

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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).

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 berartimenyewakan. *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 laindalam 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), 2023

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, 2023

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa PT. BFI Finance Indonesia memiliki perolehan laba sebesar 1,30 triliun, yang merupakan perolehan laba tertinggi di antara 8 perusahaan *leasing* yang ada di Bandar Lampung tahun 2022. Perusahaan *leasing* yang mendapatkan perolehan tertinggi kedua adalah PT. Adira Dinamika Multifinance, dengan perolehan laba sebesar 1,14 triliun. Kemudian diikuti oleh PT. Wahana Ottomitra Multiartha, PT. Mandala Multifinance, PT. Indomobil Multi Jasa, PT. Cilipan Finance Indonesia, PT. Mandiri Tunas Finance, dan PT. Radana Bhaskara Finance.

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. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Rivai dkk (2015) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja, komitmen organisasional, pengawasan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), inisiatif serta kepuasan kerja. Pada penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

Menurut Setyo (2019) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Dorongan ini timbul ketika individu merasa adanya kebutuhan yang perlu dipenuhi untuk mencapai kepuasan dan kesejahteraan pribadi atau sosial. Proses motivasi melibatkan interaksi kompleks antara kebutuhan individu, faktor lingkungan, dan nilai-nilai personal. Memahami motivasi individu dapat membantu dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja, kepuasan, dan kesejahteraan baik secara personal maupun

dalam konteks sosial.

Hasil observasi dan wawancara pra *survey* dengan beberapa karyawan *leasing* di Kota Bandar Lampung terkait dengan motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasa kurang diapresiasi oleh pimpinan atau perusahaan sehingga mereka kehilangan motivasi untuk bekerja dengan baik. Selain itu, sebagian karyawan menyatakan bahwa kurangnya adanya *reward* atau *incentive* lain selain gaji rutin sehingga mereka merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Selain Motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Cara yang dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan adalah dengan menciptakan kepuasan kerja dalam lingkungan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. 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.

Menurut Nitisemito (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sutrisno dalam Ahmad, etc. (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra *survey* dengan beberapa karyawan *leasing* di Kota Bandar Lampung terkait dengan lingkungan kerja pada umumnya sebagian dari mereka merasa masih kurangnya kerjasama antar karyawan sehingga sering terjadi kurangnya keharmonisan di antar karyawan. Masih ada beberapa karyawan yang sulit untuk diajak bekerjasama dengan baik dan cenderung egois. Selain kurangnya hubungan baik antar karyawan, fasilitas yang kurang memadai juga tidak memotivasi kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kerusakan fasilitas yang masih ditemukan adalah seperti lampu yang rusak, dan tidak adanya AC di beberapa ruangan. Hal ini dialami oleh sebagian karyawan *leasing* di Kota Bandar Lampung yang berujung pada kurangnya kepuasan kerja.

Menurut Maamari & Majdalani (2017) bahwa gaya kepemimpinan adalah sebagai pola

tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan menurut (Ohunakin et al., 2019) adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan mempengaruhi pola perilaku seorang pemimpin saat mempengaruhi anak buahnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, dan cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya (Maamari & Majdalani, 2017).

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. Hal ini dapat disimpulkan bahwa 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.

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 di perusahaan mereka cenderung otoriter, yang artinya bahwa 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.

Menurut Afandi (2018) dan Robbins dan Judge (2015), kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi dirinya, serta perbedaan antara penghargaan yang diterima dan seharusnya diterima. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif daripada yang tidak puas, yang bisa membuat kesalahan atau keluar dari pekerjaan karena keinginan untuk keluar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pra *survey* dengan beberapa karyawan *leasing* di Kota Bandar Lampung terkait dengan kepuasan kerja bahwa sebagian karyawan kurang merasa puas dan mengeluhkan gaji yang mereka terima karena dirasakan belum sesuai dengan jenis kerjaan yang dilakukan dan belum memenuhi kebutuhan mereka..

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi kerja , Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan *Leasing* di Bandar Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
8. Apakah kepuasan kerja karyawan memoderasi pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
9. Apakah kepuasan kerja karyawan memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
10. Apakah kepuasan kerja karyawan memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain :

1. Menguji pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji pengaruh apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
6. Menguji pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
7. Menguji pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8. Menguji pengaruh kepuasan kerja karyawan memoderasi pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 9 Menguji pengaruh kepuasan kerja karyawan memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 10 Menguji pengaruh kepuasan kerja karyawan memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Terdapat beberapa ruang lingkup dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.1.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan *leasing* di Bandar Lampung.

4.1.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

4.1.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah perusahaan *leasing* yang ada di Bandar Lampung.

4.1.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini adalah dilaksanakan pada bulan September 2023 sampai dengan Januari 2024.

4.1.5 Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian adalah manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah Penelitian

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

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

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan serta bukti empiris mengenai Motivasi kerja , lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi dengan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen perusahaan dalam usaha menciptakan Motivasi kerja , lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi peneliti selanjutnya yang membahas topik berkaitan dengan Motivasi kerja , lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja karyawan, dan kinerja karyawan.