

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi saat ini, industri percetakan tidak hanya didominasi oleh perusahaan besar, tetapi usaha kecil dan menengah juga berkontribusi pada pertumbuhan perekonomian. Industri percetakan di Indonesia berkembang pesat, hal tersebut karena banyak Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang mendirikan usaha percetakan. Pembinaan dan pendampingan secara berkelanjutan sangat penting bagi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di bidang percetakan agar dapat berkembang menjadi usaha yang lebih baik dan menciptakan peluang pasar yang lebih besar.

Bisnis percetakan adalah bagian dari industri kreatif dan beragam. Ada banyak jenis bisnis percetakan, antara lain percetakan manual atau digital, desain grafis, *digital printing*, media cetak, dan *advertising*. Menurut Dirganoro (2001), bisnis percetakan tidak hanya menyediakan jasa mencetak saja, tetapi juga mempertimbangkan desain dari setiap produk yang dibuat. Dengan berkembangnya teknologi, operasionalisasi, dan tenaga desainer, menjadikan usaha percetakan menjadi lebih mudah eksistensinya.

Industri percetakan di kota Jombang berkembang pesat dan sangat kompetitif, terlihat dari banyaknya pelaku usaha yang membuka bisnis percetakan untuk desain grafis dan pengemasan produk. Bisnis percetakan banyak dibutuhkan masyarakat umum, terutama dalam jasa desain dan pembuatan produk kemasan untuk keperluan promosi atau kegiatan organisasi. Berikut beberapa daftar perusahaan percetakan di kota Jombang:

Tabel 1.1 Rekap UMKM Percetakan di Jombang

No	Nama Usaha	Alamat
1	UD Berkah Jaya Offset	Jl. Basuki Rahmat Gg 2 Jabon Jombang
2	Graphico Printing Jombang	Jl. KH. Hasyim Asy'ari No.21, Ceweng Diwek Jombang
3	Sinar Bulan Digital Printing	Jl. Gus Dur No.80, Candi Mulyo Jombang
4	Pelita Viva Offset	Jl. KH. Wahid Hasyim No.74, Tugu, Kepatihan Jombang
5	Percetakan Offset & Digital Akas	Jl. KH. Wahid Hasyim No.53, Kepanjen, Kepatihan Jombang
6	Audi Digital printing	Jl. Hayam Wuruk No.B7, Kepanjen Jombang
7	Pelita Offset	Jl. KH. Hasyim Asy'ari No.90, Plandi Jombang

Sumber : Data Primer, 2024.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa banyak sekali usaha percetakan di Jombang. Mengingat ketatnya persaingan di industri percetakan saat ini, penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memberikan kinerja yang baik dan dapat mempertahankan kualitas produk sehingga pelanggan tidak kecewa.

Sumber daya manusia merupakan komponen yang penting karena berperan dalam menjalankan semua kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya agar ahli dan terampil dibidangnya sehingga dapat memiliki kinerja yang bagus. Kinerja perusahaan harus dievaluasi dan diperhatikan secara cermat karena merupakan

salah satu faktor penting yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan. Perusahaan dikatakan berhasil jika kinerja karyawan mereka sangat baik dan dapat mencapai target yang diinginkan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Koopmans (2014), mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan karyawan yang terkait dengan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019:75), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kinerja berbeda-beda. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dilakukan. Menurut Kasmir (2016), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Peran kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh cara pemimpin dalam memimpin perusahaan. Apabila pemimpin memberikan pembinaan, pengarahan dan pengawasan terhadap karyawan, maka karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan karakter, kebiasaan, watak, tempramen dan kepribadian pemimpin yang membedakannya dari pemimpin lain dalam berinteraksi (Kartini Kartono, 2013:34). Menurut Hasibuan (2016:170), gaya kepemimpinan adalah teknik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki berbagai macam jenis, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan melibatkan bawahannya secara aktif dalam mencapai tujuan (Murtiningsih, 2015).

Suwatno (2019:107), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan sehingga mereka merasa percaya diri, bangga, setia, dan hormat kepada pemimpinnya. Robbins & Judge (2017:262), mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai kondisi ketika pemimpin dapat memotivasi pengikutnya untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi melalui keramahan, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal, yang akan menghasilkan upaya tambahan dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi dan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja terbaik dari yang direncanakan (Pane & Astuti, 2009).

Kasmir (2016), juga menyebutkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Perusahaan harus mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan karena pekerja yang puas akan memberikan dampak positif pada perusahaan (Yusuf & Al Arif, 2015). Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan individu ditunjukkan dengan sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Sedangkan menurut Siagian (2013:295), kepuasan kerja adalah cara seseorang melihat pekerjaannya secara positif atau negatif. Tingkat kepuasan kerja setiap individu berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Apabila pekerjaan yang dirasakan karyawan sudah sesuai dengan keinginannya maka makin tinggi pula kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Cornelius (2019), yang menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain hubungan langsung antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja. Duyan & Yildiz (2020), menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin melakukan berbagai upaya untuk membuat karyawan merasa puas, seperti memberikan arahan yang jelas kepada karyawan saat melakukan pekerjaan dan memberikan cara baru dalam menyelesaikan masalah agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pemimpin yang memperhatikan karyawannya, akan membuat karyawan merasa nyaman dan puas dalam

bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat karena semua tugas dijelaskan secara detail.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Tirani Restu (2022), yang menghasilkan penelitian bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang dapat memperlakukan karyawan dengan baik akan mampu meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Banyak dari beberapa penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja masih ditemukan adanya *research gap* atau inkonsistensi hasil penelitian. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan Nur Al'fiah (2024). Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Begitupun penelitian yang dilakukan Asriana & Sri Mintarti (2020), menunjukkan hasil yang sama yaitu kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional fokus pada pengembangan diri bawahan, mendorong bawahan berpikir dan bertindak inovatif untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan organisasi, memacu antusiasme dalam bekerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja mereka melebihi harapan.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Thoni et al., (2018) menghasilkan penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Neny Kurniati (2023) juga menghasilkan penelitian yang sama bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja, maka peneliti dalam penelitian ini tertarik untuk menguji variabel tersebut lebih lanjut pada objek yang berbeda untuk mengetahui penyebab inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya sebagai dasar evaluasi yang dapat digunakan perusahaan dengan harapan untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Peneliti menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan percetakan UD. Berkah Jaya Offset yang berlokasi di Jl. Basuki Rahmad Gg. 2 Jambu, Jabon Jombang, Jawa Timur. Perusahaan percetakan ini berdiri sejak tahun 2011 dan memiliki 35 karyawan, dengan perincian ada bagian produksi (pra cetak, cetak, finishing), bagian desain dan admin administrasi. UD. Berkah Jaya Offset merupakan salah satu perusahaan percetakan di Jombang yang bergerak dalam pembuatan berbagai macam produk karton box dengan berbagai ukuran seperti box makanan, box minuman, box untuk kue, box mainan, menyediakan jasa print berbahan kertas dan tas spunbond, dan lain sebagainya.

Berdasarkan uraian research gap yang terjadi diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang).”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian berdasarkan latar belakang diatas, sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang?
4. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang jika dimediasi kepuasan kerja?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UD. Berkah Jaya Offset Jombang jika dimediasi kepuasan kerja.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Dapat memberikan kontribusi untuk studi manajemen, khususnya sumber daya manusia (SDM) sebagai tambahan ilmu pengetahuan di masa depan dan dapat digunakan sebagai referensi atau pertimbangan untuk penelitian terkait dengan tema yang berkaitan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat membantu pemangku kepentingan di perguruan tinggi menganalisis dan mengevaluasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja.