

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemanjuran tindakan organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Kompetensi, profesionalisme, dan dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya merupakan faktor utama yang mempengaruhi seberapa baik kinerjanya secara keseluruhan dan dalam bidang pekerjaannya. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh sejauh mana kesenangan proses yang dimilikinya. Kenikmatan aktivitas seseorang juga dipengaruhi oleh sarana baik secara internal maupun eksternal. Untuk segi batin, arah kebanggaan proses seseorang akan berisi komitmennya terhadap seni lukis, setiap dedikasi profesional dan dedikasi organisasi. Sementara itu, dari aspek eksternal, tentunya kebanggaan kerja dapat dirangsang melalui lingkungan kerja, masing-masing dari atasan, bawahan dan sederajat.

Pengusaha berkewajiban untuk meningkatkan kemanjuran sistem manipulasi manajemen yang memastikan tingkat keselarasan tujuan yang berlebihan antara individu dan institusi dalam menanggapi pengaruh lingkungan yang berubah dengan cepat. Untuk mencapai keselarasan tujuan, seorang penentu kecepatan harus mampu mengarahkan kontributor agensinya agar keinginan individu selaras dengan keinginan majikan itu sendiri.

Motivasi seseorang untuk bekerja dapat dilihat sebagai didorong oleh kinerja dan komitmen mereka secara keseluruhan, yang dapat berupa sikap dan perilaku yang saling terkait. Komitmen juga merupakan konsistensi pacaran seseorang dengan sesuatu, semangat profesi,

keluarga, lingkungan dan sebagainya. dedikasi dalam instansi akan membuat personil memberikan denda mereka ke perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi dibangun di atas premis persepsi individu dalam nilai-nilai organisasi, kesediaan orang untuk membantu mengenali impian organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota perusahaan. akibatnya, dedikasi organisasi akan menciptakan pengalaman memiliki (feel of belonging) setiap orang terhadap perusahaan. Dalam sebuah organisasi juga ada anggapan bahwa dedikasi organisasi dapat meningkatkan kesenangan kerja pekerja.

Dedikasi organisasi adalah diploma yang disukai oleh seorang karyawan pada organisasi yang dipilih dan keinginannya, dan bermaksud untuk mempertahankan klub di dalam organisasi. dedikasi juga merupakan harga karyawan, yang terkadang mengacu pada pola pikir loyalitas kepada perusahaan atau dedikasi kepada perusahaan. Dedikasi organisasi sering digambarkan dalam pandangan saya dan berkaitan dengan keterlibatan seseorang di dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah sikap yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja..

salah satu keinginan perusahaan bisnis adalah membuat setiap anggota perusahaan memiliki kesenangan proses. Gaya manajemen lanjutan diakui sebagai salah satu indikator kepuasan kerja yang paling signifikan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan aspirasinya bergantung pada gaya manajerial dan kepemimpinan yang luar biasa. Sebenarnya, pemimpin dapat mempengaruhi moral perusahaan, kesenangan tugas, keamanan, kehidupan kerja terbaik, dan tingkat kesuksesan. Pemimpin juga memainkan fungsi penting dalam

mendukung lembaga, perusahaan, atau kelompok untuk mencapai impian mereka.

Gaya kepemimpinan tingkat lanjut adalah cara pemimpin mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga individu bersedia melakukan kehendak kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun menurut saya mungkin tidak disukai. Seorang kepala yang efektif perlu menyadari alternatif, dalam posisi untuk menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia dengan pandangan untuk memaksimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan menjernihkan masalah sebagaimana mestinya. Pemimpin yang kuat dapat berdampak pada pengikut untuk memiliki optimisme yang lebih besar, keyakinan diri, dan dedikasi terhadap tujuan dan tugas perusahaan.

Kesenangan kerja adalah tujuan yang harus dilakukan oleh perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi yang sangat baik, keinginan berorganisasi dapat tercipta sehingga akan timbul kebanggaan kerja dalam diri individu. Kesenangan kerja adalah komponen penting bagi Anda untuk mempertahankan orang-orang hebat. Faktor-faktor tertentu yang terkait dengan kesenangan proses adalah kesenangan yang terkait dengan pendapatan, manfaat, promosi, kondisi operasi, pengawasan, praktik organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja. Kesenangan aktivitas mengacu pada "perasaan menyenangkan tentang pekerjaan seseorang, ini adalah hasil akhir dari membandingkan sifat-sifatnya".

Kegembiraan proses adalah perasaan puas seseorang atau tidak lagi relatif terhadap pekerjaannya yang ada dalam pertanyaan tujuan dan tujuan perilaku. Kesenangan aktivitas merupakan kesesuaian antara

harapan yang muncul dan imbalan yang diberikan melalui proses, sehingga kebanggaan proses juga erat kaitannya dengan teori keadilan, kesepakatan dan motivasi. Istilah kesenangan proses mengacu pada keseluruhan pola pikir individu terhadap aktivitasnya. seseorang dengan tingkat kegembiraan yang tinggi mengacu pada pola pikir yang baik lebih dekat dengan aktivitas, seseorang yang tidak puas dengan tugasnya menunjukkan pola pikir yang buruk lebih dekat dengan tugas.

Mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja sangatlah penting, oleh karena itu peneliti terdorong untuk melakukan penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DISPERINDAG GRESIK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian mengidentifikasi isu-isu berikut untuk mempersempit isu-isu yang akan dibahas dari informasi latar belakang:

1. Apakah variabel Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Disperindag Gresik?
2. Apakah variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Disperindag Gresik?
3. Apakah variabel Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan dan bersama – sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Disperindag Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, berikut adalah tujuan penelitian dari disertasi ini::

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan Disperindag Gresik.
2. Menganalisis dan mengetahui variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Disperindag Gresik.
3. Menganalisis dan mengetahui variabel Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Disperindag Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagi Akademisi

Sebagai sumber untuk penelitian masa depan di bidang kepuasan kerja karyawan dan sebagai kontribusi literatur di bidang manajemen sumber daya manusia berdasarkan aplikasi dunia nyata.

2. Bagi Disperindag Gresik

Sebagai sumber informasi, dapat dimanfaatkan oleh organisasi yang ingin meningkatkan komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi Masyarakat Umum

Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan dalam manajemen sumberdaya manusia di berbagai bidang.