

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian sumber daya perusahaan yang sangat penting sebagai elemen penggerak utama atas segala aktivitas dan kegiatan perusahaan, sehingga harus ada perhatian khusus dari pihak perusahaan sebagai sarana dalam menunjang keberhasilan bisnisnya. Dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan karena proses kegiatan yang ada didalam perusahaan dikerjakan oleh tenaga manusia.

Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar pencapaian hasil kerja yang optimal, karena akan mempengaruhi kepuasan kerja didalamnya. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan dalam perusahaan mempekerjakan karyawan adalah kepuasan kerja para karyawan itu sendiri, jika karyawan dalam proses bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, kurang dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan kinerja akan menurun sehingga tidak tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam hal ini kepuasan kerja karyawan merupakan aset tidak berwujud yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi . Sumber daya tak berwujud ini merupakan kontributor utama terhadap kinerja organisasi. Menurut (Afandi, 2018) Kepuasan kerja respon efektif ayau respons emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relative puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Dengan adanya kepuasan kerja, karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting karena kepuasan yang mereka terima juga akan menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin mudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. (Rizky, 2022) mengatakan karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Pada penelitian terdahulu (Fadhli et al., 2022) yang berjudul “*Commitment, Competence, Leadership Style, and Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Kampar District*” menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya hipotesis yang diajukan ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan pada variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan budaya kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya hipotesis yang diajukan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Santoso et al., 2023) yang menyatakan bahwa adanya simultan pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat pra survey dengan saudara Ari selaku kasir dan saudara Annisa selaku sales counter PT. Lautan Teduh Interniaga

Cabang Pahoman Bandar Lampung. Terdapat ketidakpuasan karyawan yang disebabkan kurangnya pengawasan pekerjaan karyawan oleh atasan sehingga kadang kala ada beberapa karyawan yang kurang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan cepat dan tuntas maka hal tersebut akan berdampak berkelanjutan bagi karyawan yang melakukan hal tersebut yang disebabkan kurangnya pengawasan pekerjaan oleh atasan. Jika hal tersebut terjadi dalam waktu yang lebih lama, maka hal tersebut akan berdampak negatif bagi perusahaan, juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan lainnya, yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah gaya kepemimpinan transformasional, tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari peran seorang pemimpin didalamnya. Serta budaya kerja orang-orang didalamnya juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan suatu hal wajib yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan suatu perusahaan (Kabiana & Supartha, 2021). Kepemimpinan transformasional merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan serta meningkatkan motivasi dan kinerja pengikutnya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut (Santoso et al., 2023). Dan menurut L. Draft, R. (2014 p;349) Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang mampu memunculkan inovasi dan perubahan dengan mengakui kebutuhan dan kepentingan karyawan, dan memotivasi karyawan serta mampu memimpin perubahan visi misi, strategi dan budaya organisasi.

Seorang pemimpin di dalam memimpin pasti memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi karyawan yang dipimpinnya. Dengan adanya kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam mendukung komitmen karyawan karena dapat memberikan arahan kepada perubahan yang lebih baik. Peran seorang pemimpin adalah dapat mengarahkan anggotanya dalam kegiatan organisasi yang mana bila seorang

pemimpin dapat mengayomi bawahannya maka bawahan akan memiliki semangat untuk dapat bekerja secara bersungguh-sungguh.

Berdasarkan hasil wawancara pada saat pra survey dengan saudari Ari selaku kasir dan saudari Annisa selaku sales counter PT. Lautan Teduh Interniaga Cabang Pahoman Bandar Lampung. Gaya kepemimpinan yang di terapkan sudah cukup baik dengan pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan baik, berkomunikasi cukup baik, akan tetapi pemimpin memiliki kekurangan yang ada dilapangan yaitu pemimpin kurang memperhatikan karyawan seperti kurangnya pengawasan pekerjaan karyawan, pemimpin hanya ingin tau para karyawannya bekerja secara baik dan optimal sehingga terjadi kurangnya arahan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan belum maksimal. Kepemimpinan tranformasional ialah pemimpin yang mampu meningkatkan motivasi dan karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Yang artinya pemimpin yang mampu dapat memotivasi bawahan secara langsung, dibutuhkan interkasi dan komunikasi yang lancar. Menurut (Prayekti & Pangestu, 2022).

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah budaya kerja. Kepuasan karyawan suatu perusahaan juga diawali dari perilaku dan nilai-nilai karyawan yang menjadi kebiasaan atau bias dikatakan sebagai budaya . Menurut (Yoyo Sudaryo, 2020) budaya kerja adalah sikap dan perilaku individu dan kelompok yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat,serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.

Menurut (Marzuki & Modding, n.d.) Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi, dalam upaya membangun sumber daya manusia, proses kerja, dan hasil kerja yang lebih baik. Budaya kerja berkaitan erat dengan perilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

Dengan menerapkan budaya kerja yang berlandaskan peraturan dan ketentuan yang berlaku, maka secara tidak langsung karyawan dan pemimpin dapat menjalin ikatan dan mengembangkan perilaku serta sikap yang selaras dengan strategi, visi, dan misi. Pada akhirnya, proses pembentukan ini menghasilkan karyawan dan pemimpin yang profesional. Oleh karena itu, pemimpin harus berusaha untuk membangun budaya kerja yang dapat menumbuhkan kinerja yang baik. Dan dengan gaya kepemimpinan yang baik diharapkan didukung dengan budaya kerja yang baik juga akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri dan membantu mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap sales counter PT. Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung yaitu perusahaan memiliki budaya kerja yang kuat dan tertanam sejak pertama kali didirikan, dibuktikan dengan adanya 5 prinsip dasar dalam bekerja yang meliputi jujur, disiplin, kerja keras, cekatan dan bertanggung jawab. Penanaman nilai-nilai tersebut sudah dilakukan perusahaan sejak perekrutan karyawan dan didengungkan setiap briefing atau doa pagi sebelum bekerja setiap harinya, sehingga karyawan selalu mendapatkan energi positif sebelum melakukan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya pada saat dilapangan beberapa karyawan masih belum menerapkan budaya yang sudah ada tersebut, seperti sebagai berikut:

1. Inisitif Individu, yaitu kurangnya kesadaran diri dilihat dari tindakan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh seperti, keterlambatan yang sering dilakukan oleh beberapa karyawan di PT.Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu kurangnya kepekaan karyawan terhadap keagresifan dan tidak kompetitif, dimana tidak jarang karyawan PT.Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung tidak mengerjakan pekerjaannya dengan antusias.
3. Integrasi , yaitu kurangnya keharmonisan dalam berinteraksi antar karyawan di PT. Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung, sehingga tidak terlihat kekompakan serta kurang terkoordinasi antar karyawan di dalam perusahaan.
4. Dukungan Manajemen, yaitu kurangnya pengawasan yang diberikan atasan kepada karyawan, sehingga merasa kurang diapresiasi dan kurangnya kerjasama tim serta komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung yang didalamnya terdapat kepuasan kerja. PT. Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung yang beralamatkan Jl. Gatot Subroto No. 93 Pahoman, Bandar Lampung merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif terutama kendaraan roda 2 yang biasa dikenal masyarakat dengan produk “YAMAHA” . PT. Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung ini berdiri pada tahun 2005. Saat ini PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung memiliki karyawan tetap dengan jumlah 41 orang . PT. Lautan Teduh Interniaga memiliki visi menjadi perusahaan yang memiliki manajemen terbaik dan terpercaya dalam bisnis sepeda motor Yamaha di Lampung dengan tingkat keuntungan yang optimal.

Bersadarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSORMASIONAL DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. LAUTAN TEDUH INTERNIAGA CABANG PAHOMAN BANDAR LAMPUNG”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diketahui permasalahan yang terjadi pada PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung?
2. Apakah Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang Lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Kepuasan kerja karyawan.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Lautan Teduh Interniaga Pahoman Bandar Lampung yang beralamatkan Jl. Gatot Subroto No. 93 .

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Ruang lingkup waktu penelitian ini adalah bulan Oktober 2023 sampai dengan Februari 2024.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan**

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduah Interniaga Bandar Lampung. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduah Interniaga Bandar Lampung. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan kerja PT. Lautan Teduah Interniaga Bandar Lampung.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Bagi Penulis**

Menambah ilmu pengetahuan khususnya dunia kerja tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

##### **1.5.2 Bagi Perusahaan**

Penelitian ini sebagai bahan referensi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan kerja karyawan.

##### **1.5.3 Bagi Perustakaan**

Sebagai referensi perpustakaan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan akan dilakukan beberapa tahap, penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahap sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab pertama ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematik penulisan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari dan mendukung penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi pengumpulan data, penentuan proposal dan sampel, pengumpulan data, metode pengolahan data, rumus yang digunakan dalam penelitian, pendekatan, penyelesaian permasalahan yang dinyatakan dalam perumusan masalah.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta interpretasi hasil.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini berisi pemaknaan terhadap hasil pengolahan data yang ditemukan selama penelitian dan sekaligus memberikan saran dalam bentuk rekomendasi konkret sebagai tindak lanjut hasil penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**