

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cekatan dan terampil, tetapi lebih penting lagi, perusahaan mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki hasil kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Proses menyelaraskan perubahan organisasi dengan perubahan karyawan ini tidaklah mudah. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri, maka dari itu organisasi memerlukan pemimpin reformis yang mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Salah satu model kepemimpinan yang sedang dikembangkan belakangan ini adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Bass dan Avolio dalam Peter G. Northouse (2013:181) gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut: "*Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan pengikut dan mengembangkan pengikut ke potensi*

maksimal mereka”. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan tanggap kepada pimpinannya.

Selain pentingnya gaya kepemimpinan dalam organisasi, SDM juga merupakan asset penting dalam menjalankan organisasi. Kedudukan SDM saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan aktivitas organisasi itu sendiri. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kuantitas SDM di dalamnya.

Motivasi kerja merupakan suatu proses untuk mempengaruhi seseorang agar berusaha untuk mencapai tujuan. Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020) menyatakan *“motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”* sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Luthans (2012:234) kepuasan kerja sebagai berikut:

“Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengetahui seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari”.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan

meningkat. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Perusahaan Nusantara TV merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Periklanan dan *Broadcasting*. Nusantara TV mulai resmi disiarkan sejak tanggal 10 November 2015 dengan moto "Sahabat Kita". Nusantara TV menghadirkan beragam tayangan hiburan dan berita terkait politik, ekonomi, hukum, dan hal lainnya. Pemimpin pada Perusahaan Nusantara TV memiliki gaya yang tegas dan disiplin. Pemimpin Perusahaan Nusantara TV memiliki prinsip tidak ada yang tidak bisa, maka dari itu pemimpin sering memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan baik sesuai tujuan perusahaan, selain itu pemimpin terkadang juga memberikan perhatian kepada karyawannya. Namun disisi lain pemimpin Nusantara TV Jakarta juga terkadang kurang menghargai usaha yang telah diberikan oleh karyawannya dan pemimpin terkadang tidak memandang kondisi pada saat memberikan pekerjaan tambahan.

Dalam wawancara singkat dengan salah satu jajaran Perusahaan Nusantara TV, perusahaan ingin meningkatkan masalah motivasi kerja karyawan karena masih ada karyawan yang sering datang terlambat dan masih bermalas-malasan dalam bekerja, kurangnya dorongan untuk

melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Berikut data absensi keterlambatan karyawan tahun 2023:

Tabel 1
Data Absensi Keterlambatan
karyawan Nusantara TV tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Presentase Keterlambatan
Mei	65	7	11%
Juni	65	10	15%
Juli	65	15	23%
Agustus	65	14	22%
September	65	16	25%
Oktober	65	21	32%

Sumber: Perusahaan Nusantara TV

Jam masuk kerja yang ditetapkan oleh perusahaan setiap hari adalah pukul 08.30 WIB, dengan keterlambatan yang ditoleransi oleh perusahaan adalah 15 menit. Pada tabel 1 menunjukkan keterlambatan pada karyawan meningkat setiap bulannya pada tahun 2023. Maka dari itu, perusahaan perlu mengevaluasi masalah keterlambatan agar diharapkan nantinya pada bulan dan tahun selanjutnya masalah keterlambatan dapat mengalami penurunan.

Tingkat motivasi kerja yang rendah mengidentifikasi bahwa terdapat tingkat kepuasan kerja karyawan juga rendah. Karena semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Menurut Herzberg (dalam Robbins, 2008) motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksud adalah suatu sikap positif menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari karyawan terhadap

kondisi dan situasi kerja. Nusantara TV perlu memiliki sistem kerja dan *jobdesk* yang diberikan kepada karyawan yang berkualitas dan kompeten untuk menghadapi persaingan yang ketat dan juga agar membuat karyawan-karyawannya merasa nyaman dengan pekerjaan yang mereka jalani. Oleh karena itu, pengembangan sistem kerja di Nusantara TV perlu dilakukan evaluasi secara baik dan terencana. Berikut data pra survey kepuasan kerja karyawan:

Tabel 2
Data Prasurvei Kepuasan Kerja
Karyawan Nusantara TV

No	Pernyataan	Jumlah (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Apakah puas dengan sistem kerja dan job desk yang diberikan?	39%	61%	65	100
2	Apakah merasa nyaman dalam mengerjakan pekerjaan?	32%	68%	65	100
3	Apakah lingkungan di tempat kerja baik ?	80%	20%	65	100
4	Apakah perusahaan membantu dalam mengatasi keterlambatan karyawan ?	40%	60%	65	100
5	Apakah perusahaan membantu mendorong dalam mengevaluasi kinerja karyawan ?	50%	50%	65	100

Pada tabel 2, dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan kerja karyawan di perusahaan Nusantara TV secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila

karyawan Nusantara TV system kerja dan jobdesk bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya.

Tabel 3
Data Prasurvei Gaya Kepemimpinan Transformasional
Karyawan Nusantara TV

No	Pernyataan	Jumlah (%)		Jumlah Karyawan	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1	Apakah pemimpin memberikan pengarahan yang jelas dan dapat dipercaya?	60%	40%	65	100
2	Apakah pemimpin mampu menjadi panutan bagi karyawan?	70%	30%	65	100
3	Apakah pemimpin memberikan perhatian terhadap kebutuhan pribadi karyawan?	55%	45%	65	100
4	Apakah pemimpin mendorong kreativitas dan pemecahan masalah di antara karyawan?	65%	35%	65	100
5	Apakah pemimpin memberikan dukungan yang cukup untuk pengembangan karir karyawan?	50%	50%	65	100

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan merasa bahwa Pemimpin Nusantara TV memiliki kemampuan yang cukup baik dalam memberikan pengarahan dan menjadi panutan bagi mereka. Sebagian besar responden (70%) merasa pemimpin mereka mampu menjadi panutan yang baik. Namun, pada indikator "Pemimpin memberikan perhatian terhadap kebutuhan pribadi karyawan" dan "Pemimpin memberikan dukungan untuk pengembangan karir", masih ada sekitar 45% hingga 50% responden yang merasa kurang mendapatkan perhatian yang sesuai. Ini menunjukkan bahwa Pertimbangan Individual (Individualized Consideration)

perlu ditingkatkan agar dapat lebih memenuhi kebutuhan karyawan secara personal dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN NUSANTARA TV”.

B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Pemimpin Nusantara TV terkadang kurang menghargai usaha yang telah diberikan oleh bawahannya.
2. Ada kalanya pemimpin tidak memandang kondisi bawahan pada saat memberikan pekerjaan tambahan.
3. Motivasi kerja karyawan masih kurang.
4. Karyawan masih banyak yang bermalas-malasan dalam bekerja
5. kurangnya dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat
6. Absensi yang kurang baik dan keterlambatan jam kerja.
7. Sistem kerja perlu dilakukan evaluasi kembali.

C. Batasan Masalah

Menurut Robbins dan Judge (2013), kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi,

hubungan interpersonal, dan lingkungan kerja. Namun, penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Nusantara TV Jakarta. Gaya kepemimpinan transformasional mencakup pengaruh ideal pemimpin dan perhatian terhadap individu bawahan, sementara motivasi kerja meliputi pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nusantara TV Jakarta?.
2. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nusantara TV Jakarta?.
3. Apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nusantara TV Jakarta?.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nusantara TV Jakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nusantara TV Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Nusantara TV Jakarta.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

Tujuan utama dari pembuatan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi isyarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

2. Masukan bagi perusahaan atau organisasi.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan juga menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategik.

3. Memperkaya khasanah keilmuan.

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen, sehingga dapat memperkaya keilmuan tersebut.

4. Referensi dan pandangan bagi penelitian.

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang memiliki objek yang hampir sama dengan

penelitian ini.

G. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari skripsi ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai garis besar. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan yang akan dicapai dalam melakukan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berkenaan dengan permasalahan yang akan dibahas pada penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti menguraikan tentang jenis penelitian, variabel dan pengukurannya, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data serta jadwal penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, profil responden, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, distribusi jawaban responden, hasil uji asumsi

klasik, hasil uji regresi linier berganda, uji hipotesis, hasil koefisien determinasi dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab terakhir dari penyusunan skripsi ini dan peneliti menyimpulkan mengenai apa yang ditemukan selama penelitian yang tercermin pada bab sebelumnya, berdasarkan kesimpulan tersebut, maka peneliti memberikan saran-saran yang dapat menjadi masukan yang mungkin bermanfaat bagi Perusahaan Nusantara TV.