

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi atau perusahaan merupakan tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk mencapai tujuan Bersama yaitu mendapatkan keuntungan semaksimal mungkin dan mempertahankan hidup usaha dalam kurun waktu yang Panjang serta mensejahterakan anggotanya atau karyawan. Salah satu factor dalam Keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karena ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan keterlibatan karyawan pada setiap kegiatan sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan sebuah perusahaan.

Perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi tenaga ahli yang siap untuk dapat membantu mencapai tujuan dan mendapatkan hasil yang maksimal. Hal tersebut dapat tercapai apabila perusahaan memiliki strategi dalam mengelola sumber daya manusia, karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar akan memberikan *feedback* positif pada perusahaan terutama pada saat perusahaan mengatasi masalah.

Dengan adanya tenaga ahli yang terbentuk hasil dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan, kepuasan dalam bekerja akan menjadi kunci utama untuk perusahaan apabila ingin mempertahankan hidup usaha

untuk kurun waktu yang Panjang. Karena apabila karyawan merasa puas dalam bekerja diperusahaan, karyawan tersebut akan bersedia menjaga dan membela perusahaan serta akan melaksanakan tugas dengan penuh tanggungjawab. Dalam mempertahankan kepuasan karyawan, perusahaan perlu memberikan memberikan motivasi, dan memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta memastikan terbentuknya rasa percaya diri yang kuat dalam diri pegawai. Hal tersebut serupa dengan pendapat Hasibuan (2006) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

PT. Radio Mayangkara Ria merupakan perusahaan swasta pertama yang bergerak dibidang penyiaran dan jasa periklanan radio yang berlokasi di kota Blitar yang sedang dihadapkan pada masalah rendahnya keluar masuknya karyawan (*Turn Over*) dibeberapa tahun terakhir. Untuk dapat mengetahui jumlah *Turn Over* karyawan PT. Radio Mayangkara Ria dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 1 Data *Turn Over* Karyawan PT. Mayangkara Ria.

| Tahun | Jumlah Karyawan Awal Tahun | Karyawan Masuk | | Karyawan Keluar | |
|-------|-------------------------------|-------------------|--------|--------------------|-------|
| | | □ | % | □ | % |
| 2017 | 28 | 2 | 7,14% | 1 | 3,57% |
| 2018 | 29 | 3 | 10,34% | 2 | 6,89% |

| | | | | | |
|------|----|---|-------|---|----|
| 2019 | 31 | 2 | 6,45% | 0 | 0% |
| 2020 | 33 | 2 | 6,06% | 0 | 0% |

Sumber : PT. Radio Mayangkara Ria

Berdasarkan hasil tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan pada tahun 2017- 2020 berjumlah 33 karyawan. Terdapat *turn over* karyawan keluar pada tahun 2017 dan 2018. Namun untuk tahun 2019-2020 tidak ada karyawan yang keluar hanya ada karyawan yang bergabung dengan perusahaan hal tersebut mengindikasi adanya kepuasan kerja dari karyawan yang tinggi, sependapat dengan Sudiardhita dkk. (2016), yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Indikasi pertama terhadap tingginya kepuasan kerja karyawan tidak terlepas dari adanya motivasi yang kuat dalam bekerja. Menurut Jufri dkk. (2018) menyatakan dalam penelitiannya bahwa Setiap pegawai yang mencapai kepuasan dalam bekerja akan memiliki kesetiaan, disiplin kerja, dan produktivitas yang baik yang merupakan imbas baik dari motivasi yang tinggi dalam diri pegawai. Motivasi merupakan bentuk dorongan yang ada pada diri manusia baik intern maupun ekstern untuk meningkatkan potensi dan semangat untuk memberikan kinerja terbaik untuk sebuah perusahaan. Menurut Torang (2012), menyatakan bahwa motivasi kerja yaitu proses pemberian dorongan kepada bawahan supaya bawahan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan

organisasi yang optimal, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Pemberian Motivasi kerja berperan penting dalam organisasi untuk dapat menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar para karyawan itu mau bekerja secara giat dan antusias untuk memperoleh hasil yang optimal.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan PT. Radio Mayangkara Ria Tahun 2017-2020

| Tahun | Izin | Alpha | Jumlah |
|-------|------|-------|--------|
| 2017 | 37 | 3 | 40 |
| 2018 | 47 | 5 | 51 |
| 2019 | 35 | 2 | 37 |
| 2020 | 32 | 0 | 32 |
| □ | 151 | 10 | 160 |

Sumber : PT. Radio Mayangkara Ria

Berdasarkan tabel 1.2 diatas jumlah karyawan yang tidak melakukan absensi karena alpha dan izin cenderung rendah dan menurun. Hal ini menunjukkan bahwa

adanya semangat dalam bekerja, para karyawan itu mau bekerja secara giat dan antusias untuk memperoleh hasil yang optimal sehingga dapat disimpulkan terdapat motivasi yang tinggi dalam bekerja karyawan PT. Radio Mayangkara Ria.

Indikasi dari kepuasan kerja selain motivasi kerja yaitu lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan juga merupakan hal yang patut diperhatikan. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek seperti ruang kerja yang bersih dan nyaman, rekan kerja yang bisa diajak bekerjasama untuk menyelesaikan pekerjaan, pimpinan yang adil dan bijaksana, fasilitas sarana dan prasarana yang baik, serta peraturan dan kebijakan yang tepat.

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang terdapat di PT. Radio Mayangkara Ria termasuk kondisi lingkungan yang sangat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Meskipun model bangunan yang termasuk bangunan lama, segala aspek yang diperlukan karyawan seperti ruang kerja yang selalu dalam keadaan bersih dan nyaman, alat-alat perlengkapan kerja, sarana prasarana sangat memadai, hingga keamanan dalam bekerja yang terjamin.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan seperti kelembapan, temperatur, penerangan, ventilasi, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja dan memadai atau tidaknya sarana prasarana yang ada di tempat kerja (Afandi 2016:51)

Menurut Parlinda dan Wahyuddin (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi kerja yang memiliki arti seperti keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, tentram, aman dan nyaman pada karyawan. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas di dalam diri pegawai yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila kondisi kerja itu buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Selain dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung, rasa percaya diri juga merupakan aspek yang penting dalam mencapai kepuasan dalam bekerja karena kepercayaan diri dapat membantu karyawan yakin dengan kemampuannya dalam bekerja, sehingga dapat tercapai hasil yang maksimal secara efektif, efisien dan dapat tercapainya kepuasan dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2017), yang menyatakan bahwa dengan adanya kepercayaan diri akan memunculkan rasa yakin terhadap kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja seseorang. Menurut Burton dan Brinley (2006) kepercayaan diri adalah kemampuan untuk mengambil tindakan yang tepat dan efektif dalam situasi apa pun, walau sehebat apapun tantangannya.

Dengan munculnya kepercayaan diri dari setiap karyawan yang ada di Radio Mayangkara akan memberikan efek positif terhadap kinerja yang diberikan untuk perusahaan seperti memperoleh penghargaan dan juara dalam berbagai lomba

jurnalistik seperti berhasil menjadi juara Pertama dalam Piala Prapanca 2017 Provinsi

Jawa Timur Kategori Radio dan Juara Pertama Kategori News Feature Radio dalam Anugerah Jurnalistik Kementerian Kesehatan dengan tema GERMAS (Gerakan Masyarakat Sehat) pada tahun yang sama. Serta Juara 2 Lomba Karya Audio Jurnalistik Bawaslu RI pada tahun 2019. Hal tersebut dapat tercapai karena adanya rasa percaya diri dari karyawan Radio Mayangkara yang membuat yakin akan kemampuan yang dimiliki dapat membuahkan hasil yang maksimal.

Dengan tercapainya berbagai penghargaan dan juara dalam berbagai lomba jurnalistik akan membuat karyawan memiliki motivasi yang kuat dan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki serta karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang kondusif akan dapat memunculkan rasa puas dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka dilakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi, lingkungan, kepercayaan diri dan kepuasan kerja. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian yang berjudul **“PENGARUH**

MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPERCAYAAN

DIRI

TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. RADIO

MAYANGKARA

RIA KOTA BLITAR”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Radio Mayangkara Ria?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Radio Mayangkara Ria?
3. Apakah kepercayaan diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Radio Mayangkara Ria?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Radio Mayangkara Ria.
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Radio Mayangkara Ria.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan diri terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Radio Mayangkara Ria.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah dan meningkatkan wawasan serta pengetahuan tentang inti permasalahan yang ada di dalam objek penelitian yang ada di lembaga organisasi dengan perbandingan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dan didukung dengan penelitian yang terdahulu.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sumbangan pemikiran guna perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal khususnya di bagian marketing, sehingga dijadikan masukan yang positif bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kinerja sehingga prestasi kerja perusahaan pun juga terus meningkat.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian ilmu pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis dan bahan bacaan. Serta mampu meningkatkan, memperkuat, dan mengembangkan teoriteori tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

4. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik yang sama dan untuk menambah pengetahuan dan bahan bacaan khususnya di Universitas Pembangunan Nasional Surabaya Jawa Timur.