

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen SDM adalah pengetahuan dan seni mengelola hubungan dan peran karyawan agar dapat secara efektif dan efisien membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan & Prastowo, 2019). Manajemen SDM adalah pemanfaatan sumber daya manusia internal serta elaksanakan fungsi-fungsi yang ada melalui fungsi-fungsi seperti perancangan sumber daya manusia, rekrutmen serta pemilihan, peningkatan sumber daya manusia, dan pemberian kompensasi untuk analisis evaluasi kinerja yang obyektif (Marwansyah, 2019) Manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian upaya untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks tahun 2020, fokusnya lebih pada pemanfaatan teknologi dan data untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia (Dessler, 2020).

Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dunia bisnis dan organisasi, kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu (Osnardi, 2020). Kinerja adalah hasil ja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan transformasional adalah seorang pemimpin yang dapat menuangkan perhatiannya terhadap suatu permasalahan yang dijumpai oleh pengikutnya dan kebutuhan perkembangan setiap pengikutnya dengan memberikan semangat dan motivasi untuk mencapai tujuannya. Dalam hal ini peranan pemimpin berfokus untuk mengembangkan potensi dalam diri karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu pemimpin transformasional membantu karyawan memadankan suatu kepentingan dan tujuan pribadi atau kelompok kerja, pemimpin, serta perusahaan (Sanjaya, 2021). Lebih lanjutnya budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi (Hari, 2019).

Berdasarkan grand theory penelitian tersebut bahwa gaya kepemimpinan transformasional menekankan pada visi, inspirasi, stimulasi intelektual, dan dukungan individual. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Yani, 2022). Budaya organisasi mengacu pada nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif, seperti yang mendukung keterbukaan, kerjasama, dan komitmen, terbukti meningkatkan kinerja karyawan (Rahayu, 2021). Motivasi kerja mengacu pada dorongan dan semangat individu untuk bekerja keras dan mencapai tujuan. Faktor-faktor seperti

kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat meningkatkan motivasi kerja dan ultimately, kinerja karyawan (Setyowati, 2020).

LPP RRI Jember adalah stasiun radio milik pemerintah Indonesia yang berlokasi di Jalan Letjen. Panjaitan No. 61 Jember, Jawa Timur. RRI Jember merupakan bagian dari Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI), yang merupakan badan usaha milik negara (BUMN) yang bergerak di bidang penyiaran publik. Didirikan pada tahun 1963, RRI Jember merupakan salah satu stasiun radio tertua di Jawa Timur.

Status pegawai mengacu pada hak dan perlindungan yang dimiliki seorang karyawan dalam pekerjaannya. Status ini menentukan kewajiban yang dimiliki oleh pemberi kerja terhadap karyawan. Berikut ini adalah status pegawai di LPP RRI Jember :

Tabel 1.1 Status Pegawai

Status Pegawai	Jumlah Pegawai
Pegawai Negeri Sipil (PNS)	18
Calon Pegawai Negeri Sipil	-
Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS)	13
Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)	25
Tenaga Kontrak/Pengisi Acara/Kontributor	27
Total	83

Sumber : Laporan Bulanan Pegawai Januari 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui status pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jember yaitu PNS 18 orang, tidak ada calon pegawai negeri sipil, PBPNS 13 orang, PPPK 25 orang, tenaga kontrak/pengisi acara/kontributor 27 orang dengan jumlah status pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jember sebanyak 83 karyawan. Dapat diketahui data unit kerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jember yaitu sub bagian tata usaha 38 orang, seksi siaran 19 orang, seksi pemberitaan 11 orang, seksi teknologi dan media baru 12 orang, seksi layanan dan pengembangan usaha 3 orang dengan jumlah unit kerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jember sebanyak 83 karyawan.

Unit kerja adalah bagian penting dari suatu organisasi yang memiliki peran untuk mencapai tujuan organisasi. Jenis unit kerja dapat berbeda-beda tergantung pada struktur organisasi dan kebutuhan organisasi. Berikut adalah unit kerja di LPP RRI Jember :

Tabel 1.2 Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah Pegawai
Sub Bagian Tata Usaha	38
Seksi Siaran	19
Seksi Pemberitaan	11
Seksi Teknologi dan Media Baru	12
Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha	3
Total	83

Sumber : Laporan Bulanan Pegawai Januari 2024

Dapat diketahui data unit kerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jember yaitu sub bagian tata usaha 38 orang, seksi siaran 19 orang, seksi pemberitaan 11 orang, seksi teknologi dan media baru 12 orang, seksi layanan dan pengembangan usaha 3 orang dengan jumlah unit kerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jember sebanyak 83 karyawan.

Fenomena penelitian mengenai gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin transformasional memiliki visi yang jelas, mampu mengkomunikasikan visinya dengan baik, dan mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang positif, seperti yang mendukung keterbukaan, kerjasama, dan komitmen, terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja mengacu pada dorongan dan semangat individu untuk bekerja keras dan mencapai tujuan. Faktor-faktor seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri dapat meningkatkan motivasi kerja dan ultimately, kinerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu yang di lakukan oleh (Yani, 2022) dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Rahayu (2021) dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Setyowati (2020), gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

LPP RRI Jember saat ini sedang melakukan perubahan dalam gaya kepemimpinan mereka menuju gaya kepemimpinan transformasional yang saat ini sudah dirasakan oleh para karyawan, dan dalam menjalankan berbagai kegiatan seluruh insan di LPP RRI Jember harus dijiwai oleh budaya perusahaan. Dalam konteks LPP RRI Jember, terdapat beberapa pengaruh yang perlu dipahami guna meningkatkan kinerja karyawan. Dapat memberikan pandangan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di LPP RRI Jember, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif di lembaga ini. Oleh karena itu perlu studi lebih lanjut tentang kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dengan motivasi kerja di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Jember. Sehingga dapat dikembangkan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Jember?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Jember?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPP RRI Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini didorong oleh rumusan masalah yang telah ditetapkan, dan memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPP RRI Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Di setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membaca maupun yang terkait secara langsung di dalamnya. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Organisasi

Dapat membantu LPP RRI Jember untuk memahami gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dapat menerapkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
2. Bagi Karyawan

Dapat membantu karyawan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Dapat membantu mereka memahami pentingnya motivasi kerja budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Lain

Dapat menjadi referensi untuk penelitian lain yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dapat memperkaya literatur dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan organisasi.