

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Agribisnis adalah istilah berasal dari kata “Agri” singkatan dari Agrikultur berarti pertanian, dan “bisnis” artinya usaha. Jadi apa itu agribisnis adalah usaha yang bergerak di bidang pertanian, terutama dalam hal penyediaan pangan. Prospek agribisnis di Indonesia terbilang menjanjikan, karena wilayah dan bentang alam Indonesia cukup bersahabat. Di Indonesia banyak ditemukan tanah subur, curah hujan dan iklim yang mendukung produktivitas pertanian. Terdapat pula energi matahari yang membantu kegiatan pertanian, serta sarana irigasi yang memadai.

Selain itu, perkembangan teknologi di bidang pertanian membuat prospek agribisnis semakin besar. Dukungan alat-alat pertanian yang semakin canggih tersebut mengakibatkan produktivitas pertanian berjalan secara efektif dan efisien. Agribisnis seringkali disamakan dengan agroteknologi. Meskipun saling berkaitan, namun kedua hal ini sangat berbeda.

Perbedaan agribisnis dan agroteknologi terletak pada cakupan bidangnya. Sesuai pengertian agribisnis adalah usaha pertanian. Jadi agribisnis fokus dalam aktivitas bisnisnya, bagaimana hasil pertanian mampu didistribusikan dan dipasarkan dengan jangkauan yang luas, harga kompetitif sesuai kualitas, dan dikonsumsi masyarakat secara baik. Sedangkan agroteknologi berfokus pada cara tumbuh tanaman pertanian hingga berbuah dan menghasilkan panen. Agroteknologi sangat memperhatikan proses-proses pertumbuhan tanaman,

pemilihan lahan yang cocok, serta mengetahui ilmu tanah, agronomi, hama dan penyakit tanaman untuk mengantisipasi tanaman gagal panen.

Potensi agribisnis di Jawa Barat tersebar secara merata di seluruh daerah yang meliputi komoditas padi, palawija, dan hortikultura. Potensi yang dimiliki Jawa Barat sangat menjanjikan untuk dikembangkan secara optimal. Hasil buah-buahan dan sayur-sayuran merata di seluruh daerah kabupaten dan kota yang ada di Jawa Barat. Dalam struktur perekonomian di Jawa Barat, sektor pertanian merupakan sektor dominan kedua terbesar setelah industri. Jika hasil pertanian pangan, termasuk hasil sayur-sayuran dan buah-buahan ini dapat dibudidayakan melalui agroteknologi dan dikembangkan melalui program intensifikasi dan ekstensifikasi pertanian serta dikelola secara profesional, daerah Jawa Barat akan mendapat tambahan penghasilan yang besar dari sektor hortikultura dan jika hasil pertanian itu diekspor ke negara lain, hasilnya akan menambah devisa negara dalam jumlah yang cukup besar.

Menurut Badan Pusat Statistik provinsi Jawa Barat ekonomi di Jawa Barat triwulan III-2022 terhadap triwulan III-2021 mengalami pertumbuhan sebesar 6,07 persen (*y-on-y*). Dari sisi produksi, Lapangan Usaha Jasa Perusahaan mengalami pertumbuhan tertinggi sebesar 29,80 persen. Dari sisi pengeluaran, Ekspor Barang dan Jasa cukup berperan dengan tumbuh sebesar 10,66 persen. Berdasarkan besaran Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga berlaku triwulan III-2022 mencapai Rp 616,18 triliun dan atas dasar harga konstan 2010 mencapai Rp 400,35 triliun. Sumber laju pertumbuhan (*source of growth*, SOG) secara (*y-on-y*) dari sisi lapangan usaha, dengan andil terbesar adalah

lapangan usaha industri pengolahan sebesar 2,93 persen. Adapun dari sisi pengeluaran, komponen Konsumsi Rumah Tangga dengan kontribusi terbesar pada PDRB pengeluaran memberi andil 2,81 persen.

Berdasarkan hasil survey Badan Pusat Statistik Jawa Barat menurut badan hukum dan provinsi, Jumlah perusahaan hortikultura dari hasil *Updating* Direktori Perusahaan Pertanian dan Direktori Usaha Pertanian lainnya daerah Jawa Barat tahun 2022 memiliki sebanyak 49 perusahaan hortikultura. berikut data perusahaan hortikulturan menurut badan pusat statistik Jawa Barat:

**Tabel 1.1**  
**Banyaknya Perusahaan Hortikultura Menurut BPS Jawa Barat**

No	Bentuk Badan Usaha	Jumlah
1	PT Persero (Perum)	12
2	Perusahaan Daerah ( <i>Regional Company</i> )	1
3	Perseroan Terbatas (PT)	22
4	<i>Naamloze Venootschap</i> (NV)	-
5	<i>Comanditair Venootschap</i> (CV)	6
6	Firma	1
7	Koperasi ( <i>Cooperative</i> )	1
8	Yayasan ( <i>Foundation</i> )	6
Total Perusahaan		49

Sumber : Badan Pusat Statistik Jawa Barat, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1, penulis tertarik kepada salah satu perusahaan yaitu CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang yang telah berdiri dari tahun 2012 namun sampai saat ini kinerjanya masih kurang. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini di perusahaan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.

CV. Yan's Fruits and Vegetables adalah salah satu perusahaan hortikultura yang beridiri pada tahun 2012, berlokasi di Kampung Cibeunying kaler RT 02 RW 13 Desa Cibodas Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat.

perusahaan ini merupakan perusahaan pendistribusian sayur dan buah-buahan yang bermitra dengan para petani dan bandar-bandar di berbagai daerah. Bentuk badan usahan CV.Yan's Fruits and Vegetables ini berdasarkan pada hukum pendirian CV di Indonesia yaitu Pasal 19-21 KUHD. Pada pasal tersebut, terdapat penjelasan tentang pengaturan CV di pasal Firma, karena CV pada dasarnya adalah bentuk Firma. Menurut Pasal 1 butir 5 RUU, CV adalah badan usaha, bukan badan hukum yang mempunyai satu atau lebih sekutu komplementer dan sekutu komanditer.

Salah satu diferensiasi produk yang ditawarkan perusahaan ini adalah pendistribusian sayur pada *supermarket* ke luar kota. Pada tahun 2022 CV. Yan's Fruits and Vegetables ini mengalami penurunan penjualan sehingga dinilai kinerja perusahaanya kurang baik. berikut tabel penjualan perusahaan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang

**Tabel 1.2**  
**Data Penjualan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang, Tahun 2020-2022**

No	Penjualan	Tahun		
		2020	2021	2022
1	Sayuran	1.098 ton	912,5 ton	730 ton
2	Buah – buahan	549 ton	182,5 ton	0 ton

Sumber : Administrasi CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang

Pada tabel 1.2 menunjukan bahwa penjualan sayuran dari tahun 2020 sampai 2022 terus menurun secara signifikan dan pada penjualan buah-buahan sudah berhenti ditahun 2022. Hal ini disebabkan karena produktifitas sayuran dilembang sedang mengalami masalah karena kondisi cuaca yang kurang baik sehingga mengalami penurunan. Tetapi dengan cuaca yang sudah normal perusahaan ini belum mencapai penjualan ke tingkat terbaiknya sehingga perlu

dilakukan penelitian terhadap perusahaan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.

Berdasarkan hasil wawancara, Kondisi ini terjadi karena faktor cuaca, pesaing, dan karyawan perusahaan, dimana karyawan kurang memiliki rasa keterikatan yang baik dengan perusahaan maupun dengan rekan-rekannya. Jika kondisi ini terus terjadi pada tahun selanjutnya, Maka dari itu, kini perihal keterikatan kerja karyawan menjadi suatu yang penting untuk perusahaan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang karena karyawan yang memiliki rasa keterikatan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang di lakukan oleh Harter, Schmidt & Hayes dalam (Elvani Sara, (2019) yang mendapatkan fakta bahwa keterikatan kerja karyawan memberikan sumbangan efektif pada 49% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang rendah, dan 37% terhadap penurunan absensi karyawan. Berikut *turnover* karyawan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang dalam tiga tahun terakhir:

**Tabel 1.3**  
**Turnover Karyawan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang Tiga Tahun Terakhir**

No	Tahun	Jumlah Karyawan				Presentase (%)
		Awal Tahun	Keluar	Masuk	Akhir Tahun	
1	2020	65	8	2	59	8,5%
2	2021	59	6	3	56	6,9%
3	2022	56	12	3	47	15,1%
$TO \text{ Tahunan} = \frac{\text{Jumlah Karyawan Keluar}}{(\text{Jumlah Karyawan Awal Tahun} + \text{akhir tahun}):2} \times 100\%$						

Sumber : SDM CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang

Tabel 1.3 menunjukkan *turnover* CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang pada tiga tahun terakhir ini paling tinggi terjadi pada tahun 2022, yaitu sebesar

15%. *Turnover* terjadi karena berpindahnya karyawan ke perusahaan lain, pengunduran diri, pensiun, dan kematian karyawan.

Permasalahan lain yang mengindikasikan karyawan kurang memiliki keterikatan kerja yang baik dengan perusahaan yaitu, adanya peningkatan presentase absesnsi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan (Rachmatan & Kubatini, 2018) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan memiliki tingkat absensi dan keinginan untuk mengundurkan diri yang tinggi. Berikut laporan absensi karyawan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang:

**Tabel 1.4**  
**Laporan Absensi Karyawan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang**  
**Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absesnsi	Presentase Absensi
Januari	56	25	50	17,0%
Febuari	56	22	43	14,6%
Maret	52	26	57	19,4%
April	50	23	47	16,0%
Mei	44	19	27	9,2%
Juni	44	26	49	16,7%
Juli	45	24	50	17,0%
Agustus	45	26	49	16,7%
September	45	26	48	16,3%
Oktober	45	25	53	18,0%
November	47	26	59	20,1%
Desember	47	26	63	21,4%
<b>Presentase Kehadiran = Jumlah Absensi : Jumlah Hari Kerja x 100%</b>				

Sumber : SDM CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang

Tabel 1.4 menunjukkan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang mengalami peningkatan presentase absensi, terlihat dari bulan September hingga

Desember mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Ketidakhadiran karyawan beralasan sakit, izin, dan bahkan tanpa keterangan.

Menurut Khan dalam (Wicaksono & Rahmawati, 2020) Keterikatan karyawan (*employee engagement*) sendiri merupakan sebuah konsep yang diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena *employee engagement* itu sendiri adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi kerja dalam organisasi) dan emosional (meliputi perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya selama menunjukkan kinerja mereka).

Schaufeli dalam (Mandala et al, 2020) mengatakan Keterikatan kerja karyawan adalah keadaan pikiran yang positif dan bahagia mengenai pekerjaannya, ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penulis melakukan pra survey penelitian kepada 30 karyawan mengenai variabel keterikatan kerja karyawan pada CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang dan hasil yang didapat sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Keterikatan Kerja Karyawan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang**

No	Keterikatan kerja	Frekuensi					Total Skor	Nilai Rata-Rata	Nilai
	Dimensi	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Vigor	3	5	10	7	5	84	2,8	KB
2	Dedication	2	4	8	10	6	76	2,5	TB
3	Absorption	3	1	12	9	5	78	2,6	TB
<b>Jumlah Nilai Rata-Rata</b>								<b>2,7</b>	<b>KB</b>

Tabel Lanjutan

<p><b>Jumlah Responden = 30</b>  <b>Total Skor = Frekuensi x Skor</b>  <b>Nilai Rata-rata = Total Skor : Jumlah Responden</b></p>
---

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 keterikatan kerja karyawan memiliki jumlah nilai rata-rata sebesar 2,7. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan di CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang kurang memiliki rasa keterikatan kerja yang baik dengan perusahaan.

Dari hasil kuesioner pra survey yang telah dilakukan kepada karyawan ditemukan bahwa mereka merasa kurang antusias dengan tuntutan pekerjaannya, merasa kurang bangga, serta tidak memiliki makna dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa karyawan tidak memenuhi salah satu aspek dari keterikatan kerja karyawan yaitu *Dedication*.

*Dedication* atau dedikasi mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan pada pekerjaan. karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi dapat diidentifikasi dengan adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Namun yang dirasakan karyawan justru kebalikannya. Karyawan juga merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah pekerjaan yang kurang menyenangkan. Hal ini menandakan bahwa karyawan tidak memenuhi salah satu aspek keterikatan kerja karyawan yaitu pada aspek *absorptiom* atau keasyikan yang dapat ditandai dengan konsentrasi penuh, minat terhadap pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Namun yang dirasakan karyawan justru kebalikan dari hal tersebut.



Menurut pernyataan Bekker dalam (Nurendra & Purnamasari, 2017) Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal tersebut dikarenakan karyawan menikmati segala aktifitas yang dilakukannya. Sebaliknya, apabila keterikatan rendah, maka karyawan akan merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan. Adanya tekanan dalam pekerjaan tentu akan berdampak pada hasil pengerjaan tugas.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan kuesioner pra survey dengan 8 variabel dan melakukan penyebaran kepada 30 karyawan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang, untuk mengetahui variabel yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Berikut hasil kuesioner pra survey yang didapat sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Variabel Yang Dapat Mempengaruhi Keterikatan Kerja Karyawan**  
**CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang**

No	Variabel	Rata - rata	Nilai
1	Keadilan Organisasional	4	B
2	Gaya Kepemimpinan Transformasional	2,5	TB
3	Persepsi Dukungn Organisasi	3,5	B
4	Keterlibatan Kerja	4,3	SB
5	Kepuasan Kerja	2,7	KB
6	<i>Self Efficacy</i>	4,3	SB
7	Kecerdasan Emosional	4,4	SB
8	Komunikasi Internal	4	B
Rata – Rata		3,7	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 terdapat dua variabel yang memiliki nilai dibawah rata-rata dari variabel lainnya, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 2,5 dan Kepuasan Kerja sebesar 2,7. Artinya karyawan merasa Gaya

kepemimpinan transformasional dan Kepuasan kerja adalah faktor yang menyebabkan kurangnya keterikatan karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memberikan inspirasi bagi karyawannya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan pemimpin yang mampu untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap karyawannya, Robbins dan Judge dalam (Pradhana & Hendra, 2019). Dari teori tersebut gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Berikut hasil kuesioner pra survey gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.

**Tabel 1.7**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Gaya Kepemimpinan Transformasional**  
**CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang**

NO	Gaya Kepemimpinan Transformasional		Frekuensi					Skor Rata-Rata	Nilai
	Dimensi	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pengaruh Ideal	Pemimpin menjadi panutan	2	3	12	8	5	2,63	KB
2		Rasa hormat pada Pemimpin	10	18	2	-	-	4,37	SB
3	Motivasi dan Inspirasi	Motivasi dari pemimpin	1		15	10	4	2,57	TB
4		Inspirasi dari pemimpin	1	2	10	2	15	2,17	TB
5	Stimulasi Intelektual	Dorongan dari pemimpin	1	3	5	11	10	2,13	TB
6		Pemimpin Komunikatif	3	2	-	15	10	2,10	TB
7	Konsiderasi Individu	Pemimpin <i>Developing Other</i>	2	1	4	8	15	1,90	TB

Tabel Lanjutan

8		Pemimpinan <i>Individual Attention</i>	3	3	10	10	4	2,70	KB
Jumlah Skor Rata – Rata								2,5	
<b>Jumlah Responden = 30</b> <b>Total Skor = Frekuensi x Skor</b> <b>Skor Rata-rata = Total Skor : Responden</b>									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.7 gaya kepemimpinan transformasional memiliki jumlah nilai rata-rata sebesar 2,5. Hal tersebut mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional di CV.Yan's Fruits and Vegetables ini rendah dan menjadi faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan.

Keterikatan kerja karyawan juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja. semakin karyawan merasa senang, puas dan nyaman dalam bekerja maka akan semakin tinggi pula rasa keterikatannya. kepuasan kerja merupakan suatu perasaan atau respon seseorang pada suatu pekerjaan, dimana seseorang tersebut menerima hasil dari apa yang dikerjakannya sesuai dengan apa yang diharapkannya, diinginkannya, dan dipikirkannya dan juga rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh para karyawan yang secara langsung berpengaruh terhadap emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan keterikatan kerja, (Pradhana & Hendra, 2019). Berikut hasil kuesioner pra survey kepuasan kerja karyawan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang :

**Tabel 1.8**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang**

NO	Kepuasan Kerja		Frekuensi					Skor Rata-Rata	Nilai
	Dimensi	Indikator	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang diberikan	5	5	7	9	4	2,93	KB
2		Kebebasan mengerjakan pekerjaan	3	8	12	5	2	3,27	B
3	Gaji	Gaji pokok yang diterima		5	10	10	5	2,50	TB
4		Jaminan sosial lainnya	1	2	5	12	10	2,17	TB
5	Promosi Jabatan	Kenaikan pangkat maupun jabatan		3	7	15	5	2,37	TB
6		Kesempatan untuk maju		2	15	10	3	2,53	TB
7	Hubungan dengan atasan	Atasan memberikan arahan kepada bawahan	2	5	6	15	2	2,77	KB
8		Peraturan kerja		8	8	12	2	2,73	KB
9	Rekan Kerja	Rasa saling menghormati antar karyawan	5	1	12	7	5	2,80	KB
10		Hubungan kekeluargaan dalam bekerja	3	7	9	8	3	3,07	KB
<b>Jumlah Skor Rata - Rata</b>								<b>2,7</b>	
<b>Jumlah Responden = 30</b> <b>Total Skor = Frekuensi x Skor</b> <b>Skor Rata-rata = Total Skor : Responden</b>									

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra survey, 2023

Berdasarkan tabel 1.8 kepuasan kerja karyawan memiliki jumlah nilai rata-rata sebesar 2,7. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di CV.Yan's Fruits and Vegetables ini kurang puas dalam pekerjaannya. Hal ini juga mempengaruhi keterikatan kerja karyawan di perusahaan ini.

Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan potensi dan membangkitkan kesadaran diri karyawan dalam mencapai hasil kerja yang optimal, dan kepuasan kerja karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sehingga perusahaan harus memahami kepuasan kerja dari karyawannya untuk meningkatkan efektivitas perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut diadakanlah penelitian untuk mengetahui apakah dengan meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja mampu meningkatkan keterikatan kerja karyawan. maka dari itu Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN (STUDI PADA CV.YAN’S FRUITS AND VEGETABLES LEMBANG)”**.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka disimpulkan identifikasi dan rumusan masalah penelitian sebagai berikut.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional
  - a. Karyawan kurang mendapat motivasi dari pemimpinnya.
  - b. Karyawan kurang mendapat dorongan dari pemimpinnya.
  - c. Karyawan merasa kurang dapat untuk tumbuh dan berkembang dalam pekerjaannya.

2. Kepuasan Kerja
  - a. Karyawan kurang puas terhadap gaji dan jainal sosial diluar gaji.
  - b. Karyawan kurang puas terhadap peluang promosi jabatan yang tersedia.
  - c. Karyawan kurang puas terhadap dukungan dari atasannya.
  - d. Karyawan kurang puas terhadap hubungan dengan rekan kerja.
3. Keterikatan Kerja Karyawan
  - a. Kurangnya semangat (*vigor*) dari karyawan terhadap pekerjaannya.
  - b. Karyawan tidak memiliki dedikasi (*Dedication*) terhadap pekerjaannya.
  - c. Karyawan tidak fokus (*absorption*) terhadap pekerjaannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu bagaimana:

1. Gaya kepemimpinan transformasional di CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.
2. Kepuasan kerja di CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.
3. Keterikatan kerja karyawan di CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.
4. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap keterikatan kerja karyawan di CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa:

1. Gaya kepemimpinan transformasional di CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.
2. Kepuasan kerja di CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.
3. Keterikatan kerja karyawan di CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.
4. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap keterikatan kerja karyawan di CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka kegunaannya adalah sebagai berikut.

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktisi**

Secara praktisi hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memahami permasalahan mengenai gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja karyawan, serta mengetahui fenomena masalah pada CV.Yan's Fruits and Vegetables Lembang.

## 2. Bagi Perusahaan

Dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja karyawan pada *CV.Yan's Fruits and Vegetables* Lembang.

## 3. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan lain yang mengalami permasalahan yang serupa.