

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini, banyak perusahaan baru bermunculan, termasuk di antaranya perusahaan media penyiaran publik. Kondisi ini menyebabkan persaingan antara perusahaan semakin sengit. Selain itu, media digital yang terus berkembang saat ini, mulai menggantikan peran media penyiaran publik tradisional seperti televisi dan radio dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk tetap bersaing, perusahaan perlu meningkatkan loyalitas sumber daya manusia dan produktivitasnya. Guna mencapai tujuan ini, partisipasi nyata dari sumber daya manusia yang berkompeten, baik dari pegawai maupun pemimpin, sangat dibutuhkan untuk memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia disebut sebagai disiplin keilmuan dan kesenian dalam menetapkan jalinan serta peran tenaga kerja supaya dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat melalui langkah yang efektif dan efisien. Sumber daya manusia termasuk faktor utama untuk menggerakkan sebuah perusahaan atau institusi. Sumber daya alam juga merupakan komponen penggerak penting dalam kegiatan produksi perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) diperlukan agar sumber daya manusia mampu dikelola secara optimal dan efektif.

Loyalitas di dalam perusahaan dapat dilihat dari dedikasi pegawai yang telah bekerja untuk membantu perusahaan agar selalu berkembang dan

melampaui kompetitor di masa globalisasi saat ini. Menurut (Werdati et all., 2020) loyalitas Pegawai termasuk kemampuan dan rasa sanggup dalam menaati, menjalankan, dan mengamalkan suatu hal yang dipatuhi melalui rasa sadar dan tanggung jawab pekerjaan. Berdasar dari Mary (2016) terkait tenaga pekerja, alangkah baik perusahaan membuat tenaga kerja menjadi suatu fokus dalam mengembangkan strategi perusahaan. Langkah ini disebabkan perusahaan yang nantinya dikembangkan ialah perusahaan yang mampu mengoptimalkan potensi dari tenaga pekerja.

Untuk menciptakan loyalitas di dalam perusahaan, diperlukan sikap kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk termotivasi dan loyal terhadap perusahaan. Berdasar dari Hidayat (2018), gaya kepemimpinan disebut sebagai bentuk perilaku yang disusun sedemikian rupa guna memberi pengaruh para bawahan sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal. Dalam sebuah perusahaan, hubungan antara atasan dan bawahan diharuskan baik agar sumber daya manusia yang ada mampu dimaksimalkan dan perusahaan dapat mencapai target dengan efektif serta bersaing dengan keunggulan.

Untuk mewujudkan hal tersebut, diperlukan gaya kepemimpinan dengan teori pertukaran pemimpin-anggota yang dikenal sebagai teori *Leader Member Exchange (LMX)*. Menurut Ariefiana dan Soliha (2021), *leader member exchange (LMX)* disebut menjadi ilmu yang berfokus pada komunikasi dari pemimpin dengan pengikut atau dengan kata lain *leader member exchange (LMX)* yakni ilmu yang membahas bagaimana keterkaitan antara pemimpin dan anggota tim dapat memengaruhi kinerja tim dan kesuksesan organisasi.

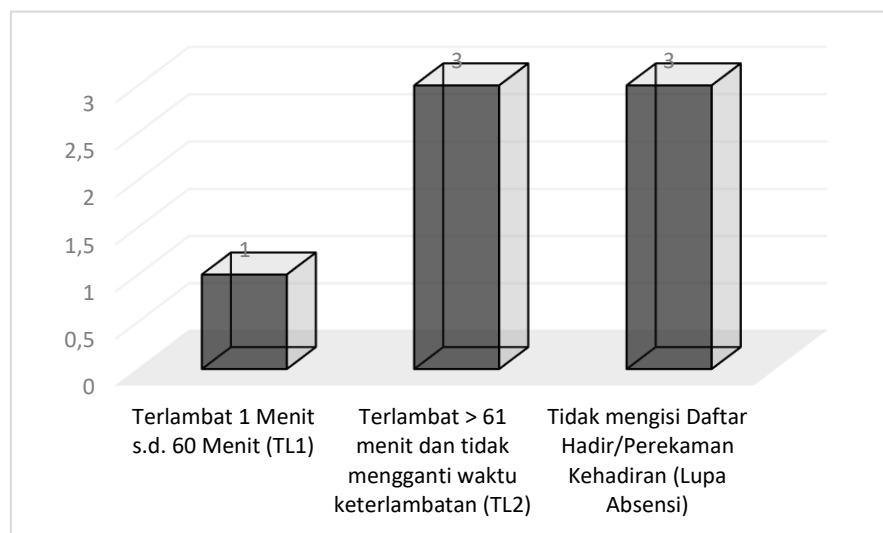
Menurut Robbins dan Judge (2013), pemimpin memiliki kecenderungan dalam menentukan anggota kelompok sebab mempunyai keselarasan karakter dan perilaku, dibanding dengan anggota yang tidak diharapkan. Ketika pemimpin memperoleh kepercayaan dari pegawai, maka segala progres perusahaan dapat tercapai dan mengembangkan produktivitas, kreativitas, inovasi, serta nilai moral di dalam perusahaan. Hal tersebut akan memunculkan kolaborasi, komitmen, dan inovasi pegawai sehingga lingkungan kerja dapat menjadi sehat. Di luar *Leader member exchange (LMX)*, terdapat faktor lainnya yang memberi pengaruh kesetiaan pegawai yaitu disiplin kerja. Berdasar dari Sinambela (2018), disiplin kerja adalah kemampuan kerja suatu individu dengan cara yang beraturan, patuh secara berkelanjutan, dan kerja selaras pada aturan yang diberlakukan dan tidak menjalankan kesalahan pada aturan yang sudah diberlakukan. Berdasar dari Sastrohadiwiryo dalam Supono & Nurhayati (2018), disiplin kerja disebut sebagai perilaku menghargai, menghormati, mentaati, sekaligus patuh pada aturan yang ditulis dan tidak tertulis yang diberlakukan serta mampu menerapkannya dan tidak menghindari hukuman jika ia melakukan pelanggaran terhadap tugas yang diberi. Sebuah perusahaan yang menerapkan disiplin kerja dapat memberi jaminan terpeliharanya ketertiban perusahaan, sehingga akan memperoleh kinerja yang maksimal. Sedangkan karyawan yang menetapkan disiplin kerja juga akan terkena dampak dari penerapan disiplin kerja yaitu suasana kerja menjadi nyaman dan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Selain *Leader member exchange (LMX)* dan disiplin kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi loyalitas pegawai yaitu motivasi kerja. Menurut

(Hafidzi et al., 2019), mengemukakan bahwasanya motivasi disebut sebagai daya gerak yang diberikan sebagai bentuk penciptaan semangat bekerja suatu individu supaya mereka dapat melakukan kerja sama, kerja secara berdaya guna, dan terintegritas terhadap seluruh daya upaya dalam menggapai rasa puas. Motivasi dapat memberi dorongan individu agar senantiasa memberi hasil pekerjaan secara lebih maksimal. Maka dari sini, motivasi sangatlah diperlukan supaya mereka menjadi berhasrat dan bersemangat kerja dalam memenuhi seluruh kebutuhan, maka dapat menyokong organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Wau (2022), kuat atau lemah motivasi bekerja karyawan turut menetapkan etos bekerja. Motivasi kerja sangat penting bagi pegawai yang ingin mempertahankan karirnya bahkan untuk menggapai jenjang karier yang lebih tinggi. Kesuksesan seseorang adalah mereka yang memiliki semangat motivasi bekerja yang besar. Walaupun motivasi antara pegawai satu dan lainnya berbeda dan berubah ubah, sehingga membuat motivasi sering naik turun. Tidak selamanya sebuah motivasi bekerja dalam titik maksimal. Terkadang motivasi turun seiring masalah yang dihadapinya. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja diharapkan mampu menjalankan pekerjaan secara optimal dan mampu meningkatkan produktifitas perusahaan. Penelitian ini juga mengambil variabel loyalitas, dimana jika dihubungkan dengan penjelasan diatas loyalitas dapat diukur dengan setia, setidaknya dengan tujuan organisasi, dan apalagi pada institusi terkait yang berhubungan dalam pekerjaan atau bisa dimaknai loyalitas adalah sikap untuk melakukan pekerjaan terbaik ketika bekerja.

Bedasarkan pengamatan dan obesrvasi yang saya lakukan di LPP RRI Madiun telah memperoleh adanya sedikit penurunan loyalitas karyawan yang dapat diketahui melalui rendahnya motivasi bekerja dan disiplin kerja yang sedikit berkurang. Hal ini dibuktikan dengan data absensi bulan oktober 2022 yang membuktikan adanya keterlambatan yang dilakukan oleh pegawai bukan pns dengan frekuensi sebagaimana grafik 1 dibawah ini:

Gambar 1. Grafik Daftar keterlambatan Pegawai Bukan PNS



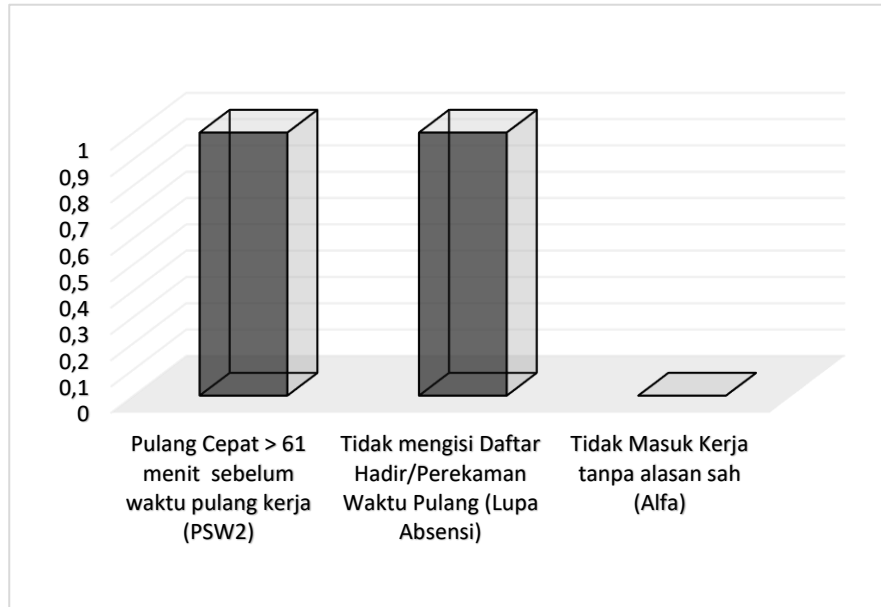
Sumber : Data Absensi Berdasarkan Rekapitulasi Tunjangan Kinerja Pegawai (2022)

Bedasarlam grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki karyawan bukan pns masih kurang terbukti dengan keterlambatan Terlambat > 61 menit dan tidak mengganti waktu terlambat (TL2) dan Tidak membubuhkan Daftar Hadir/Perekaman Kehadiran (Lupa Absensi) dengan frekuensi 3 orang / dipresentasikan 23% pegawai yang tidak disiplin. Peneliti mencoba menganalisa kembali bedasarkan jam pulang kerja, dimana ada pegawai

yang pulang terlebih dahulu dan tidak sesuai aturan yang sudah ditetapkan.

Data tersebut dapat dilihat dari data grafik 1.2 sebagai berikut :

Gambar 2. Grafik Daftar pulang cepat Pegawai Bukan PNS



Sumber: Data Absensi Berdasarkan Rekapitulasi Tunjangan Kinerja Pegawai (2022)

Bedasarkan gambar diatas frekuensi pulang kerja sebelum jam yang ditentukan memang tidak sebanyak frekuensi keterlambatan, namun dapat dilihat masih adanya pegawai yang tidak menjalankan prosedur kedisiplinan yang ditentukan. Peneliti mencoba membandingkan data PBPNS dengan data absesnsi PNS dan PPPK dan diperoleh hasil bahwa PNS dan PPPK menjalankan prosedur kedisiplinan yang ditentukan. Bedasarkan data ini peneliti mengharap untuk melihat faktor apapun yang mendominasi, sehingga menyebabkan tingkat kedisiplinan PBPNS masih kurang apakah dari faktor *Leader member exchange (LMX)*, disiplin kerja dan motivasi kerja ataukah faktor lain di penelitian ini.

Research GAP atau lebih dikenal sebagai selanjung penelitian dalam penelitian ini, yang dijadikan acuan dilakukan oleh Oktavianda (2018) dengan Pengaruh *Leader member exchange (LMX)* Dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan) dengan hasil Variabel *Leader Member Exchange (X1)* mempunyai pengaruh secara parsial dan berkelanjutan pada Loyalitas Karyawan (Y). Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Pramuktiarto (2017) dengan judul Pengaruh *Leader Member Exchange*, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PO Sumber Alam dengan hasil *leader member exchange*, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas, berpengaruh positif terhadap loyalitas. Namun hasil penelitian ke 2 nya tidak selaras pada penelitian yang dijalankan dari Pradasa (2018), dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan dengan hasil variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja. Berdasarkan latar belakang penelitian dan GAP Riset diatas, peneliti merasa penelitian yang berkaitan tentang loyalitas pegawai di LPP RRI Madiun perlu dilakukan.

Adanya penelitian yang dilakukan di LPP RRI Madiun, diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan dan penggambaran tentang tata laku organisasi terkait pimpinan dan pegawai, disiplin dalam bekerja dan motivasi kerja yang dapat melahirkan loyalitas. dan untuk mengetahui pentingnya pengaruh *leader member exchange (LMX)*, disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai bagi perusahaan. Berdasar uraian tersebut maka

peneliti memiliki ketertarikan dalam menjalankan penelitian dengan judul
**“Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)*, Disiplin Kerja, Dan
Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai LPP RRI Madiun.**

B. Perumusan Masalah

Bedasarkan penjabaran latar belakang diatas maka perumusan masalah pada penelitian ini dibuat sebagaimana berikut :

1. Apakah *Leader member exchange (LMX)* berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai LPP RRI Madiun?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai LPP RRI Madiun?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai LPP RRI Madiun?
4. Apakah *Leader member exchange (LMX)*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas Pegawai LPP RRI Madiun?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui *Leader member exchange (LMX)* berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai LPP RRI Madiun.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai LPP RRI Madiun.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap loyalitas Pegawai LPP RRI Madiun.

- d. Untuk menganalisis dan mengetahui *Leader member exchange (LMX)*, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas Pegawai LPP RRI Madiun.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis. Berikut adalah penjelasan dari manfaat tersebut :

a. Bagi peneliti

Memperluas pengetahuan peneliti tentang suatu bidang atau masalah yang diteliti. Melalui proses penelitian, peneliti akan mendapatkan informasi yang semakin mendalam dan rinci terkait topik yang diteliti, sehingga dapat meningkatkan kemampuan peneliti dalam bidang tersebut.

b. Bagi akademis

Menghasilkan publikasi ilmiah yang berkualitas. Penelitian yang dilakukan akan menghasilkan publikasi-publikasi ilmiah yang mampu diterapkan menjadi sumber rujukan terhadap peneliti lain. Hal ini akan memperluas jaringan ilmiah dan meningkatkan citra institusi akademis.

c. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan dalam mengevaluasi manajemen untuk mengevaluasi kepegawaian yang ada didalam perusahaan

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan sebagai rujukan untuk memberi referensi agar dapat lebih dikembangkan materi didalam penelitian ini.