

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tekanan dunia bisnis yang kompetitif menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah. Hal ini menjadi permasalahan bagi perusahaan dalam mengelola karyawannya, karena kontribusi mereka menentukan maju atau mundurnya perusahaan (Darumeutia, 2017).

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan tanpa batas. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan harus selalu menjamin kepuasan karyawannya. Kepuasan karyawan sendiri mencerminkan bahwa karyawan merasa senang dan mencintai pekerjaannya, yang pada akhirnya menyebabkan karyawan tersebut menunjukkan semangat kerja yang tinggi, disiplin, dan peningkatan kinerja juga mengarah pada kinerja pemimpin yang tinggi (Paendong, Sentosa & Sarpan, 2019).

Seluruh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, termasuk RRI Madiun, tentu menginginkan tingkat kepuasan kerja yang setinggi-tingginya. RRI Madiun merupakan salah satu stasiun radio pionir di Indonesia bahkan sebelum kemerdekaan. Sejak berdirinya pada tahun 1946, RRI Madiun telah dipimpin oleh 27 orang pimpinan RRI hingga saat ini. Kepemimpinan baru selalu mengalami perubahan gaya kepemimpinan. Seperti halnya

kepemimpinan saat ini, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan karena pemimpin jarang berada di kantor sehingga pesan yang disampaikan atasan diterima kurang baik oleh bawahan. Hal ini mempengaruhi kinerja karyawan karena ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah persepsi umum individu terhadap pekerjaannya, seperti berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, dan sering kali hidup dalam kondisi kerja yang kurang ideal. Menurut Darmawan (2015), pegawai yang puas terhadap pekerjaannya memilih untuk mengutamakan pekerjaannya dibandingkan kompensasi/upah yang diterimanya dari pekerjaannya. Karyawan akan merasa lebih puas bila kompensasi yang mereka terima sepadan dengan pekerjaan mereka. Secara umum kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Pasolong (2013), gaya kepemimpinan adalah cara atau model kepemimpinan yang digunakan manajer untuk mempengaruhi, membimbing, mendorong, dan mengendalikan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi apakah karyawan berkinerja baik. Motivasi adalah keadaan atau tenaga yang memotivasi pegawai secara terarah atau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi suatu instansi pemerintah. Sikap mental positif pegawai terhadap situasi kerjalah yang meningkatkan kerja mereka untuk mencapai kinerja maksimal (Saraswati, 2018).

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu tentang seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempunyai dampak yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja ini mutlak diperlukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Jumang, 2019).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnama, Nyoto, & Komara (2019) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Saat ini, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Vahera dan Onsardi (2021) menemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Pradana dan Santoso (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Harapan Sejahtera Kariya Utama Sidoarjo. Sedangkan pada area produksi PT Harapan Sejahtera Kariya Utama Sidoarjo, lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada subjek penelitian yang digunakan. Peneliti memilih RRI Madiun sebagai subjek penelitian karena terdapat permasalahan pada pengelolaan RRI Madiun berdasarkan pengamatan peneliti selama bekerja magang di lokasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang pernyataan di atas, maka dilakukan penelitian yang menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai RRI Madiun.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang hendak di bahas yaitu

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di RRI Madiun?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di RRI Madiun?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di RRI Madiun?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di RRI Madiun?

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di RRI Madiun.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di RRI Madiun.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di RRI Madiun.

- d. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di RRI Madiun.

## 2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi kegiatan akademik dan perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya terkait manajemen sumberdaya manusia.

- b. Bagi RRI Madiun

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pihak manajemen RRI Madiun dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai.

- c. Bagi peneliti

Peneliti dapat melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai RRI Madiun dalam lingkungan kerjanya.

- d. Bagi Peneliti yang akan datang

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi tambahan atau sebagai bahan perbandingan (komparasi) bagi peneliti lain yang memiliki topik bahasan sama.