

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi perasaan atau emosi seseorang terhadap pekerjaan. Seseorang yang dapat dikatakan puas dalam pekerjaannya dapat dicerminkan sikap positif atau perasaan senang terhadap tugas pekerjaannya. Selain itu dalam bekerja ditunjukkan adanya gairah dan semangat kerja, disiplin dan sebagainya. Priansa (2014:291) “kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja”.

Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebijakan, upah, hubungan antar personal, pekerjaan itu sendiri, promosi dan pemimpin, Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya oleh sebab itu kepuasan karyawan merupakan hal yang tidak kalah penting untuk mencapai tujuan organisasi.

Adira Finance Pringsewu merupakan salah satu perusahaan jasa keuangan non bank yang memiliki tugas memberikan pelayanan kepada konsumen yang membutuhkan kendaraan. Adira Finance Pringsewu menyusun strategi organisasi di dalamnya terdapat orang-orang yang diberi tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas di bidang kerjanya sesuai dengan fungsinya yaitu menyalurkan kredit dalam bentuk bantuan kepada konsumen dalam kepemilikan kendaraan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di Adira Finenace Pringsewu didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan yang dirasakan masih rendah, hal tersebut diindikasikan kurangnya penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi, seperti sulitnya mendapat promosi dan kenaikan pangkat. Selain itu juga dikarenakan sikap pemimpin yang belum maksimal dalam melakukan pengarahan dan pengawasan. Pemimpin jarang melakukan interaksi langsung dengan karyawan. Karyawan yang merasakan kurangnya perhatian dari pimpinan bahkan seperti jarang bertemu saat jam kerja berlangsung, selain itu, karyawan kurang menerima perintah langsung dari atasan sehingga banyaknya karyawan yang kurang paham dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika hal ini tidak dapat dicarikan solusinya maka berakibat hasil kerja yang diberikan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Agar dapat mempengaruhi karyawan demi

tercapainya tujuan organisasi. Maka perusahaan harus mempunyai pemimpin yang sifat dan sikapnya baik kemungkinan besar akan mampu mempengaruhi kinerja karyawannya dan dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, dan pertumbuhan perusahaan. Dan kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaannya dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Profesionalisme kerja karyawan juga salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Profesionalisme kerja karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. tingkat kemampuan karyawan yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan karyawan rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Istilah kemampuan menunjukkan potensi, maka kemampuan disini baru merupakan kekuatan yang ada di dalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Adira Finance Pringsewu?
2. Apakah Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Adira Finance Pringsewu?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Adira Finance Pringsewu?

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Adira Finance Pringsewu”**.

## **C. Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Obyek Penelitian adalah Gaya Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Subyek Penelitian, Karyawan di Adira Finance Pringsewu.
3. Waktu Penelitian, Tahun 2019.
4. Tempat Penelitian, di Adira Finance Pringsewu.

## **D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian adalah:

- a. Ingin mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Adira Finance Pringsewu.
- b. Ingin mengetahui pengaruh profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Adira Finance Pringsewu.
- c. Ingin mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan dan profesionalisme kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Adira Finance Pringsewu.

### **2. Kegunaan Penelitian**

#### **a. Manfaat secara teoritis**

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

#### **b. Manfaat secara praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran dan masukan kepada pihak Adira Finance Pringsewu dalam melakukan strategi yang tepat sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.