

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Agar aktivitas manajemen perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, semangat kerja dan kinerja yang tinggi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan seoptimal mungkin. Dengan sumber daya manusia yang baik, kinerja perusahaan juga akan tercipta dengan baik. Prestasi perusahaan sangat ditentukan oleh kepuasan kerja sumber daya manusia/karyawan. Menurut Handoko (2020) kepuasan kerja sebagai pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Sehingga dapat disimpulkan pengertian kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu kepemimpinan, pengembangan karir dan fasilitas kerja.

Menurut Bunawan dan Turangan (2021) kepemimpinan (Leadership) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan yang efektif

sangat dipengaruhi oleh perilaku atau tindakan pemimpin dalam merencanakan dan mengorganisasikan tujuan atau strategi yang telah dirumuskan dalam rangka menyesuaikan dengan perubahan lingkungan, dan bagaimana mengalokasikan atau memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Seorang pemimpin juga dituntut untuk berani mengambil resiko dalam memutuskan dan dapat mempertanggungjawabkan setiap keputusan yang diambilnya. Kepemimpinan yang baik dan tepat dalam memotivasi serta memperhatikan karyawan dapat memicu peningkatan kinerja.

Selain dari faktor kepemimpinan, faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir adalah metode resmi yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi yang mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Syarief et al, 2022). Pengembangan karir dilakukan pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan kepada karyawan yang setia pada organisasi atau perusahaan atau dengan kata lain karyawan yang sudah lama bekerja dalam perusahaan tersebut, dengan memperhatikan faktor kesetiaan karyawan maka kepedulian karyawan tersebut terhadap perusahaan atau organisasi semakin tinggi. Latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan karena semakin tinggi pendidikan seorang karyawan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki pasti lebih baik. Tentunya dalam proses pengembangan karir harus dilakukan dengan adil dan merata. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karir karyawan untuk

mempertahankan produktivitasnya, dan dapat mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik.

Lebih lanjut, faktor yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah fasilitas kerja. Menurut Monde et al (2022) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Hal yang sama diungkapkan oleh Pratiwi et al (2019) dimana fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana untuk mempermudah aktivitas-aktivitas perusahaan dan juga untuk mensejahterakan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Ketersediaan fasilitas kerja berupa sarana dan prasarana yang lengkap akan memicu serta mendorong setiap karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitasnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Selain itu, menurut Ratnasari (2021) fasilitas kerja adalah peralatan yang digunakan untuk memperlancar dan mempermudah kegiatan dalam bekerja yang merupakan alat pendukung sebagaimana fungsinya sehingga memiliki jangka waktu yang lama dan dapat memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin baik fasilitas yang diberikan untuk karyawan maka akan dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

TVRI Sumsel merupakan stasiun televisi daerah yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia untuk wilayah Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 31 Januari 1974 dengan nama TVRI Palembang. Sesuai peraturan TVRI Sumatera Selatan me-relay 92% acara pada TVRI Nasional, sisanya membuat program khusus Provinsi Sumsel yang ditayangkan mulai pukul 15.00-19.00 WIB. Untuk siaran analog ada di

channel 46 UHF sedangkan saluran digital ada di channel 29 UHF.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan beberapa fenomena aspek kepemimpinan diantaranya adalah adanya kesenjangan hubungan fungsional antara pimpinan dan staf sehingga terjadi suasana yang kurang kondusif, pemimpin yang kurang terbuka dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya, pemimpin yang cenderung tertutup dan kurang berkoordinasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan. Selain itu, dari sisi pengembangan karir, ditemukan bahwa salah satu elemen pengembangan karir yaitu tingkat pendidikan masih terdapat kesenjangan antar kelompok pendidikan, dimana masih banyak karyawan dengan pendidikan SMA dan diploma. Kesenjangan ini telah menyebabkan promosi karyawan dari satu bagian ke bagian yang lain yang lebih tinggi atau dari satu jabatan ke jabatan yang lain mengalami hambatan yang terlihat dari lamanya seorang karyawan memegang jabatan terutama di level menengah dan bawah. Fenomena selanjutnya adalah dimana banyak sarana dan prasarana yang mengalami kerusakan mulai dari kerusakan ringan, sedang sampai kerusakan berat sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1. Kondisi Sarana dan Prasarana TVRI Sumatera Selatan**

Jenis Barang	Jumlah	Kondisi	
		Rusak Ringan	Rusak Berat
Gedung dan Bangunan	69	18	1
Rumah Negara	10	6	2
Kendaraan	33	6	6
Peralatan dan Mesin	5418	224	2982
Irigasi/Bangunan Air	10	1	-
Aset tetap lainnya	85	12	35

Sumber: LPP TVRI Sumsel, 2023.

Banyaknya fasilitas yang rusak tersebut dapat mempengaruhi kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti aspek kepemimpinan, pengembangan karir, fasilitas dan kepuasan kerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada LPP TVRI Sumatera Selatan”**.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP TVRI Sumatera Selatan?.
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP TVRI Sumatera Selatan?.
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP TVRI Sumatera Selatan?.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP TVRI Sumatera Selatan.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP TVRI Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPP TVRI Sumatera Selatan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis
  - a. Untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan di bidang ilmu manajemen terkait dengan kepemimpinan, pengembangan karir, fasilitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.
  - b. Untuk menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan kepemimpinan, pengembangan karir, fasilitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.
2. Kegunaan secara praktis
  - a. Sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi LPP TVRI Sumatera Selatan atas kondisi kepemimpinan, pengembangan karir, fasilitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.

- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang tepat untuk memperbaiki kepemimpinan, pengembangan karir dan fasilitas kerja.
- c. Memberikan dorongan kepada perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **1.5. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini terbatas adalah hal-hal yang terkait dengan faktor kepemimpinan, pengembangan karir dan fasilitas kerja dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan LPP TVRI Sumatera Selatan. Pembatasan ruang lingkup ini dilakukan agar penulis dapat fokus pada pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran pelaksanaan penelitian berikut ini akan disampaikan sistematika penulisan hasil penelitian sebagai berikut:

#### **BAB I      PENDAHULUAN**

Bab ini akan menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian. Pada latar belakang akan disampaikan urgensi penelitian dengan menggambarkan adanya fenomena penelitian yang muncul karena adanya gap atau celah antara kondisi ideal dengan kondisi riil atau karena adanya gap

penelitian sebelumnya (*research gap*).

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan teori-teori yang melandasi penelitian, hubungan antar variabel, penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan topik penelitian, kerangka berfikir serta hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang meliputi objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis dan definisi operasional dan pengukuran variabel.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian yang diperoleh meliputi gambaran umum obyek penelitian, gambaran responden dan hasil pengolahan data statistik. Setelah itu akan diuraikan pembahasan atas hasil penelitian yang diperoleh.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan uraian-uraian yang telah diperoleh pada bagian sebelumnya. Setelah itu penelitian ini akan memberikan saran kepada berbagai pihak yang terkait dan relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.