

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak setiap kegiatan di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, semua sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat produktif. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan jika tanpa dukungan SDM yang baik semua menjadi tidak berarti. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan lancar tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan, artinya sumber daya manusia merupakan faktor inti dari perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan perusahaan (Qomariah, 2020).

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting terhadap perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak setiap kegiatan di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang menggerakkan faktor-faktor produksi, semua sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan dapat produktif. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan jika tanpa dukungan SDM yang baik semua menjadi tidak berarti. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan lancar tidaknya suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan, artinya sumber daya manusia merupakan faktor inti

dari perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan perusahaan (Qomariah, 2020).

Sumber daya manusia yang berkualitas sangat mempengaruhi kinerja didalam setiap perusahaan, maka perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kepada setiap karyawan agar mereka mampu bekerja secara optimal. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, promosi jabatan, hubungan dengan rekan kerja dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut harus diberikan oleh perusahaan supaya karyawan dapat merasa puas sehingga dalam pelaksanaan tugas yang diberikan dapat terselesaikan sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Aoliso & Lao (2018) kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Pawirosumarto, 2016).

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedabeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin

tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama (Edison, 2016).

Menurut Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Baik buruknya kepuasan kerja akan tercermin dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan, organisasi pada umumnya dan kepentingan instansi pada khususnya.

Salah satu perusahaan yang berpengaruh besar terhadap perekonomian masyarakat adalah perusahaan *leasing*. *Leasing* (sewa guna usaha) di Indonesia sudah dikenal karena perkembangan dunia usaha, bisnis dan masyarakat yang terus meningkat dan berkembang dalam system perekonomian modern, dan sebagai alternatif dari pembiayaan lainnya maka keberadaan lembaga ini sangat penting dan bermanfaat karena pembiayaan ini menawarkan berbagai fasilitas, kemudahan dan penghematan biaya untuk penambahan barang dan modal kerja yang merupakan sesuatu hal yang penting untuk mendukung kegiatan perekonomian itu sendiri, dan pembangunan perekonomian nasional. Lembaga ini tentunya didalam pengerahan sumber-sumber pembiayaan dan penyalurannya harus efektif dan

efisien yang difasilitasi dengan ketentuan hukum yang baik dan tegas guna menjamin para pelaku usaha didalamnya.

Leasing (sewa guna usaha) merupakan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal baik secara sewa guna usaha dengan hak opsi (*finance lease*) maupun sewa guna usaha tanpa hak opsi (*operating lease*) untuk digunakan oleh penyewa guna usaha (*lessee*) selama jangka waktu tertentu berdasarkan pembayaran secara angsuran.

Leasing sebagai salah satu sistem pembiayaan mempunyai peranan dalam peningkatan pembangunan perekonomian Nasional. Usaha Leasing dapat membantu badan-badan dan pengusaha-pengusaha Indonesia, terutama pengusaha industri kecil, dalam mengatasi cara pembiayaan untuk memperoleh alat-alat perlengkapan maupun barang-barang modal yang mereka perlukan, yang juga berarti meingkatkan pembangunan perekonomian nasional.

Istilah *leasing* berasal dari bahasa Inggris *to lease* yang berarti menyewakan. *Lease* atau sewa milik adalah perjanjian sewa menyewa tanah, gedung, atau peralatan lainnya dalam jangka waktu tertentu dengan pembayaran secara berkala, termasuk kewajiban pajak, penyusutan, asuransi, atau persetujuan pemilik harta benda (*lessor*) untuk menyerahkan penggunaan tanah, gedung, atau peralatan lainnya kepada pihak penyewa dalam kurun waktu yang disepakati dengan pembayaran secara tahunan, kuartal, atau bulanan. Leasing atau aktiva pembiayaan perusahaan dalam bentuk penyediaan barang-barang modal yang dapat digunakan perusahaan lain dalam jangka waktu tertentu (Salitro, 2021).

Sesuai Undang-Undang Nomor Kep-122/MK/IV/1/1974, Nomor 32/M/SK/2/1974 dan Nomor 30/Kpb/I/1974 tertanggal 7 Februari 1974 mengenai Leasing. Maka dengan adanya *leasing* mempermudah siapa saja untuk mendapatkan barang yang sedang diperlukan dengan pembayaran secara angsuran sesuai kesepakatan. Secara umum dalam segi keuntungan leasing ialah penghemat modal dan sangat fleksibel.

Tabel 1.1 Nilai Piutang Pembiayaan Perusahaan *Leasing* Tahun 2021-2022

Bulan	Pembiayaan 2021	Pembiayaan 2022
Januari	390.075	390.740
Februari	387.380	395.575
Maret	388.501	397.732
April	389.587	404.673
Mei	388.164	402.783
Juni	386.688	405.953
Juli	384.615	408.602
Agustus	383.774	413.540
September	384.050	421.856
Oktober	383.884	427.579
November	387.334	429.325
Desember	388.642	432.450

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK), 2022

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa besarnya nilai piutang pembiayaan *leasing* pada tahun 2022 mengalami kenaikan dari tahun 2021 sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia sudah semakin percaya terhadap perusahaan *leasing* sebagai alternatif solusi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan masyarakat.

Tabel 1.2 Perolehan Laba Perusahaan *Leasing* Tertinggi di Kota Bandar Lampung Tahun 2022

No.	Nama Perusahaan	Perolehan Laba	Persentase Pertumbuhan (yoy)
1.	PT. BFI Finance Indonesia	1,30 triliun	64,50%
2.	PT Adira Dinamika Mitifinance	1,14 triliun	52,14%
3.	PT Wahana Ottomitra Multiartha	122,5 miliar	62,30%
4.	PT. Mandala Multifinance	115,8 miliar	55,06%
5.	PT. Indomobil Multi Jasa	102,7 miliar	53,50%
6.	PT. Cilipan Finance Indonesia	75,88 miliar	42,17%
7.	PT Mandiri Tunas Finance	63,8 miliar	60,50%
8.	PT Radana Bhaskara Finance	34,7 miliar	43,10%

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2022

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan *leasing* di Kota Bandar Lampung. Adapun perusahaan *leasing* yang dimaksud dapat dilihat pada tabel 1.2 diatas. Perusahaan tersebut menyediakan layanan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal baik secara sewa pembiayaan (*finance lease*) maupun sewa operasional (*operating lease*).

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014). Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008).

Dengan pengertian beberapa ahli di atas diketahui gaya kepemimpinan adalah sifat, kepribadian dan kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahan sehingga bisa mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar bisa melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Gunawan (2019) mengungkapkan bahwa indikator gaya kepemimpinan yaitu motivasi diri, keyakinan, kealihan, perilaku, integrasi dan etika.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra *survey* dengan beberapa karyawan *leasing* di Kota Bandar Lampung terkait dengan gaya kepemimpinan pada umumnya yaitu gaya kepemimpinan pemimpin diperusahaan tersebut cenderung otoriter, pemimpin menginginkan para karyawannya bekerja secara profesional. Segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan perusahaan. Menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Yuliantari (2020) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra *survey* dengan beberapa karyawan *leasing* di Kota Bandar Lampung terkait dengan lingkungan kerja pada umumnya masih kurangnya kerjasama antar karyawan. Masih ada beberapa karyawan yang sulit untuk diajak bekerjasama dengan baik dan cenderung egois. Selain itu, apabila ditinjau dari segi fasilitas juga masih ditemukan adanya lampu yang rusak di beberapa ruangan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Karyawan yang memiliki perasaan positif artinya telah puas dengan pekerjaannya dan akan lebih produktif dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya maka akan cenderung membuat kesalahan atau bahkan keluar dari pekerjaannya (*exit*), sebab ketidakpuasan kerja berpengaruh langsung terhadap pembentukan keinginan keluar pada karyawan. Afandi (2018) mengungkapkan indikator kepuasan kerja yaitu isu pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra *survey* dengan beberapa karyawan *leasing* di Kota Bandar Lampung terkait dengan kepuasan kerja pada umumnya beberapa karyawan mengeluhkan sikap atasan yang kurang dapat merangkul bawahannya dan adanya beberapa teman kerja yang kurang ramah dalam satu tim.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Iverizkinawati (2018), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan

dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Hal yang sama ditunjukkan oleh Maseda (2019), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja guru pada perguruan Ar Rahman Medan begitu juga dengan lingkungan kerja berpengaruh langsung dengan kepuasan kerja guru pada perguruan Ar Rahman Medan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinda (2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial namun berpengaruh positif secara simultan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT. Mitra Natura Raya Bogor.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan *Leasing* di Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan penelitian ini memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan bagi pembacanya berkaitan dengan materi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan dijadikan sebagai acuan bagi perusahaan *leasing* dalam upaya peningkatan kepuasan karyawannya yakni melalui peningkatan kualitas gaya kepemimpinan dan lingkungannya.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada karyawan yang bekerja padaperusahaan *leasing* di Bandar Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.