

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri percetakan adalah sektor manufaktur yang berfokus pada produksi berbagai jenis barang cetakan dengan memanfaatkan bahan utama seperti kertas dan tinta serta menggunakan teknologi mesin cetak (Fakhmi Mauladani *et al.*, 2024). Seiring dengan perkembangan teknologi digital, industri ini menghadapi tantangan besar, seperti meningkatnya persaingan, tuntutan efisiensi produksi, dan pergeseran preferensi konsumen menuju media digital. Dalam kondisi tersebut, perusahaan percetakan perlu beradaptasi dengan inovasi teknologi dan meningkatkan kualitas layanan agar tetap kompetitif. Salah satu pelaku utama di industri ini adalah CV. Andi Offset Yogyakarta, perusahaan percetakan yang telah beroperasi sejak tahun 1980 di Yogyakarta. Untuk bertahan dalam persaingan, CV. Andi Offset Yogyakarta perlu meningkatkan efisiensi, operasional, kualitas produk, dan kepuasan kerja karyawan guna menjaga produktivitas serta loyalitas. Dalam menghadapi dinamika industri percetakan yang semakin kompetitif, kepuasan kerja karyawan menjadi faktor kunci dalam mempertahankan stabilitas dan daya saing perusahaan.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah persepsi individu terhadap pengalaman kerja mereka, yang mencakup rasa puas dan nyaman dari peran serta lingkungan kerja, serta berpengaruh pada perilaku karyawan dan kinerja organisasi (Baxi, 2024). Menurut Kumar (2017) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh perbandingan pekerjaan, pendapatan, dan tunjangan, di mana kepuasan tinggi mendorong loyalitas dan produktivitas, sementara ketidakpuasan meningkatkan stres dan risiko *turnover*. Dalam konteks CV. Andi Offset Yogyakarta, mempertahankan kepuasan kerja menjadi semakin penting untuk mencegah hilangnya tenaga kerja berpengalaman dan memastikan kelangsungan bisnis. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, salah satunya

adalah kepemimpinan etis, yang dapat membangun kepercayaan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah kepemimpinan etis, yang menekankan moralitas, integritas, serta tanggung jawab dalam pengambilan keputusan (Bedi *et al.*, 2016). Pemimpin yang etis tidak hanya berpegang pada prinsip keadilan dan kebenaran, tetapi juga mampu membangun kesadaran moral di kalangan karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif (Zheng *et al.*, 2015). Kepemimpinan etis menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kejelasan peran, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka (Javed *et al.*, 2018). Selain itu, kepemimpinan etis juga berkontribusi pada peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang memperkuat kerja sama tim dan produktivitas perusahaan (Newman *et al.*, 2017). Dengan demikian, memahami pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja dan OCB menjadi aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia di CV. Andi Offset Yogyakarta.

Dalam konteks organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi pada munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku sukarela yang melampaui tanggung jawab utama, seperti membantu rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan (Darmawati, 2015). Penelitian Lestari *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan OCB, di mana karyawan yang puas cenderung lebih proaktif dalam mendukung keberlangsungan perusahaan. Selain itu, kepemimpinan etis berperan dalam mendorong OCB dengan menciptakan lingkungan kerja yang adil dan transparan, sehingga karyawan lebih terdorong untuk menunjukkan perilaku sukarela (Newman *et al.*, 2017).

Penelitian lain menunjukkan bahwa OCB dapat memediasi hubungan antara faktor-faktor seperti kepemimpinan etis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian oleh (Lestari & Ghaby, 2018) menemukan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai mediator sebagian. Selain itu, studi meta-analisis oleh Pratiwi, (2020) mengungkapkan korelasi positif signifikan antara kepuasan kerja dan OCB, di mana karyawan yang puas lebih proaktif dalam mendukung organisasi melalui perilaku OCB. Dalam konteks kepemimpinan etis, penelitian Newman *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa pemimpin yang menjunjung nilai etika cenderung menciptakan budaya kerja yang lebih adil dan transparan, yang pada akhirnya mendorong munculnya OCB di kalangan karyawan. Dengan demikian, OCB tidak hanya berkontribusi langsung terhadap efektivitas organisasi, tetapi juga menjadi penghubung yang memperkuat dampak kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi CV. Andi Offset Yogyakarta untuk memperhatikan bagaimana penerapan kepemimpinan etis dapat membentuk budaya kerja yang kondusif bagi munculnya OCB, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan serta daya saing perusahaan.

Meskipun terdapat banyak penelitian yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan etis (*ethical leadership*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*), serta perilaku kewarganegaraan organisasi (*organizational citizenship behavior*), masih terdapat kekurangan dalam pemahaman tentang mekanisme yang mendasari hubungan ini, terutama dalam konteks sektor publik dan swasta di China. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh (Nawaz *et al.*, 2022), telah menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan etis dan kepuasan kerja, namun belum banyak yang mengeksplorasi peran mediasi dari perilaku kewarganegaraan organisasi dalam konteks ini. Selain itu, sebagian besar studi yang ada cenderung berfokus pada satu sektor atau konteks budaya tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke konteks yang lebih luas.

Namun, penelitian dengan fokus serupa masih sangat terbatas di Indonesia, terutama dalam konteks perusahaan kecil dan menengah. Studi mengenai pengaruh *ethical leadership* terhadap *job satisfaction* dengan OCB sebagai mediator masih jarang ditemukan dalam industri percetakan, seperti di CV. Andi Offset Yogyakarta. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam literatur yang membahas hubungan antara *ethical leadership*, *job satisfaction*, dan OCB dalam organisasi di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengeksplorasi pengaruh *ethical leadership* terhadap *job satisfaction* serta peran mediasi OCB di CV. Andi Offset Yogyakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pengaruh *ethical leadership* terhadap *job satisfaction* dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi CV. Andi Offset Yogyakarta dalam menerapkan kepemimpinan yang lebih etis guna meningkatkan kepuasan dan perilaku positif karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Job Satisfaction* dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Mediasi pada CV. Andi Offset Yogyakarta.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta?
2. Apakah *Ethical Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mempejelas dan menitikberatkan penelitian ini, peneliti menetapkan batasan terhadap permasalahan sebagai berikut :

1. *Ethical Leadership* didefinisikan sebagai perilaku pemimpin yang melibatkan tindakan dan perilaku yang bermanfaat bagi orang lain, serta menghindari perilaku yang dapat merugikan orang lain. Pemimpin etis berperan dalam mempromosikan perilaku etis dengan cara mempraktikkan dan mengelola etika serta mempertanggungjawabkan semua orang atas tindakan mereka (Yukl *et al.*, 2013).
2. *Job Satisfaction* merupakan suatu keadaan emosional positif yang timbul sebagai hasil dari pengalaman kerja yang dialami oleh individu. Keadaan ini mencerminkan sejauh mana seorang pekerja merasa puas terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya, termasuk lingkungan kerja, tanggung jawab, hubungan dengan rekan kerja, serta keseimbangan antara usaha yang diberikan dan imbalan yang diterima (Sinval & Marôco, 2020).
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sukarela yang ditunjukkan individu dalam organisasi tanpa adanya kewajiban formal atau ketentuan dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Hanaysha *et al.*, 2022).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Ethical Leadership*, *Job Satisfaction* dan peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediasi antara *Ethical Leadership* dan *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta, yang difokuskan pada :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Ethical Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta.
3. Mengetahui dan menganalisis peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Ethical Leadership* dan *Job Satisfaction* pada karyawan CV. Andi Offset Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat dalam memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja dengan OCB sebagai mediator. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain yang mungkin berperan dalam hubungan ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini membuka peluang bagi peneliti lain untuk menguji model yang sama dalam konteks industri berbeda atau menggunakan pendekatan metodologi yang lebih beragam, seperti studi longitudinal atau eksperimen, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat bagi CV. Andi Offset Yogyakarta dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan menerapkan prinsip etika guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, kondusif, dan produktif. Dengan memahami pengaruh kepemimpinan etis terhadap kepuasan kerja dan perilaku OCB karyawan, perusahaan dapat menyusun strategi

kepemimpinan yang mendorong loyalitas, motivasi, serta kinerja optimal. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen dalam merancang kebijakan serta program pelatihan kepemimpinan berbasis etika, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, tetapi juga memperkuat citra perusahaan sebagai organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan profesionalisme.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika pelaporan atau penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN

Bab ini berisi konsep-konsep dan teori-teori yang mendukung penelitian, khususnya mengenai *Ethical Leadership*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, bab ini juga memuat bagaimana peneliti mengembangkan hipotesis dari landasan teori tersebut.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memuat metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari bentuk dan lokasi penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrument serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat profil perusahaan, uji validitas, dan analisis data penelitian yang telah dikumpulkan oleh penulis dengan menggunakan kuesioner disertai dengan pembahasan sesuai dengan tujuan penelitian.

BAB V PENUTUP DAN SARAN

Bab ini memuat mengenai kesimpulan hasil penelitian, saran-saran dan keterbatasan penelitian yang dapat diajukan sehubungan dengan permasalahan yang dibahas penulis.