

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Menghadapi persaingan yang ketat antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi ketatnya persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan dan diupayakan oleh semua perusahaan, terutama perusahaan besar, guna memajukan perusahaan tersebut menjadi perusahaan terdepan dalam bidangnya.

PT. Oto Multiartha adalah salah satu perusahaan pembiayaan otomotif independen terkemuka di Indonesia dengan pengalaman 20 tahun di bidang pembiayaan konsumen, termasuk pembiayaan kepemilikan mobil baik baru dan bekas. Perusahaan juga menyediakan pembiayaan sewa sesuai dengan kebutuhan klien. Target utama perusahaan adalah klien individu, dan juga menyediakan pembiayaan untuk entitas komersial. Perusahaan ini didirikan di Jakarta pada tanggal 28 Maret 1994, dengan nama PT. Manunggal Multi Finance. Perusahaan terus memperkuat sistem teknologi informasi yang digunakan untuk memperluas pangsa pasar dengan cara meningkatkan efisiensi dan produktivitas di jaringan usaha yang dimiliki, guna memberikan pelayanan

yang maksimal kepada mitra bisnis dan konsumen, antara lain dengan mempercepat proses pembayaran kendaraan kepada *dealer / showroom*, dan mempersingkat proses persetujuan atas permohonan kredit konsumen, serta proses penerimaan pembayaran angsuran melalui saluran pembayaran di seluruh Indonesia.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong hasil karyawan dan organisasi, karena kepuasan kerja adalah hasil karyawan memberikan pandangannya tentang apa yang di anggap penting bagi pekerjaannya. Selain itu, Kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif atau emosi negatif yang berasal dari evaluasi terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan (Kaswan, 2017).

Berdasarkan data yang diberikan oleh Kepala HRD PT. Oto Multiartha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir terdapat indikasi penurunan kepuasan kerja. Berikut adalah hasil dari survey Kepuasan Kerja di PT. Oto Multiartha.

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pra-Survey dari Variabel Kepuasan Kerja**

Pernyataan	Hasil		Jumlah Sempel
	Setuju	Tidak Setuju	
1. Saya merasa dalam kondisi kerja yang baik.	4	26	30
2. Saya merasa puas dengan penempatan kerja yang telah di berikan.	6	24	30
3. Saya merasa puas dengan gaji yang di berikan.	5	25	30
4. Saya mendapatkan kondisi kerja menyenangkan.	7	23	30
5. Saya mendapatkan peralatan bekerja yang memadai.	9	21	30

Dari indikator-indikator pada tabel 1.1 terlihat bahwa penurunan kepuasan secara terus menerus sangat signifikan, dapat dikatakan bahwa permintaan terhadap karyawan di PT. Oto Multiartha untuk meningkatkan kepuasan kinerja dan memberikan hasil yang lebih baik bagi perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain ialah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier. Gaya Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara bagi pemimpin (*leader*) untuk membimbing, mendorong dan mengatur elemen kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diharapkan, sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Berikut ini hasil survey tentang gaya kepemimpinan di PT. Oto Multiartha.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey dari variabel Gaya Kepemimpinan**

Pernyataan	Hasil		Jumlah Sempel
	Setuju	Tidak Setuju	
1. Pemimpin saya mendapatkan saran dari bawahan.	5	25	30
2. Pimpinan saya dapat menumbuhkan rasa loyalitas.	8	22	30
3. Pemimpin saya dapat memotivasi bawahan.	6	24	30
4. Saya mendapatkan kesempatan untuk memberikan saran kepada pimpinan.	9	21	30
5. Kebijakan banyak dibuat oleh pimpinan.	7	23	30

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan di PT. Oto Multiartha secara keseluruhan tidak seperti yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih ada beberapa indikator gaya kepemimpinan yang mendapat tanggapan negatif dari bawahan, misalnya pimpinan minim menerima saran dari bawahan, pemimpin minim menumbuhkan loyalitas, pemimpin kurang memotivasi bawahan, tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, serta kebijakan banyak dibuat oleh para bawahan. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang akan diberikan menjadi kurang menarik berdasarkan pendapat bawahan.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini. Lingkungan kerja merupakan wadah rangkaian kelompok dengan berbagai fasilitas pendukung

untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Berikut adalah hasil tentang lingkungan kerja di PT. Oto Multiartha.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra-Survey dari variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Hasil		Jumlah Sempel
	Setuju	Tidak Setuju	
1. Saya merasa puas atas sarana dan prasarana yang disediakan.	5	25	30
2. Saya mendapatkan keamanan dalam pekerjaan yang sesuai standar.	8	22	30
3. Saya mendapatkan sosialisasi di tempat kerja cukup baik.	6	24	30
4. Saya mendapatkan keamanan di tempat kerja.	9	21	30
5. Saya mendapatkan memiliki fasilitas kesehatan lingkungan.	7	23	30

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat Lingkungan Kerja di PT. Oto Multiartha secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator lingkungan kerja masih ditanggapi negatif oleh bawahan, seperti fasilitas yang kurang memadai, keselamatan kerja yang tidak memadai, sosialisasi di tempat kerja yang kurang baik, kurangnya keamanan di tempat kerja, kurangnya fasilitas kesehatan lingkungan. Hal ini membuat pekerjaan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan bawahan menjadi kurang menarik.

Selain lingkungan kerja, pengembangan karier di indentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di perusahaan ini. Pengembangan Karier adalah suatu upaya yang dilaksanakan setiap pegawai atau organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi profit dan organisasi non profit dan semua pekerjaan untuk memotivasi diri melayani dan meningkatkan keterampilan/kemampuannya. (Busro, 2018).

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survey dari Variabel Pengembangan Karier**

Pernyataan	Hasil		Jumlah Sempel
	Setuju	Tidak Setuju	
1. Saya mendapatkan prestasi kerja yang memuaskan.	5	25	30
2. Saya mendapatkan tumbuh di dalam perusahaan.	8	22	30
3. Saya mendapatkan dukungan dari pimpinan.	6	24	30
4. Saya mendapat dukungan dari para bawahan.	7	23	30
5. Saya menumbuhkan rasa kesetiaan pada organisasi.	10	20	30

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat pengembangan karier di PT. Oto Multiartha secara keseluruhan tidak memenuhi harapan, hal ini dikarenakan bawahan bereaksi negatif terhadap beberapa indikator pengembangan karier, seperti prestasi kerja yang belum memuaskan, kurangnya kesempatan untuk bertumbuh di tempat kerja, kurangnya mendapat dukungan dari pimpinan, kurangnya dukungan dari para bawahan, serta kurangnya rasa kesetiaan pada

organisasi. Hal ini disebabkan faktor pengembangan karier yang mengakibatkan pekerjaan kurang menarik menurut bawahan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dan pengujian lebih lanjut dari penelitian sebelumnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagan, Hazmanan Khair (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Lalu penelitian dari Ronna Yulia Wuwungan, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Lalu selanjutnya penelitian dari Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo, Farlane S. Rumokoy (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Sulut, yang menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Yang membedakan penelitian dengan tiga penelitian sebelumnya adalah lokasi dan jumlah populasi serta sampel penelitian. Populasi pada penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Oto Multiartha. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan,**

## **Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oto Multiartha.**

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oto Multiartha?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oto Multiartha?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oto Multiartha?
4. Apakah Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oto Multiartha?

### **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oto Multiartha.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh



terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oto Multiartha.

- c. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oto Multiartha.
- d. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karier berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Oto Multiartha.

## 2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

### a. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pengembangan karier yang kemudian dapat menjadi pedoman bagi perusahaan agar dapat memecahkan masalah perusahaan terutama dibidang Sumber Daya Manusia, dan dapat memberikan masukan dalam hal berpikir, yang penting bagi masa kini dan masa depan, pembuatan keputusan di masa sekarang maupun masa mendatang sangat berguna.

### b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya tentang variabel-variabel yang terkait dengan bidang ini.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu contoh penerapan dan implementasi hasil penelitian selama ini dalam kehidupan nyata khususnya dalam dunia bisnis. Penelitian ini juga memberikan gambaran kepada peneliti mengenai isu-isu terkait Manajemen Sumber Daya Manusia yang dihadapi perusahaan, yang selanjutnya dapat dijadikan pedoman peneliti untuk berpartisipasi dalam dunia kerja dimasa yang akan datang. Adapun bagi peneliti selanjutnya dengan topik ini di harapkan peneliti dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk penelitian selanjutnya mengenai variabel-vaibel yang berhubungan dengan bidang ini.

