

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mengembangkan suatu perusahaan menjadi multinasional sangat memerlukan sumber daya yang berkualitas karena akan mempengaruhi citra perusahaan. Dunia usaha yang sedang berkembang akan membutuhkan sumber daya manusia yang semakin canggih untuk memenuhi kebutuhan dunia usaha di berbagai negara. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia global/internasional sangat penting untuk memberikan pelayanan terbaik dimanapun perusahaan beroperasi. Setiap negara mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, sehingga pengelolaan sumber daya manusia secara keseluruhan harus menyeimbangi karakteristik yang berbeda-beda tersebut.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan sebaiknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusia dengan sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni yang bertujuan mengatur hubungan juga peran tenaga kerja supaya dapat membantu menggapai tujuan perusahaan dan karyawan secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem pencernaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan terpenting di dalam sebuah perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas/karakteristik tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya.

Di antara berbagai karakteristik tersebut, terdapat satu faktor yang akan mempengaruhi karakteristik tersebut, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja

penting karena akan mempengaruhi produktivitas yang sebenarnya diharapkan oleh manajer. Menurut Rosaria, (2022), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbedah-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Oleh karena itu, manajer harus memahami apa yang perlu dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan mereka menjadi agen yang mendukung pencapaian tujuan, dengan pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Sikap ini akan menentukan efisiensi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dikaitkan dengannya.

Dalam suatu perusahaan sangat diperlukan kepuasan kerja karyawan karena akan menunjang kemajuan dalam perusahaan itu sendiri. Salah satunya perusahaan yang bergerak dibidang radio komersil seperti OZ Radio Jakarta, terjadinya fluktuasi presentase kepuasan kerja karyawan sangat diperhatikan untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat berkembang sesuai dengan standar yang diberikan dengan melakukan evaluasi kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Dapat diartikan sikap emosional yang positif terkait dengan pekerjaan yang digeluti akan memberikan pengaruh baik yang akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

tabel 1.1
persentase kepuasan kerja karyawan OZ Radio Jakarta pada tahun 2021-2023

N0	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Mempunyai kejiwaan karyawan meliputi minat dan bakat	100%	88%	90%	85%
2	Mempunyai Kemampuan berinteraksi sosial	100%	89%	80%	86%
3	Mempunyai kemampuan kerja sama dengan baik	100%	87%	84%	89%

4	Mempunyai kesempatan untuk maju dan berkembang dalam bekerja	100%	84%	80%	86%
5	Memiliki keadaan yang aman selama bekerja	100%	90%	86%	88%
Rata-Rata		100%	88%	84%	87%

Dari tabel 1.1 dapat dilihat persentase kepuasan kerja karyawan pada tahun 2021-2023 mengalami fluktuasi. Secara umum Kepuasan Kerja karyawan di OZ Radio Jakarta belum dikatakan optimal dikarenakan belum tercapainya target kinerja pegawai sebesar 100%. Hal ini diperkirakan masih ada beberapa kegiatan yang belum dapat dilaksanakan dikarenakan adanya beberapa kendala dalam perencanaannya.

Kepemimpinan merupakan suatu faktor yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, tidak dapat dipungkiri Kepemimpinan dapat membentuk sebuah keberhasilan kepuasan kerja karyawan. Tentunya setiap karyawan menginginkan Kepemimpinan yang baik dalam perusahaan/organisasi.

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Angriani (2022), seorang pemimpin merupakan contoh yang diikuti oleh seluruh organisasi. Kualitas dan perilaku positifnya diakui serta diterapkan oleh rekan-rekan sejawatnya. Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan. Secara signifikansinya terasa di berbagai tingkatan, mulai dari individu hingga aspek interpersonal, manajerial, dan organisasional.

Dalam konteks interpersonal, kepemimpinan timbul saat individu yang memiliki integritas dapat berkomunikasi dengan orang lain, berkolaborasi secara efektif, dan menciptakan hasil yang lebih besar daripada usaha individu. Artinya semakin baik Kepemimpinan yang diberikan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, kondisi kerja dapat menjadi alat bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Mujanah (2020), Kondisi kerja

merupakan suatu sarana dan prasarana yang dipersiapkan oleh perusahaan ditempat kerja dan yang diharapkan dapat mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pembentukan sistem kondisi kerja yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kondisi kerja perusahaan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja strategis. Menurut Sumaeni (2019) menyatakan bahwa kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan

Selain Kondisi Kerja faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah Otonomi Kerja. Menurut Dewi & Alviani, (2023), Otonomi menawarkan kebebasan dan pemberdayaan kepada karyawan untuk merasakan keleluasaan pengambilan keputusan dalam pekerjaan mereka, menumbuhkan konsep inovatif melalui rasa akuntabilitas dan kepemilikan.

Otonomi dalam metode kerja mengacu pada tingkat kendali yang dimiliki karyawan terhadap cara mereka menyelesaikan tugas mereka. Hal ini diukur melalui aspek proses kerja, keterampilan yang ada, dan kemampuan mengambil keputusan. Lebih jauh lagi, otonomi jadwal kerja mengacu pada sejauh mana karyawan memiliki kendali atas penentuan waktu, teknik kerja, dan frekuensi tugas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi, otonomi atas standar kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mempunyai kendali atas standar dan hasil kerja mereka sendiri

Permasalahan yang ditemukan pada OZ Radio Jakarta tentu menjadi perhatian serius bagi penulis untuk mengeksplorasi secara mendalam, agar dapat memberikan solusi bagi perusahaan dalam mengatasi permasalahan perusahaan. Berdasarkan penjabaran diatas, keterkaitan antar kepemimpinan, kondisi kerja, serta otonomi kerja terhadap kepuasan kerja perlu di teliti. Oleh karena itu Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kondisi Kerja, dan Otonomi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Oz Radio Jakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan penulis sampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Oz Radio Jakarta?
2. Apakah kondisi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Oz Radio Jakarta?
3. Apakah otonomi kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan Oz Radio Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah pada sub bab sebelumnya, maka tujuan penelitiannya adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan pada Oz Radio Jakarta,
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi kerja terhadap kepuasan karyawan pada Oz Radio Jakarta,
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh otonomi kerja terhadap kepuasan karyawan pada Oz Radio Jakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah pada sub bab sebelumnya, maka kegunaan penelitiannya adalah :

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan yang berguna bagi OZ Radio Jakarta dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan faktor kepemimpinan, kondisi kerja, dan otonomi kerja.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan implementasi keahlian, kepemimpinan, kondisi kerja, dan otonomi kerja terhadap kepuasan kerja, serta dapat menciptakan mahasiswa yang tanggap dan kritis akan kondisi persoalan-persoalan yang terjadi pada perusahaan. Penelitian ini juga merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program strata satu atau sarjana Ekonomi Manajemen Universitas Nasional

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pengetahuan serta sebagai perbandingan dan sumber acuan untuk bidang kajian yang sama dan berkontribusi untuk menjadi referensi yang baik dalam penelitian di masa depan.

