

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan *leasing* merupakan salah satu sektor jasa keuangan yang tengah berkembang di Indonesia (Lukito & Utama, 2019). Perkembangan ini ditunjukkan melalui data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), yang mencatat bahwasannya piutang perusahaan *leasing* tumbuh sekitar 6-7% yoy pada tahun 2024. Menurut Putuhena (2023) perkembangan perusahaan *leasing* ini tidak terlepas dari kualitas pelayanan langsung yang diberikan karyawan kepada konsumen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan menjadi faktor utama yang mencerminkan kualitas layanan perusahaan *leasing*.

Dengan demikian, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja karyawan yang dapat dinilai dan dirasakan secara langsung oleh konsumen. Menurut Afrin *et al.* (2023) keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada karyawannya, kinerja karyawan yang efisien akan meningkatkan pertumbuhan perusahaan, sedangkan kinerja karyawan yang rendah akan membuat kemajuan perusahaan terhenti. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.* (2023) bahwa dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. Adanya peranan kinerja karyawan akan membuat perusahaan memperoleh keuntungan sebesar-besarnya dan mendorong pertumbuhan perusahaan (Mon & Siagian, 2024).

Kinerja karyawan merupakan perwujudan nyata dari sikap dan tindakan yang ditampilkan oleh karyawan dalam peran masing – masing (Satoto, 2023). Perusahaan yang berhasil merupakan perusahaan yang mampu mencapai tujuannya disertai dengan adanya peningkatan kinerja karyawan (Agusra *et al.*, 2021). Menurut Harun & Ling (2020) kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa besar kontribusi karyawan terhadap produktivitas dan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dengan kinerja tinggi akan cenderung produktif karena karyawan menyelesaikan tugas secara efisien, memenuhi tenggat waktu, dan menghasilkan hasil yang diharapkan yang berujung pada kenaikan output yang lebih tinggi sehingga efisiensi bisnis juga semakin besar, serta karyawan juga akan berkontribusi pada inovasi dan pemecahan masalah, dimana karyawan dapat mengidentifikasi peluang untuk perbaikan, mengusulkan solusi inovatif, dan mampu dalam beradaptasi dengan perubahan kondisi pasar yang akhirnya akan membantu perusahaan memperoleh keunggulan kompetitifnya (Nong *et al.*, 2024). Sebaliknya, menurut Triansyah *et al.* (2023) ketika kinerja karyawan rendah hal tersebut akan menghambat laju perusahaan, sebab perusahaan kehilangan pelanggan, penurunan produktivitas dan mengakibatkan biaya operasional menjadi tinggi. Menurut penelitian oleh Aldoseri & Almaamari (2020), Cairson Ng *et al.*, (2024) dan Cicih & Zulher (2020) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan mengacu pada pola perilaku yang diterapkan pemimpin dalam perusahaan, yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan (Jiang & Ali, 2024). Beragam gaya kepemimpinan telah dikaji dalam meningkatkan kinerja karyawan dari kepemimpinan *laissez-faire*, transaksional, dan transformasional, namun dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut, kepemimpinan transformasional dinilai memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding lainnya (Liu *et al.*, 2024). Hal ini sejalan dengan temuan Basalamah (2023) bahwa salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diperhatikan adalah kepemimpinan transformasional, karena mampu mendorong perubahan perusahaan yang signifikan dan meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi karyawan untuk mendahulukan kepentingan perusahaan dibanding kepentingan pribadi (Changar & Atan, 2021). Sehingga gaya kepemimpinan ini akan membangkitkan keterlibatan, kreativitas, dan komitmen tinggi karyawan terhadap tujuan perusahaan, yang akhirnya memperkuat kerjasama tim, menekan tingkat ingin keluar, dan akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan (Darka, 2024). Gaya kepemimpinan ini juga mendorong karyawan untuk mengenali serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki, sekaligus meningkatkan motivasi (Lama *et al.*, 2024).

Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang dalam bertindak (Siddiqui & Rida, 2019). Menurut penelitian Mustapha (2020) karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan ketika saat karyawan dalam kondisi kurang termotivasi. Hal ini ditunjukkan melalui

kinerja yang lebih efisien dan produktif yang akhirnya berdampak pada pencapaian kualitas kerja yang lebih baik. Lebih lanjut Akingbade O.M (2022) mengungkapkan adanya motivasi menjadi alat yang penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan. Sebaliknya menurut Supriatna *et al.* (2024) motivasi yang rendah akan membuat karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja, mudah menyerah dan akhirnya karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikannya pekerjaannya. Hal ini dipertegas oleh Fang (2024) bahwa motivasi yang meningkat dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan dedikasi usaha dan kreativitas yang lebih besar dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Salah satu faktor penting yang meningkatkan motivasi karyawan adalah kompensasi, yang berperan sebagai penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan (Thapa, 2023).

Kompensasi menjadi salah satu bentuk dukungan yang dapat meningkatkan motivasi, yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Clare & Dingel (2021) kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan, dan memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Kompensasi yang diberikan tidak hanya sekedar alat untuk merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja yang berefek pada peningkatan kinerja karyawan (Akankpo & Udom, 2024). Lebih lanjut, menurut Fendik & Hakim (2023) adanya kompesansi juga turut menjadi alasan yang melatarbelakangi karyawan lebih bekerja keras dan lebih loyal. Hal ini dikarenakan adanya

kompetensi dapat membantu karyawan untuk lebih memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun, pemberian kompetensi yang diberikan pada karyawan juga bergantung pada seberapa besar usaha yang dikeluarkan, sifat pekerjaannya, dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (Rutaganda & Narayan, 2024). Dengan demikian, adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Wellem & Djawoto, 2022).

Kepuasan kerja merupakan aspek yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Rodrigo *et al.* (2022) merupakan tingkat kebahagiaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kebahagiaan ini yang menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian Appasamy & Mirudhula (2022) yang menyatakan bahwa tanpa kepuasan kerja, karyawan cenderung tidak akan bekerja secara optimal dan tidak akan memberikan kontribusi terbaiknya yang akhirnya akan membuat tujuan perusahaan sulit untuk dicapai. Oleh karena itu, kepuasan kerja sangat penting, karena kepuasan kerja akan mendorong karyawan menghasilkan output yang lebih baik serta dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Lebih lanjut, menurut Rachman (2021), kepuasan kerja dapat terbentuk ketika karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, serta adanya fasilitas yang memadai. Hal ini tidak hanya memberikan rasa puas tetapi juga berdampak positif pada kinerja karyawan, dimana karyawan menjadi lebih bersemangat dan antusias.

Lebih dari itu, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja, yang akan memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan tempat yang mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Oyededeji *et al.*, 2025). Menurut Siman (2023) lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan moral dan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja, sehingga karyawan cenderung bekerja lebih efisien dan efektif. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bagaimana lingkungan kerja disekitar karyawan. Menurut Noya (2024) dan Sitepu *et al.* (2020) lingkungan kerja yang positif ditandai dengan suasana yang nyaman, pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, jam kerja yang wajar, serta ruang kerja yang dirancang dan tertata rapi. Kondisi tersebut, mampu meningkatkan konsentrasi, motivasi, serta efisiensi kerja karyawan. Sebaliknya, menurut Agustin *et al.* (2023) lingkungan kerja yang negatif ditandai dengan tingkat kebisingan yang mengganggu, suhu ruangan yang kurang nyaman, pencahayaan yang tidak memadai, sirkulasi udara yang buruk dan kondisi ruangan yang kotor, yang menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Dalam konteks penelitian ini, salah satu perusahaan yang akan diteliti oleh peneliti adalah *Federal International Finance* (FIF) sebagai perusahaan yang bergerak di sektor keuangan. FIF sendiri merupakan perusahaan *leasing* yang memiliki fungsi intermediasi serta penyediaan dana untuk masyarakat Indonesia. FIF Group merupakan anak usaha dari Astra International, yang menyediakan pembiayaan motor honda, pembiayaan elektronik dan perabotan rumah tangga, pinjaman tunai, pembiayaan usaha, serta pembiayaan haji dan

umroh serta pembelian emas. FIF Group memiliki visi untuk menjadi pemimpin industri yang dikagumi secara nasional serta misi untuk membawa kehidupan yang lebih baik untuk masyarakat.

FIF mencatat laba bersih sebesar 4,4 triliun pada periode Januari – Desember 2024, angka tersebut menunjukkan kenaikan sebesar 7.5% secara yoy dibandingkan periode tahun 2023 sebesar Rp 4,1 triliun. Laba bersih yang diperoleh tercapai karena peningkatan kinerja karyawan FIF GROUP yang berasal dari nilai penyaluran pembiayaan yang mencapai Rp 45,9 triliun hingga akhir kuartal IV meningkat sebesar 8,5% secara yoy. Direktur FIF yaitu Ibu Valentina Chai, menyampaikan apresiasi kepada seluruh pelanggan, mitra bisnis serta karyawan FIF atas kerja keras karyawan terhadap pencapaian ini.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang diterapkan secara efektif akan meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan (Basir, 2023; Janti *et al.*, 2023). Motivasi karyawan yang meningkat berdampak pada peningkatan komitmen dan kinerja karyawan, dimana karyawan akan lebih berusaha memberikan upaya terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan (Mariana & Ramli, 2022) . Lebih lanjut, menurut Yulianti & Utami (2019) salah satu cara memotivasi karyawan adalah memberikan kompensasi yang mendorong tingkat prestasi kerja dan kepuasan kerja. Sejalan dengan penelitian Syahrani (2021) bahwa ketika karyawan merasa puas, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Dengan demikian menurut Wahyuri *et al.* (2024) meningkatnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh

lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dilengkapi fasilitas seperti wifi cepat, toilet bersih, dan AC yang nyaman dapat meningkatkan kenyamanan karyawan. Dengan fasilitas yang memadai, karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif, yang berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka (Rivella *et al.*, 2024).

Dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penting untuk mengeksplorasi bagaimana perusahaan dapat menciptakan kondisi yang mendukung kemajuan karyawannya. Maka berdasarkan pemaparan di atas, peneliti bermaksud mengkaji lebih dalam tentang kinerja individu pada karyawan FIF Group Sleman 1 dengan menganalisis faktor – faktor yang berdampak pada suksesnya FIF. Sehingga dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada FIF untuk mendukung tujuan dan tergetnya. Dengan demikian peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Faktor – Faktor yang Menunjang Kinerja Karyawan Sebagai Tolak Ukur Keberhasilan Perusahaan FIF Group Sleman 1 ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan sebelumnya pada bagian latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1?

3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus dan spesifik, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1.
2. Sampel penelitian adalah karyawan FIF Group Sleman 1 dari level *section head*, *unit head*, hingga karyawan..
3. Metode pengumpulan data dibatasi pada penggunaan kuesioner terstruktur yang diberikan secara fisik.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas oleh peneliti, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh positif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1.

2. Untuk menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1.
4. Untuk menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1.
5. Untuk menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Sleman 1.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil temuan dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Memberikan sumbangan pikiran secara teoritis untuk penelitian – penulisan kedepannya yang memiliki hubungan dengan kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Manfaat Praktis:
 - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai pedoman untuk perusahaan sebagai wawasan dan pengetahuan terkait dampak gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi penulis terkait dampak kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disusun secara terstruktur agar memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian. Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti menggambarkan penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tinjauan pustaka terkait variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, penelitian, pengembangan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian yang digunakan, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrument, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, berisi hasil dan pembahasan penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai untuk membuktikan hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis, serta keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian di masa mendatang.

