

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian yang semakin global menjadikan generasi karyawan yang berbeda usia dan karakter mempengaruhi cara perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, dan hal tersebut merupakan salah satu tantangan yang nyata bagi perusahaan. Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian karena sumber daya manusia adalah aset yang berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak aktivitas suatu perusahaan yang apabila dikelola dengan baik akan memberikan pertumbuhan serta perkembangan yang baik bagi perusahaan. Maka dari itu, ilmu yang tepat untuk menjawab setiap tantangan yang ada kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia adalah Ilmu Manajemen. Menurut Hasibuan (2007:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Ilmu Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*.

Ilmu Manajemen mempunyai definisi dan arti yang sangat luas, namun arti yang paling sering dikenal adalah bahwa “ilmu manajemen merupakan seni untuk

menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Orang lain disini tidak lain adalah sumber daya manusia yang digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, menurut Handoko (2014:4) manajemen Sumber daya Manusia adalah Penarikan, Seleksi, Pengembangan, Pemeliharaan dan Penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik tujuan individu maupun organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama.

Tujuan organisasi hanya dapat dicapai apabila karyawan mempunyai kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya Byars dan rue (2008) yang dikutip Priansa (2017:228) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif. Sebaliknya, tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi perusahaan baik secara cepat maupun perlahan. Perkembangan sumber daya manusia saat ini, baik dari taraf pendidikan yang semakin maju atau kebutuhan hidup yang semakin meningkat menjadikan kepuasan akan pekerjaan semakin tinggi. Kompensasi yang tinggi, kondisi kerja yang nyaman merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja, namun kepuasan kerja pegawai antara satu dengan yang lain dapat berbeda maka dari itu perusahaan sangat memperhatikan tentang isu yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawannya. Menurut George dan Jones (2007) yang dikutip Priansa (2017:228) kerpuasan Kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang respons seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut wexley dan Yuki (1997:98) yang dikutip Mangkunegara (2013:117)

mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Persepsi yang ada pada karyawan terhadap pekerjaannya dapat disatukan dan disamakan dengan adanya peranan dari seorang Pemimpin. Dan pemimpin yang memiliki kompetensi atau pengetahuan, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, bertanggung jawab, bijak, mengayomi, memberi motivasi, mampu melakukan pendekatan personal (*human relation*) dengan bawahannya merupakan kepemimpinan yang banyak diharapkan perusahaan maupun karyawan yang menjadi anggotanya. Sebagaimana *Mcshane* dan *Von Glinow* (2010:410) yang dikutip (wibowo 2013:264) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pencapaian pada sasaran. (Newstroom, 2011:271). Kepemimpinan merupakan faktor yang penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan diperlukan karena organisasi yang mempunyai norma yang kuat akan mempengaruhi tindakan yang dilakukan seluruh anggota dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2010:2) Budaya organisasi juga disebut sebagai budaya perusahaan merupakan seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-

masalah organisasi (perusahaan). Menurut (Gibson, 1994) yang dikutip Sutrisno (2010:28) budaya organisasi dapat mempengaruhi cara orang bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaannya, cara bekerja dengan koleganya, dan cara memandang masa depannya dengan wawasan yang luas yang ditentukan oleh norma, nilai, dan kepercayaannya. Budaya organisasi yang berlaku pada perusahaan merupakan salah satu peluang bagi perusahaan dalam membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Bahkan (O'Reilly, Chatman, & Caldwell:1990) yang dikutip Sutrisno (2010:28) menunjukkan bahwa kecocokan individu dengan budaya organisasi dapat memprediksi meningkatkan kinerja, kepuasan dan perputaran tenaga kerja antar berbagai macam jabatan.

Selain Budaya Organisasi dalam perusahaan, lingkungan yang baik dalam pekerjaan harus diciptakan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan potensi mereka dalam bekerja dapat meningkat. Tingkah laku karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik dan budaya organisasi yang mendukung, iklim dalam organisasi dapat mempengaruhi persepsi individu setiap karyawan dan yang nantinya akan berdampak pada tingkah laku karyawan (Wirawan, 2007:121) mengartikan pada dasarnya iklim organisasi merupakan kemampuan individu dalam beradaptasi dengan lingkungannya sesuai dengan persepsi individu itu sendiri. Iklim setiap organisasi dengan organisasi lain dapat berbeda dan iklim tersebut akan mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Keith & Newstrom (1994:23) iklim dapat mempengaruhi

motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

Sebagai Lembaga penyiaran publik Radio Republik Indonesia (RRI) mempunyai eksistensi yang bagus hingga saat ini, dimulai dari jaman kemerdekaan radio RRI terus mengudara keberadannya hingga saat ini, slogan “sekali di udara tetap di udara” ini dapat terwujud dan menjadi kenyataan yang ada sampai sekarang. Dalam kaitannya dengan organisasi RRI Bandung merupakan lembaga penyiaran publik yang dalam tugasnya mengacu pada tujuan yang telah ditetapkan oleh UU Nomor Tahun 2002 tentang penyiaran yaitu untuk memperkuat integrasi nasional dan berfungsi sebagai media informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial serta memajukan kebudayaan. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung merupakan radio pemerintah yang berorientasikan kepada publik, dengan tidak mengutamakan materi melainkan sebagai kontrol sosial sekaligus lembaga penyiaran publik yang mampu menampung aspirasi masyarakat dan memberikan informasi pendidikan yang berguna bagi pendengar setianya.

Dalam perkembangannya, Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung selalu melakukan Inovasi terbaru dalam siaran Radionya dan selalu dituntut untuk mengikuti perkembangan zaman yang ada, dan dalam inovasi tersebut RRI Bandung selalu bekerja sama dengan direksi yang ada di Jakarta karena saingan radio RRI khususnya Jawa Barat sangatlah banyak terutama pada radio-radio swasta meskipun bukan kompetitor unggulan namun

tetap saja RRI harus terus berinovasi dalam siarannya agar RRI tetap mengudara dan eksis di masa depan. Dari hasil wawancara penulis dengan Kepala Subbagian SDM yaitu bapak Yayan Abdul Aziz, S.Sos. beliau juga menyebutkan bahwa eksistensi RRI di para pendengar Radio menempati posisi yang baik. Hal tersebut berdasar pada survey yang dilakukan Indo barometer, Nielsen dan Kompas yang menyatakan bahwa dari 7 Juta pendengar radio aktif Indonesia 4 juta memilih siaran Radio Republik Indonesia

Hasil dari wawancara penulis juga menemukan bahwa saat ini Pegawai RRI telah diberikan tunjangan kinerja setiap bulannya oleh pemerintah. Sebagaimana peraturan Presiden Nomor 118 tahun 2015 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan lembaga penyiaran republik Indonesia perlu diberikan tunjangan kinerja kepada pegawai lembaga penyiaran republik indonesia yang telah melaksanakan reformasi birokrasi. Dimana hal ini merupakan hal yang baik bagi pegawai RRI Bandung khususnya karena Herzberg yang dikutip priansa (2017:252) menyatakan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan melalui dua faktor yaitu ada faktor pemuas dan faktor pemelihara dan kompensasi termasuk kedalam faktor pemelihara dimana faktor pemelihara tersebut merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai.

Dalam hal ini kompensasi bukanlah faktor pemuas bagi karyawan jika dilihat dari teori herzberg. Faktor pemuas ini adalah faktor yang disebut dengan motivator, dimana faktor ini merupakan faktor yang dapat mendorong pegawai untuk berprestasi, yang bersumber dari dalam diri pegawai (motivasi Intrinsik)

seperti: prestasi yang diraih (*achievement*), pengakuan orang lain (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), peluang untuk maju (*advancement*), kepuasan kerja (*the work*), kemungkinan pengembangan karier (*the possibility of growth*) dan disini pimpinan perusahaan harus memenuhi faktor pemuas tersebut. Berkaitan dengan hal kepemimpinan RRI Bandung selalu melakukan penyegaran dalam arti pergantian dan rotasi pimpinan terhadap setiap satuan kerja dan struktural dalam ruang lingkup RRI dan pada tanggal 22 Mei 2018 RRI Bandung melakukan pergantian dan rotasi pimpinan, hal ini berarti karyawan sedang melakukan penyesuaian terhadap kepemimpinan yang sekarang.

Berdasarkan Rencana Induk Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia tahun 2012-2016 seperangkat nilai (*values*) yang menjadi acuan setiap level pimpinan/manajer, angkasawan/ti dan *stakeholders* dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi yaitu:

Tabel 1.1
Budaya Organisasi LPP RRI Bandung

Budaya Organisasi
Komitmen
Visioner
Integritas
Kreatif
Orientasi Pada Publik
Kualitas
Efektif Dan Efisien
Konsisten
Kebersamaan

Sumber : Pusat Data Informasi (Pusdatin) RRI Bandung 2019

Dari hasil wawancara narasumber menyebutkan bahwa Budaya Organisasi ini telah sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun disini penulis tidak menemukan arti dalam budaya organisasi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung dan ketika berlangsungnya wawancara narasumber tidak bisa menyebutkan mengenai budaya organisasi yang ada dan arti dari nilai yang ada dalam budaya organisasi tersebut. Yang seharusnya nilai-nilai tersebut merupakan acuan karyawan dalam bekerja sehingga dalam bekerja karyawan dapat mencapai tujuan dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Penulis juga menanyakan mengenai “permasalahan yang ada pada karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung” berkaitan dengan hal tersebut narasumber memberikan jawaban bahwa masalah yang sering muncul pada karyawan adalah berkaitan dengan laporan kinerja harian, dengan adanya tunjangan kinerja karyawan dari pemerintah untuk Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung maka setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) diwajibkan untuk membuat Laporan Kinerja yang dikumpulkan setiap harinya. Namun kenyataan yang ada bahwa pegawai masih terkendala untuk melaporkan kinerja harian karyawan kepada atasan masing-masing. Iklim organisasi yang terbentuk di lingkungan perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang akan berpengaruh terhadap pada hasil kerja. Iklim organisasi yang positif akan memberikan hasil kerja yang positif, sebaliknya iklim kerja yang negatif akan memberikan hasil kerja yang negatif. Perusahaan perlu menciptakan iklim organisasi yang baik dan

menyenangkan supaya karyawan memiliki produktivitas yang bagus dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa hasil wawancara, penulis tertarik untuk membuat suatu penelitian yang berjudul “PENGARUH KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA RADIO REPUBLIK INDONESIA STASIUN BANDUNG”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah yang penulis jelaskan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rotasi kepemimpinan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung yang baru dilakukan pada Bulan Mei 2018 menjadikan karyawan sedang melakukan penyesuaian terhadap kepemimpinan yang sekarang
2. Belum sepenuhnya nilai-nilai budaya organisasi yang ada di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung dijadikan acuan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dilakukan.
3. Masih terkendalanya karyawan dalam melakukan laporan kinerja karyawan terhadap atasannya, berkaitan dengan hal tersebut Iklim organisasi yang terbentuk di lingkungan perusahaan akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja, yang akan berpengaruh terhadap pada hasil kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah yang dijelaskan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- 1 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung?
- 2 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung?
- 3 Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung?
- 4 Apakah kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini ditetapkan beberapa tujuan agar fokus permasalahan dalam penelitian ini bisa didapatkan, adapun tujuan tersebut adalah:

- 1 Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung
- 2 Mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung
- 3 Mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung

- 4 Mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim organisasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung

E. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini selain dapat berguna untuk penulis sendiri juga dapat berguna bagi pihak-pihak lain. Kegunaan yang penulis harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis, untuk memperoleh gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam melakukan metode kepemimpinan, budaya organisasi dan iklim organisasi.
2. Kegunaan Teoritis, untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah sumber daya manusia dan menerapkan teori-teori yang didapat ketika kuliah di Manajemen Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi terkait dengan kepemimpinan, budaya organisasi, dan iklim beserta kepuasan kerja karyawan.
3. Kegunaan bagi peneliti, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambahkan wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang berharga dalam menganalisis suatu fenomena manajemen dan membandingkan dengan teori-teori yang diperoleh sebelumnya.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi pemimpin menentukan ke mana arah organisasi baik tujuan internal maupun tujuan eksternal. Kepemimpinan menurut Kartono (2014:6) adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dan *interaksi otomatis* di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (*ada relasi interpersonal*). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu.

Budaya organisasi dan iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi. Menjadi anggota dalam suatu organisasi berarti menjadi bagian dari budaya dan iklim organisasi tersebut, untuk itu organisasi dituntut untuk menciptakan budaya dan iklim organisasi yang bersih, sehat, dan kondusif agar anggota organisasi mencapai kepuasan kerja yang diharapkan. Pengertian budaya organisasi menurut Darmawan (2013:143) adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan diantara anggota organisasi.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. (Sutrisno, 2009:193). priansa (2017:229) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, baik senang / suka maupun tidak senang / tidak suka, sebagai hasil interaksi pegawai dengan

lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Karakteristik seorang pemimpin sangat mempengaruhi dirinya untuk dapat mempengaruhi orang lain. Daya pengaruh untuk mengajak, menggerakkan, mengarahkan dan para anggota organisasi yang dipimpinnya itulah sesungguhnya kekuatan dari seorang pemimpin untuk dapat mengembangkan organisasi atau lembaganya untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain, definisi kepemimpinan menurut Robbins (1996) merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Menurut Pinder (1984) dalam penelitian Hariyansyah (2014) menyatakan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah sifat penyelia yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan kerja serta tidak mau membantu apabila diperlukan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wirawan (2007:10) budaya organisasi adalah norma-norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku organisasi dalam memproduksi produk, melayani

para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Menurut (O'Reilly, Chatman, & coldwell:1990) yang dikutip sutrisno (2010:28) menunjukkan bahwa kecocokan individu dengan budaya organisasi dapat memprediksi meningkatkan kinerja, kepuasan dan perputaran tenaga kerja antar berbagai macam jabatan.

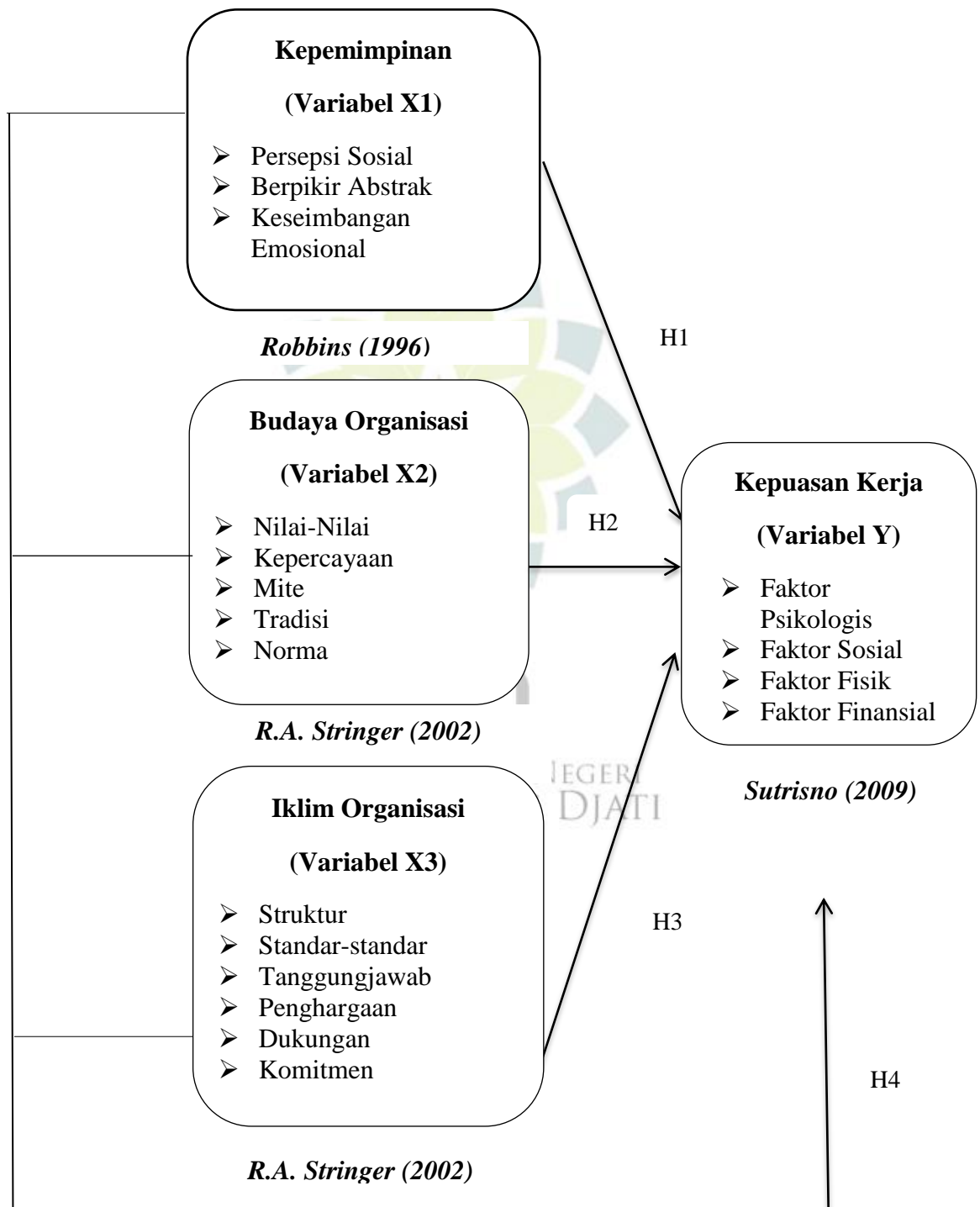
3. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Studi tentang iklim organisasi dirintis oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, ketika mencoba menghubungkan perilaku manusia dengan lingkungannya. Lewin menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Istilah tersebut dipakai oleh R. Taiguri dan G. Litwin dengan istilah iklim organisasi. Taiguri dan Litwin (Dalam wirawan, 2007:121) mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Menurut Keith & Newstrom (1994:23) iklim dapat mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan, Budaya organisasi Dan Iklim Organisasi dalam sebuah lembaga, instansi atau perusahaan dapat mempengaruhi sikap karyawan dan akan berdampak pada tercapainya tujuan yang perusahaan. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Lembaga Penyiaran Publik

(LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Stasiun Bandung. Dapat dilihat pada gambar 1.1 Model penelitian.



Sumber: Data Diolah Penulis (2018)

Gambar 1.1 Model Penelitian

Selanjutnya adapun pendukung dari beberapa penelitian terdahulu yang dijelaskan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Aldi Muhamad Ginanjar (2010)	PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	variabel dependen yaitu mengemukakan kepuasan kerja	Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda dan lebih dari satu variabel Independen
2	Muhamad Surya Abdi Pratama (2015)	PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja	Metode Analisis yang digunakan yaitu regresi berganda	Variabel yang digunakan yaitu hanya fokus terhadap kepemimpinan dan menggunakan 2 variabel dependen yaitu kepuasan dan kinerja Karyawan sedangkan penelitian ini hanya menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel dependen

3	Babur Rachman (2013)	PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Metode Analisis yang digunakan yaitu regresi berganda, variabel dependen yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja Dan	Teori yang digunakan untuk iklim organisasi menggunakan teori dari Steers dan Kepuasan kerjanya menggunakan Herzberg sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Robert Stringer dan Sutrisno untuk kepuasan kerjanya.
4	Anggi Juliany Dan Retno kusumastuti (2013)	PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan	variabel dependen yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja, Teori untuk iklim organisasi yang digunakan adalah sama yaitu dari robert Stringer	Metode Analisis yang digunakan, Dan teori variabel kepuasam kerja yaitu menggunakan katherine J Amstrong sedangkan penelitian ini menggunakan teori Sutrisno
5	Melda Anggraini Elviza (2013)	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap	Metode Analisis yang digunakan yaitu regresi berganda Dan Variabel dependennya adalah	Varibel Independen menggunakan variabel kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dan Teori Yang digunakan untuk

				kepuasan kerja karyawan	kepuasan kerja	kepemimpinan menggunakan Fuad Mas'ud dan kepuasan kerja menggunakan Tangkillisan sedangkan dalam penelitian ini variabel kepemimpinan menggunakan teori dari Robbins dan Kepuasan Kerja nya menggunakan Teori Sutrisno
6	M. Mustafid (2017)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Analisis Regresi Sederhana	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel Yang digunakan yaitu ada budaya organisasi dan kepuasan kerja	Metode Analisis yang Digunakan dan teori yang digunakan yaitu budaya organisasi menggunakan teori Stephen P robbins dan Kepuasan kerja menggunakan Teori Anthony J sedangkan dalam penelitian ini teori untuk budaya organisasi menggunakan RA. Stinger dan untuk Kepuasan Kerja menggunakan dari Sutrisno

7	Ani Sopariyah (2018)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan	Variabel Yang digunakan yaitu ada budaya organisasi dan kepuasan kerja	Untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan untuk variabel Independen atau X1
---	----------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data Diolah Penulis (2018)

G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara mengenai hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti. Menurut Sekaran (2015:135) hipotesis bisa didefinisikan sebagai hubungan yang dapat diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2010:70).

Berdasarkan hasil yang didapat dari penelitian sebelumnya, maka peneliti mencoba membuat hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1 = Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung.

- H2 = Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung.
- H3 = Terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung.
- H4 = Terdapat pengaruh antara kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia Stasiun Bandung.

