Alpha	32	25	33	28	35	22	27	202	IZIN	240			
3	Terlambat	5	3	3	6	5	3	3	28	ALPHA	839			
										TERLAMBA	108			
No	Jenis	Minggu 1							Jumlah					
		8	9	10	11	12	13	14						
1	Izin	6	8	13	17	4	3	5	56					
2	Alpha	27	24	27	30	34	35	27	204					
3	Terlambat	2	2	5	6	6	2	3	26					
No	Jenis	Minggu 1							Jumlah					
		15	16	17	18	19	20	21						
1	Izin	5	5	5	9	10	7	7	48					
2	Alpha	24	30	36	22	31	24	35	202					
3	Terlambat	3	3	3	3	4	2	2	20					
No	Jenis	Minggu 1									Jumlah			
		22	23	24	25	26	27	28	29	30		31		
1	Izin	4	4	4	8	5	7	13	14	11	7	77		
2	Alpha	39	22	25	13	14	17	21	36	23	21	231		
3	Terlambat	2	2	5	6	3	3	4	3	4	2	34		

Sumber : CV Jaya Setia Plastik Demak 2024

Faktor budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (*values*) budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Fenomena yang terjadi terkait dengan budaya organisasi di CV Jaya Setia Plastik Demak yaitu banyak karyawan yang masih melanggar tata tertib perusahaan terkait absensi dan kedisiplinan, sehingga proses produksi di perusahaan berjalan kurang maksimal sehingga target produksi menurun. Berikut merupakan permasalahan yang masih ada pada CV Jaya Setia Plastik Demak mengenai lingkungan kerja.

**Tabel 1.4**  
**Permasalahan Lingkungan Kerja**

No	Sarana dan Prasarana	Keterangan
1	Tempat Ibadah	Terdapat satu ruang ibadah yang berada di luar. Gedung berukuran 2x2 meter.
2	Tempat Parkir	Tempat parkir di dalam pabrik tidak mampu menampung kendaraan seluruh karyawan dengan lebar 12x5 meter kurang lebih 300 motor.
3	Kantin	Kantin tidak mampu menampung seluruh karyawan dikarenakan hanya berukuran 7x10 meter.
4	Gedung	Gedung tidak dilengkapi dengan pendingin ruangan sehingga udara terasa panas.

Sumber: CV Jaya Setia Plastik Demak, 2024

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa fasilitas untuk ibadah terdapat satu ruang ibadah di luar gedung sehingga proses ibadah harus dilakukan secara bergantian karena ruangan tidak mampu menampung seluruh karyawan secara bersamaan. Selain itu tempat parkir yang tersedia yang disediakan perusahaan tidak mampu menampung seluruh kendaraan karyawan, sehingga beberapa karyawan terpaksa parkir di luar perusahaan dan dibebankan tarif parkir oleh pengelola. Kantin yang ada di perusahaan tidak mampu menampung seluruh karyawan yang menyebabkan karyawan banyak yang makan diluar kantin perusahaan. Gedung yang tidak dilengkapi pendingin ruangan membuat udara didalam gedung perusahaan terasa cukup panas hal ini menyebabkan para karyawan kurang nyaman saat bekerja. Fenomena yang terjadi terkait lingkungan kerja berkaitan dengan fasilitas kerja masih perlu ditingkatkan kembali untuk menunjang kenyamanan karyawan.

**Tabel 1.5**  
**Perbandingan Gaji Pokok Operator Produksi CV Jaya Setia Plastik Demak**  
**dengan UMK Demak Tahun 2024**

Gaji Pokok operator Produksi CV Jaya Setia Plastik Demak	Rp 2.210.000,00
UMK Kabupaten Demak	Rp 2.761.236,00

Sumber: CV Jaya Setia Plastik Demak, 2024

Tabel 1.5 menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan masih di bawah UMK Demak. Hal tersebut menyebabkan karyawan banyak yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan melihat bahwa gaji yang diterima tidak sesuai UMK Demak. Permasalahan gaji masih menjadi alasan mengapa karyawan tidak mampu loyal terhadap perusahaan. Gaji yang diberikan masih di bawah UMK maka apa yang diharapkan oleh karyawan tidak mampu dipenuhi oleh perusahaan dan karyawan merasa bahwa kepuasan kerja belum terwujud.

Terdapat perbedaan penelitian (*research gap*) dari penelitian terdahulu antara lain Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap komitmen organisasional, berikut adalah penelitian terdahulu untuk jurnal berpengaruh pro dan kontra dari Setyawan dan Rahmawati (2021) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Muhammad dan Rahardja (2021) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Azis (2020) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap komitmen organisasional, Suryanto dan Prihatiningsih (2021) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap komitmen afektif

Pengaruh budaya organisasi Terhadap komitmen organisasional, berikut adalah penelitian terdahulu untuk jurnal berpengaruh pro dan kontra, penelitian dari Hanafi et al (2023) Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, Nurmitasari et al (2023) Budaya organisais memberi pengaruh positif serta signifikan pada komitmen organisasional, Sinaga dan Handayani (2024) Budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dan Lestari dan Ginting (2023) Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional, berikut adalah penelitian terdahulu untuk jurnal berpengaruh pro dan kontra : penelitian dari Gunawan dan Ardana (2020) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Martini dan Susanto (2021) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja, Pupiati (2020) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan Prasetyo et al (2020) Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, berikut adalah penelitian terdahulu untuk jurnal berpengaruh pro dan kontra : penelitian dari Ayu et al (2024) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, Nahita dan Saragih (2021) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan Kurniawati dan Hirawati (2022) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan uraian fenomena di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada CV Jaya Setia Plastik Demak)”

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel eksogen terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja. Adapun variabel endogen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional, sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja.
- b. Responden penelitian adalah karyawan bagian produksi CV Jaya Setia Plastik Demak.
- c. Obyek penelitian adalah CV Jaya Setia Plastik Demak.
- d. Waktu penelitian adalah 2 bulan setelah proposal ini disetujui.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat kita ketahui bahwa di CV Jaya Setia Plastik Demak memiliki beberapa permasalahan yaitu pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Permasalahan Gaya kepemimpinan : pengambilan keputusan dalam pembuatan jadwal oleh Supervisor di setiap line pada CV Jaya Setia Plastik Demak masih kurang efektif.

2. Permasalahan Budaya organisasi : banyak karyawan yang masih melanggar tata tertib perusahaan terkait absensi dan kedisiplinan, sehingga proses produksi di perusahaan berjalan kurang maksimal sehingga target produksi menurun.
3. Permasalahan lingkungan kerja : fasilitas kerja masih perlu ditingkatkan kembali untuk menunjang kenyamanan karyawan pada perusahaan.
4. Komitmen organisasional : banyak karyawan yang keluar menunjukkan tidak adanya komitmen terhadap perusahaan CV Jaya Setia Plastik Demak, sehingga tingkat karyawan yang memutuskan untuk keluar cenderung meningkat setiap bulannya.
5. kepuasan kerja : gaji yang diberikan masih di bawah UMK maka apa yang diharapkan oleh karyawan tidak mampu dipenuhi oleh perusahaan dan karyawan merasa bahwa kepuasan kerja belum terwujud.

Dalam menyimpulkan pembahasan yang ada maka berdasarkan hasil pengamatan oleh penulis dalam kesempatan ini penulis mengambil variabel pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada CV Jaya Setia Plastik Demak) .

Dengan adanya uraian di atas , maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada CV Jaya Setia Plastik Demak?
- 1.3.2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada CV Jaya Setia Plastik Demak?

1.3.3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Jaya Setia Plastik Demak?

1.3.4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada CV Jaya Setia Plastik Demak?

1.3.5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada CV Jaya Setia Plastik Demak?

1.3.6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada CV Jaya Setia Plastik Demak?

1.3.7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada CV Jaya Setia Plastik Demak?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan di atas, penulisan ini bertujuan sebagai berikut:

1.4.1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada CV Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada CV Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.4. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada CV Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.5. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada CV Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional pada CV Jaya Setia Plastik Demak.

1.4.7. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada CV Jaya Setia Plastik Demak.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia. Seperti apa yang dijelaskan pada tujuan penelitian di atas, dari hasil penelitian ini nantinya dapat diketahui mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada CV jaya setia plastik demak) yang di kemukakan oleh para ahli serta sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya.

### **1.5.2. Secara Praktis**

Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini CV Jaya Setia Plastik Demak dalam memperhatikan dan meningkatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja karyawan dan memiliki dampak yang baik untuk para pekerja.