

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA  
PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA  
(LPP RRI) TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**HASAN ALBANA  
NIM : 19612357**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA  
PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA  
(LPP RRI) TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : HASAN ALBANA  
NIM : 19612357**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**  
**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA**  
**PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI)**  
**TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : HASAN ALBANA  
NIM : 19612357

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

  
**Tubel Agusven, S.T., M.M**  
NIDN. 1017087601 /Lektor

Pembimbing Kedua,

  
**Nanda Kristia Santoso, M.Pd.**  
NIDN. 1006019401 /Asisten Ahli

Mengetahui  
Ketia Program Studi,

  
**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M**  
NIDN. 1011088902 /Lektor

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA  
PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA  
(LPP RRI) TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : HASAN ALBANA

NIM : 19612357

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Lima Belas Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

  
**Tubel Agysven, S. T., M. M.**  
NIDN. 1017087601 / Lektor

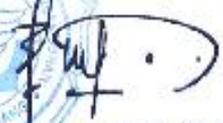
Sekretaris,

  
**Maryati, S.Pd., M. M.**  
NIDN. 1007077101/ Lektor

Anggota

  
**Kurianto, S. E., M. M.**  
NIDN. 8957200020/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 15 Juli 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,

  
  
**Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA**  
NIDN. 1029127801/Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Hasan Albana  
NIM : 19612357  
Tahun Angkatan : 2019  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,47  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga  
Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia  
(I.PP RRI) Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 15 Juli 2023

Penyusun,



**HASAN ALBANA**  
NIM. 19612357

## HALAMAN PERSEMBAHAN



### *Alhamdulillah wassyukurillah wanikmatullah warahmatullah*

Sujud syukur kusembahkan kepada-Mu ya Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. Tuhan semesta alam, atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berpikir, berilmu, beriman, dan bersabar. Semoga keberhasilan ini menjadi satu langkah awal masa depan saya, dalam mencapai cita-cita saya. Sholawat dan Salam selalu saya limpahkan atas keharibaan Rasulullah Muhammad SAW.

Saya persembahkan tugas akhir ini untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah.

**Teristimewa untuk Istri dan Anak-Anak tercinta, terkasih dan tersayang.** Terima kasih untuk dukungan yang kalian berikan kepada saya, terima kasih untuk nasihat dan motivasi yang kalian berikan kepada saya, terima kasih selalu menemani saya dalam kondisi dan situasi apapun dari awal saya berjuang sampai saya berada di titik ini. Kalian berdua orang tua terhebat dan terkuat untuk saya. Tiada kata yang bisa saya ungkapkan selain kata terima kasih yang sebanyak-banyaknya. Mungkin ini hanya hadiah kecil yang dapat saya berikan kepada kalian untuk saat ini. Semoga kalian bangga dengan hadiah kecil ini.

**Teruntuk yang saya hormati kedua dosen pembimbing saya.** Izin saya mengantarkan ucapan terima kasih untukmu dosen pembimbing yang telah bersedia mengantarkan saya untuk mencapai gelar sarjana. Terima kasih Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. dan Nanda Kristia Santoso, M.Pd. saya bersyukur menjadi salah satu anak bimbingan bapak. Terima kasih untuk semua kritikan, saran, dan nasihat yang telah kalian berikan. Sebagai mahasiswa yang penuh keterbatasan tentu banyak sekali kesalahan saya kepada ibu dan bapak saya meminta maaf untuk kesalahan saya. Semoga kebaikan selalu menyertai ibu dan bapak.

Serta teman seperjuangan yang saya kasihi kalian tetaplah yang teristimewa sepanjang perjalanan perkuliahan yang kita tempuh bersama. Sukses dan tetap semangat untuk kita semua, masuk bersama dan keluar juga kita harus bersama.

## **HALAMAN MOTTO**

**“Belajar dari kegagalan merupakan sesuatu hal yang indah untuk meraih  
kesuksesan”**

**-Hasan Albana-**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur disampaikan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua yang penuh dengan kekhilafan dalam bertindak dan berpikir. Sholawat dan salam diutarakan kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta dengan keluarga dan para sahabatnya. Semoga di hari akhir kelak kita semuanya sebagai umatnya mendapatkan siraman syafa'atnya di yaumul akhir kelak. Penulis bersyukur bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang” dengan lancar tanpa memiliki kesulitan yang berarti. Penulisan skripsi telah selesai dengan banyak bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya, penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

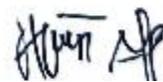
1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si. Ak. CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si. Ak. CA. selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, M.Hsc.. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku ketua Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

6. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, masukan serta saran untuk penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak Nanda Kristia Santoso, M.Pd., selaku pembimbing II yang juga dengan ketulusan hati membimbing saya dalam penulisan skripsi ini.
8. Kepala LPP RRI Tanjungpinang beserta jajaran yang telah mengizinkan kepada saya untuk bisa meneliti di tempat yang bapak izinkan.
9. Seluruh dosen dan staff STIE Pembangunan Tanjungpinang yang selalu membantu dalam proses belajar mengajar.
10. Terimakasih buat keluarga tercinta Istri dan Anakku, yang sudah mendoakan untuk kelancaran pembuatan skripsi ini.
11. Terimakasih kembali untuk teman-teman yang sudah memberikan motivasi dengan memberikan semangat

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan referensi ilmu terkait dan khususnya mahasiswa/mahasiswi jurusan manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 15 Juli 2023

Penulis,



**HASAN ALBANA**  
**NIM. 19612357**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Batasan Masalah.....	7
1.5 Kegunaan Penelitian.....	7
1.5.1 Kegunaan Ilmiah.....	7
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	8
1.6 Sistematika Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Tinjauan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen.....	10
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	10
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	11

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3.3 Strategi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja .....	20
2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	21
2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
2.3 Penelitian Terdahulu .....	32
2.3.1 Jurnal Nasional .....	32
2.5.2 Jurnal Internasional .....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	35
3.2 Jenis Data .....	35
3.2.1 Data Primer .....	35
3.2.2 Data Sekunder.....	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.4 Populasi dan Sampel .....	38
3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel .....	38
3.5 Defenisi Operasional Variabel.....	39
3.6 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data .....	40
3.6.1 Teknik Pengolahan Data.....	40
3.6.2 Uji Kualitas Data .....	42
3.7 Jadwal Penelitian.....	43
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	44

4.1.1	Gambaran Umum LPP RRI Tanjungpinang.....	44
4.1.2	Visi dan Misi LPP RRI Tanjungpinang .....	46
4.1.3	Struktur Organisasi LPP RRI Tanjungpinang .....	48
4.1.4	Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai LPP RRI Tanjungpinang .....	49
4.1.5	Keadaan Pegawai LPP RRI Tanjungpinang .....	56
4.2	Analisis Data .....	58
4.2.1	Karakteristik Informan .....	58
4.3	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang.....	61
4.3.1	Kepuasan Kerja.....	61
4.3.1.1	Gaji.....	62
4.3.1.2	Promosi .....	64
4.3.1.3	Supervisi .....	66
4.3.1.4	Benefit.....	67
4.3.1.5	Penghargaan.....	69
4.3.1.6	Prosedur .....	70
4.3.1.7	Rekan Kerja .....	72
4.3.1.8	Sifat Kerja.....	73
4.3.1.9	Komunikasi .....	75
4.4	Pembahasan .....	76
4.4.1	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang .....	76
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>81</b>
5.1	Kesimpulan .....	81
5.2	Saran .....	82

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## ***CURRICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Capaian Kinerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia.....	4
2	Defenisi Operasional Variabel .....	40
3	Jadwal Penelitian.....	43
4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
5	Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia .....	57
6	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
7	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
8	Karakteristik Informan Berdasarkan Usia .....	59
9	Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran.....	31
2	Triangulasi Teknik .....	42
3	Triangulasi Sumber .....	43

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Hasil Wawancara
Lampiran 3	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 4	: Hasil Cek Plagiarisme
Lampiran 5	: Surat Keterangan Objek Penelitian

## ABSTRAK

### ANALISIS KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK RADIO REPUBLIK INDONESIA (LPP RRI) TANJUNGPINANG

Hasan Albana. 19612357. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[hasanalbana@gmail.com](mailto:hasanalbana@gmail.com)

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara dan studi kepustakaan. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang yang berjumlah 4 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan triangulasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka disimpulkan tingkat kepuasan kerja pegawai yang terdapat pada LPP RRI Tanjungpinang sudah cukup baik artinya secara umum pegawai sudah puas dengan beberapa hal yang diberikan oleh instansi, gaji yang sesuai, adanya promosi yang adil, kemudian atasan yang lebih tinggi yang berkompetensi dan mengayomi bawahan dan terpenting adanya apresiasi dari atasan kepada bawahan agar pegawai dapat lebih termotivasi untuk lebih baik dalam pekerjaannya, rekan kerja yang solid saling membantu, pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan passion yang senang di geluti saat ini.

Sebagian besar informan merasa puas dengan pekerjaannya hal yang mungkin terjadi didalam instansi terutama dari pimpinan tertinggi adalah menjalankan semua tugas sesuai amanat sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada, meski dalam setiap pekerjaan pasti ada sisi negatif dan positifnya seperti dalam hal ini beberapa pegawai ada yang belum cukup puas karena belum ada aturan yang kuat untuk sistim gaji yang cukup, pekerjaan yang sesuai, terutama dalam pemberian benefit jaminan kesehatan, pemberian hak cuti karyawan yang seharusnya juga diberikan hak yang sama untuk tenaga pendukung yang pekerjaannya didasarkan pada kontrak kerja

Kata Kunci : Kepuasan, Kerja, Pegawai

Pembimbing : 1. Tubel Agusven, S.T., M.M.

Pembimbing : 2. Nanda Kristia Santoso, M.Pd.

## **ABSTRACT**

### **ANALYSIS OF EMPLOYEE SATISFACTION AT PUBLIC BROADCASTING INSTITUTION OF RADIO REPUBLIC OF INDONESIA (LPP RRI) TANJUNGPINANG**

*Hassan Albana. 19612357. Management. STIE Tanjungpinang Development.  
[hasanalbana@gmail.com](mailto:hasanalbana@gmail.com)*

*The purpose of this study was to analyze employee job satisfaction at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute (LPP RRI) Tanjungpinang.*

*This research uses a qualitative research type. Data collection techniques in this study were interviews and literature studies. The sample in this study were employees at the Republic of Indonesia Radio Public Broadcasting Institute (LPP RRI) Tanjungpinang, totaling 4 people. The data analysis technique in this study uses triangulation.*

*Based on the results of this study, it can be concluded that the level of employee job satisfaction found at LPP RRI Tanjungpinang is quite good, meaning that in general employees are satisfied with a number of things provided by the agency, appropriate salary, fair promotion, then a higher competent superior and protecting subordinates and most importantly appreciation from superiors to subordinates so that employees can be more motivated to do better at their jobs, solid co-workers help each other, work is carried out in accordance with the passion that is happy to be in at the moment.*

*Most of the informants were satisfied with their work, what might happen in the agency, especially from the highest leadership, was to carry out all tasks according to the mandate in accordance with existing procedures and rules, although in every job there must be negative and positive sides, as in this case some employees have not quite satisfied because there are no strong regulations for an adequate salary system, suitable work, especially in providing health insurance benefits, granting employee leave rights which should also be given the same rights for support workers whose work is based on a work contract*

*Keywords: Satisfaction, Work, Employees*

*Advisor : 1. Tubel Agusven, S.T., M.M.*

*Advisor : 2. Nanda Kristia Santoso, M.Pd.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Industri media di era globalisasi seperti saat ini memiliki andil yang sangat besar dalam kehidupan sehari-hari. Media secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu media cetak dan elektronik. Media elektronik merupakan hasil dari globalisasi yang lambat laun berhasil menggeser peranan dari media cetak yang lebih dulu ada.

Industri radio di Indonesia sudah ada sejak jaman penjajahan belanda, akan tetapi baru resmi berdiri dan diakui oleh pemerintahan setelah proklamasi kemerdekaan, lebih tepatnya berdiri secara resmi tanggal 11 September 1945 di Jakarta dengan nama Radio Republik Indonesia dengan dipimpin oleh Marsekal Muda (Pnb) dr Abdulrahman Saleh. Setelah di Jakarta, Radio Republik Indonesia mendirikan radio di kota kota lain seperti Semarang, Surabaya, dan Malang. RRI berdiri di Malang di Bulan Desember 1965.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak bisa dilepaskan dengan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan harus berpikir mengenai bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki kebutuhan yang harus terpenuhi baik secara financial maupun non-financial yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari pimpinan atas untuk membentuk kepuasan karyawan.

Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi merupakan salah satu sifat positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah yaitu akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan semakin membaik kinerjanya, semangat bekerja, bekerja dengan tuntas dan memenuhi target serta loyal terhadap perusahaan, tetapi sebaliknya jika karyawan tidak puas dalam bekerja maka karyawan akan merasa jenuh, kinerja menurun, banyak mengeluh, banyak menantang pembicaraan dan berniatan untuk berhenti kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi pekerjaannya daripada karyawan yang tidak puas (Ristiana, 2013). Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2013). Kepuasan yang tinggi akan mengarahkan pada tingkat turnover menjadi rendah dan pencapaian tujuan perusahaan atau kinerja meningkat, karena individu yang puas terdorong untuk bekerja lebih baik disebabkan kebutuhan pentingnya terpuaskan.

Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dan pencapaian tujuan

perusahaan, sebaliknya jika karyawan tidak merasa terpuaskan dalam bekerja maka akan timbulnya rasa ingin keluar dari pekerjaan perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan yaitu dengan memenuhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Spector (Rindyantika & Safitri, 2016) di dalam kepuasan kerja dapat terlihat sejauh mana karyawan menyukai atau tidak menyukai pekerjaan mereka.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang merupakan instansi yang bergerak dibidang penyiaran seperti pemberitaan dan pelayanan terpadu yang berlokasi di Jl. A. Yani kecamatan Bukit Bestari. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang merupakan satu-satunya stasiun radio yang masih aktif dan paling lama di Tanjungpinang. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang kita bisa mendengarkan beberapa channel yang disediakan mulai dari channel Pro 1, Pro 2, Pro 3, dan Pro 4. Saat ini Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang memiliki 5 bidang di dalamnya, yaitu : Bidang Siaran, Bidang Pemberitaan, Bidang Teknik Dan Media Baru, Bidang Layanan dan Pengembangan Usaha Serta Bidang Tata Usaha. Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang dituntut untuk melakukan berbagai macam Inovasi dan kegiatan yang bisa menunjang kegiatan pemerintah sekaligus menginformasikan kepada seluruh lapisan masyarakat terkait informasi terkini.

Hingga saat ini Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang telah mengembangkan kegiatan dan usahanya dengan cara

terutama melalui media sosial dan media elektronik. Maka dari Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dan berdaya saing global agar bisa memenuhi target kerja yang diberikan oleh kepala kantor. Berikut ini adalah data capaian kinerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang September 2022:

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang Tahun 2022**

No	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Realisasi Tahunan
1	Implementasi RB	8 Area	8.00	100.00 %
2	Jangkauan Siaran	89 %	57.57	64.69 %
3	Jumlah Pendapatan PNBP	1,533,875,000 Rupiah	186,852,420.00	12.18 %
4	Jumlah PNBP 2022	50,000,000 Rupiah	49,818,000.00	99.64 %
5	Jumlah Rupiah Murni 2022	7,791,828,000 Rupiah	4,930,416,942.00	63.28 %
6	Kepuasan Masyarakat Terhadap Layanan Siaran RRI	80 %	77.80	97.25 %
7	Kinerja Pelaksanaan Anggaran	87 %	62.25	71.55 %
8	Penyediaan Kualitas Layanan Informasi Publik	85 %	66.25	77.94 %
9	Penyelesaian Pengaduan Masyarakat	90 %	88.85	98.72 %
10	Sosialisasi/Branding RRI Kepada Masyarakat/Stakeholder	12 Bulan	8.00	66.67 %
11	Stakeholder Yang Memanfaatkan Stasiun Penyiaran RRI Sebagai Media Penyebarluasan Informasi	80 Stakeholder	68.00	85.00 %
<b>Nilai Akhir</b>				<b>76.08 %</b>

Sumber: LPP RRI Tanjungpinang, 2022

Berdasarkan tabel 1.1., diketahui bahwa kinerja Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) masih banyak yang belum dapat direalisasikan seperti kegiatan branding, pendapatan PNBP, jangkauan siaran. Hal

ini terjadi disebabkan oleh masih kurang puasnya pegawai RRI dalam bekerja. Permasalahan tersebut bisa terjadi karena masih banyak para pegawai yang belum menempati posisi yang kosong pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) padahal secara kepangkatan dan masa kerja sudah bisa.

Kemudia kompensasi yang diterima oleh pegawai terutama pegawai Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) masih belum ada selain gaji pokok, hal ini dikarenakan dengan keterbatasan anggaran yang ada di kantor. Berdasarkan data tersebut jika dilihat dari sisi penelitian, menurut Spector (Rindyantika & Safitri, 2016) Kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa aspek, diantaranya yaitu penghargaan, komunikasi, rekan kerja, balas jasa, kondisi pekerjaan, sifat pekerjaan, organisasi, peraturan organisasi, gaji, perkembangan pribadi, promosi, pengakuan, keamanan, dan supervisi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tielung, (2019) yang mengatakan bahwa karyawan merupakan asset dari suatu organisasi, yang memiliki peran sangat penting dalam mennetukan suatu keberhasilan dalam pencapaian tujuan serta sasaran yang ingin ditetapkan.

Kemudian jika dilihat dari hasil observasi langsung yang dilakukan pada bulan oktober tahun 2022, terlihat pegawai kurang diperhatikan dari segi jaminan kesehatan. Hal ini dibuktikan dengan belum adanya keikutsertaan para Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) pada BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian terlihat juga dari pegawai sering terjadi selisih paham antar pegawai yang permasalahanya di luar pekerjaan mereka. Sehingga hal ini mengakibatkan

ketidaknyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka yang mengakibatkan hasil kerja yang tidak maksimal.

Selanjutnya terlihat dari pemberian penghargaan belum maksimal dari atasan, dapat ditunjukkan pada pegawai, yang mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target dalam jangka waktu tertentu, belum mendapatkan penghargaan dari atasannya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil wawancara pra penelitian dengan salah seorang pegawai RRI di bagian leuengan pada tanggal 20 Januari 2023 yang menyatakan bahwa “Selama saya bekerja, saya belum pernah mendapatkan penghargaan dari atasan. Selama ini hanya diberikan tugas saja saja, terkait penghargaan ataupun hukuman belum pernah ada”. Apabila pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan, maka mendapat teguran dari atasan, akibatnya dalam bekerja tidak melakukan dengan sungguh-sungguh. Pegawai lebih cenderung menunda pekerjaan dari pada menyelesaikannya. Perilaku yang kurang produktif tersebut terjadi karena pegawai kurang mendapat penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian dengan formulasi judul: ”Analisis Kepuasan Kerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari permasalahan yang telah dikemukakan, makarumusan masalah dalam penelitian ini yakni bagaimana kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini yakni untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang tahun 2023.

## **1.4 Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian yaitu peneliti hanya berfokus kepada pegawai ASN yang bertugas di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Penelitian akan diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan teori ilmu pengetahuan yang dimiliki dalam manajemen sumber daya manusia khususnya terkait kepuasan kerja pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pemahaman serta memperluas wawasan peneliti tentang kepuasan kerja.

b. Bagi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang sebagai salah satu strategi dalam memenuhi kepuasan kerja para pegawainya. Kemudian dari penelitian ini juga diharapkan menjadi salah satu pedoman bagi dalam mengambil sebuah keputusan dalam menentukan arah kebijakan dan kepuasan kerja pegawai untuk peningkatan dan perbaikan kinerja pegawai.

### **1.6 Sistematika Penelitian**

Dalam sistematika penulisan penelitian ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang disajikan dan kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun sedemikian rupa sehingga diharapkan akan sangat mempermudah para pembaca memahami bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam skripsi ini. Adapun pembagian sistematika dalam skripsi ini sebagai berikut :

**BAB I            PENDAHULUAN**

Bab ini diuraikan secara singkat mengenai gambaran umum dari masalah penelitian yang dilakukan yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mencakup teori-teori yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku-buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan penelitian terdahulu.

**BAB III           METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

**BAB IV            HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

**BAB V            PENUTUP**

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen merupakan kegiatan organisasi untuk mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Pandangan dari Robbins and Coulter (2016) "*Management is the process of coordinating the activities of the job so that the job completed effectively and efficiently through other people*". Artinya adalah Manajemen merupakan proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut terselesaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain.

Amstrong (Kaswan, 2016) menyatakan : "*To manage means to bring about. To accomplish, to have charge of or responsibility for, to conduct. Management is the process of deciding what to do and then getting it done through the effective use of resources it is about what managers do to make things happens.*" Artinya manajemen berarti menyebabkan sesuatu terjadi, menyelesaikan, memiliki tanggung jawab untuk melakukan. Manajemen merupakan proses memutuskan apa yang harus dilakukan, dan selanjutnya menyelesaikannya dengan menggunakan sumber daya secara efektif. Sedangkan pendapat dari Terry (Smith, 2014) "Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang telah ditetapkan sebelumnya"

Berdasarkan defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses untuk melaksanakan suatu aktifitas yang terdiri atas tindakan-tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya yang berupa manusia, keuangan, sistem kerja dan teknologi yang di lakuka oleh setiap individu yang berada di perusahaan dengan tanggungjawab yang berbeda-beda untuk melaksanakan kegiatan instansi dan tetap saling berkomunikasi dengan baik dan benar sehingga tidak terjadi salah komunikasi dan menyebabkan kerugian terhadap instansi kedepannya karena dengan komunikasi yang baik dan benar, instansi akan memutuskan keputusan yang tepat pula sehingga tujuan yang telah direncanakan di awal dapat tercapai.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut fungsi-fungsi manajemen meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian (Wardhana et al., 2022).

1. Perencanaan adalah fungsi manajerial yang mendasar. Perencanaan membantu dalam menentukan Tindakan yang harus diikuti untuk mencapai berbagai tujuan organisasi. Perencanaan merupakan keputusan yang dilakukan di awal terkait dengan apa yang harus dilakukan, kapan harus dilakukan, di mana akan dilakukan, bagaimana melakukannya, dan siapa yang akan melakukan tugas tertentu. Perencanaan adalah proses yang melibatkan konsep berpikir sebelum melakukan tindakan. Fungsi lain dari manajemen seperti pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan

pengendalian juga dilakukan setelah perencanaan. Proses perencanaan melibatkan beberapa langkah yaitu: pengumpulan informasi, penetapan tujuan, pengembangan tempat perencanaan, pemeriksaan tindakan alternatif, evaluasi pola tindakan, peninjauan keterbatasan, dan pelaksanaan rencana.

2. Pengorganisasian adalah aktivitas mengatur, membimbing, mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan faktor-faktor produksi lainnya, yaitu manusia, bahan, uang dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengorganisasian melibatkan langkah-langkah yaitu mengidentifikasi pekerjaan yang akan dilakukan, mengklasifikasikan atau mengelompokkan pekerjaan, menugaskan kelompok kegiatan atau pekerjaan ini kepada individu, mendelegasikan wewenang dan menetapkan tanggung jawab, dan mengkoordinasikan hubungan wewenang-tanggung jawab dari berbagai kegiatan.
3. Pengarahan berkaitan dengan aktivitas melaksanakan rencana yang diinginkan. Pengarahan memulai tindakan, terorganisir dan terencana dan memastikan kinerja yang efektif oleh bawahan menuju pencapaian kegiatan kelompok. Arahan disebut manajemen dalam tindakan. Setelah perencanaan dan pengorganisasian, maka manajer harus membimbing dan mengawasi bawahannya.
4. Koordinasi adalah salah satu fungsi manajemen yang paling penting untuk menyalurkan kegiatan berbagai individu dalam organisasi guna pencapaian tujuan bersama. Setiap unit kerja atau bagian diberikan target yang ingin

dicapai dan mereka harus berkonsentrasi pada pekerjaannya dan melakukan koordinasi dengan unit kerja lainnya guna mencapai tujuan bersama. Manajemen memonitor apakah koordinasi berjalan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan mengambil Tindakan korektif yang harus diambil apabila terjadi penyimpangan. Koordinasi menciptakan semangat tim dan membantu dalam mencapai tujuan melalui upaya kolektif.

5. Pengendalian dapat didefinisikan sebagai upaya menentukan apa yang sedang dicapai melalui evaluasi kinerja, apabila dipandang perlu, manajemen dapat menerapkan tindakan korektif agar kinerja berlangsung sesuai rencana. Pengendalian sangat penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Perencanaan berbagai kegiatan tidak menjamin implementasi kebijakan berjalan secara otomatis. Pengendalian adalah proses yang memungkinkan manajemen untuk menerapkan kebijakannya dan mengambil Tindakan korektif jika kinerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Apabila perencanaan merupakan aktivitas awal dari fungsi manajemen, maka pengendalian dapat dikatakan sebagai aktivitas akhir. Apabila perencanaan berorientasi ke depan, maka pengendalian berorientasi ke belakang. Pengendalian tidak mungkin terjadi tanpa perencanaan, demikian pula perencanaan tidak ada artinya tanpa pengendalian.

## **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Serdamayanti (2014), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Rancangan sistem formal dalam organisasi untuk

memastikan secara penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Handoko (Larasati, 2018) mengatakan bahwa MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu dan organisasi/perusahaan, Menurut Boone & Kurtz (Larasati, 2018) mengatakan bahwa MSDM adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Simamora (Larasati, 2018) menyampaikan bahwa, MSDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan,.

Berdasarkan pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengolahan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan di dalam dunia kerja dan untuk mencapai suatu tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawaidan salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi.

#### **2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Purnaya (2016), tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktivitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan,

energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain agar, dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Berikut ada empat tujuan manajemen:

1. Tujuan Sosial.

Tujuan sosial MSDM adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional.

Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional.

Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempartahankan kontribusi departemen departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan Individual Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

### **2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Purnaya (2016) Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum yang meliputi, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
  - b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
  - c. Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)
  - d. Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)
  
2. Fungsi Operasional
  - a. Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
  - b. Pengembangan (pendidikan dan latihan)
  - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
  - d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
  - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)
  - f. Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)
  - g. Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal. Akan tetapi, dalam kenyataannya, di Indonesia dan beberapa negara lainnya, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal.

Melayu Hasibuan (Cintiani & Hadijah, 2018) menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja”.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Supartini, Kirya, & Indrayani, 2014). Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sisi afektif atau emosi. Menurut Martoyo (Karier, 2016) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Menurut Rivai (Mira, 2013) Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Ketidakpuasan kerja bisa disebabkan karena masalah pembayaran atau masalah lingkungan kerja dan sebagainya, yang akan mengakibatkan mentor bereaksi dengan berbagai macam cara, antara lain, bisa dengan menurunnya kinerja mentor, mogok kerja, atau menyampaikan keluhan secara terbuka. Ada beberapa yang pindah untuk mencari pekerjaan lain yang gajinya lebih tinggi. Ada juga yang protes dengan mengeluh yang dapat mengakibatkan ia sering kerumah sakit, stress, sering absen, dan akhirnya juga keluar. Dari batasan – batasan mengenai kepuasan kerja tersebut dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Spector (Rindyantika & Safitri, 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek – aspek yang berbeda dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya.

Sehingga dari beberapa pernyataan ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, baik itu

faktor internal maupun faktor eksternal. merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku didalam dirinya. Hal ini disebabkan adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (Hartatik, 2014), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

#### **1. Kerja yang menantang secara mental.**

Dilihat dari apa yang telah terjadi pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Dengan adanya tugas pekerjaan yang menantang karyawan merasa tidak bosan dan merasa diapresiasi terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan sebelumnya.

#### **2. Penghargaan yang sesuai.**

Bayaran yang adil merupakan sala satu penghargaan yang diinginkan oleh karyawan, dan juga tidak ambigu, serta selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, sehingga karyawan merasa puas dalam pekerjaannya dan timbul rasa nyaman dalam bekerja.

3. Kondisi kerja yang mendukung.

Hubungan antar karyawan dengan lingkungan kerjanya guna menimbulkan rasa kenyamanan pribadi dan kemudahan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

4. Kolega yang suportif.

Dalam kolega suportif karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial, selain itu juga individu berhak mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang maupun prestasi yang lebih nyata dari pekerjaannya. Salah satu faktor penentu kepuasan yang utama adalah perilaku atasan.

Maka dari itu, perlunya diterapkan rasa untuk saling menghargai sesama, memiliki rasa loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, memiliki sikap terbuka, dan juga menjalin keakraban antar karyawan. Adapun faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi diantara lain:

- a. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian;
- b. Suasana dan lingkungan pekerjaan;
- c. Berat ringannya pekerjaan;
- d. Peralatan yang menunjang;
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

### **2.1.3.3 Strategi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja**

Keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka juga dapat disebut sebagai

kepuasan kerja. Peningkatan kepuasan kerja merupakan salah satu segi dari efektivitas perusahaan. Efektivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antarpihak dalam perusahaan yang pada akhirnya memperlancar perusahaan tersebut. Selain itu, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh promosi. Menurut Flippo, promosi adalah kesempatan bagi karyawan untuk maju, mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi, dan biasanya disertai dengan gaji yang lebih besar atau lebih tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa promosi jabatan berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan, perusahaan membuat dan mengimplementasikan berbagai jenis program yang dirancang untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik.

Program yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan dan moral dari karyawan, yaitu:

- a. Meningkatkan upah karyawan.
- b. Memberikan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi.
- c. Kepastian kerja;
- d. Memberikan bonus uang tunai kepada karyawan yang berkinerja baik dalam perusahaan.
- e. Memberikan kompensasi kepada karyawan;
- f. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

#### **2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dan diukur dari beberapa dimensi kepuasan kerja yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Dimensi

tersebut timbul karena dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Tenggara, Zamralita, dan Suyasa (2008) secara lebih jelas menyatakan bahwa kepuasan kerja ditandai dengan penilaian (*outcome evaluation*) dan keyakinan (*behavioural belief*) seseorang terhadap 4 dimensi utama dari kepuasan kerja yang terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

1. *Intrinsic Reward*

- a. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan (*participation in decision making*).

Indikator ini menggambarkan tingkat kepuasan karyawan terhadap kesempatan yang diberikan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Apabila seseorang diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam mengambil keputusan, ia akan merasa dianggap sebagai bagian dari perusahaan sehingga akan memiliki loyalitas terhadap perusahaan karena ia memiliki tingkat kepuasan kerja yang cukup tinggi.

- b. Wewenang dalam pelaksanaan tugas (*autonomy*).

Indikator ini menggambarkan pekerjaan yang memberikan kebebasan, ketidaktergantungan, dan peluang mengambil keputusan lebih cepat akan meningkatkan kepuasan kerja bagi individu. Individu yang merasa tidak bebas dalam melakukan pekerjaannya dimana ia selalu diawasi oleh rekan sekerja atau pimpinannya maka ia tidak akan mencapai kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja tergantung pada wewenang yang diberikan perusahaan yang berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya.

c. Kebermaknaan tugas (*task significant*).

Indikator ini menggambarkan individu yang merasa pekerjaan yang dilakukannya penting dan sangat berarti akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan individu yang merasa pekerjaannya tidak cukup penting. Selain itu, individu yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memberikan kesempatan kepadanya untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan yang dimilikinya akan lebih menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat berarti dan memberi makna dalam hidupnya sehingga akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya.

d. Komunikasi dengan atasan (*upward communication*).

Indikator ini menggambarkan bagaimana hubungan yang terjalin antara karyawan tersebut dengan atasannya. Hubungan yang baik dapat terlihat dari komunikasi yang lancar antara karyawan dengan atasan secara fungsional ataupun keseluruhan dimana hal tersebut akan menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

e. Keadilan yang merata (*distributive justice*).

Indikator ini menggambarkan kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan secara adil di tempat kerja dimana ia merasa bahwa apa yang ia terima sesuai dengan apa yang telah ia berikan kepada perusahaan. Karyawan juga membandingkan dirinya dengan karyawan lain dimana ia menilai apakah perusahaan memberikan perlakuan yang adil terhadap dirinya dengan karyawan lain.

f. Peningkatan karir (*career growth*).

Indikator ini menggambarkan kepuasan karyawan terhadap kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir yang diberikan oleh perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan menginginkan adanya jenjang karir yang jelas dalam pekerjaan mereka sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja untuk mencapai jenjang karir yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir maka akan mencapai kepuasan kerja sedangkan karyawan yang merasa bahwa ia tidak mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan karirnya akan bekerja dengan terpaksa dan asal- asalan karena tidak memiliki kepuasan kerja.

g. Variasi tugas (*task variety*).

Indikator ini menggambarkan tugas yang tidak monoton atau bervariasi tidak akan menimbulkan kebosanan pada karyawan dan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang hanya diberi tugas yang sama setiap harinya akan merasa jenuh dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pada diri karyawan tersebut.

2. *Organizational Extrinsic Reward*

a. Kesempatan untuk naik pangkat (*promotional opportunity*).

Indikator ini menggambarkan setiap karyawan pasti berharap memiliki kesempatan untuk naik pangkat yang biasanya akan

diperoleh melalui promosi yang ditawarkan perusahaan. Kenaikan pangkat merupakan kemajuan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lebih baik dimana hal ini ditandai dengan bentuk tanggung jawab yang lebih besar, status yang lebih tinggi serta meningkatnya imbalan yang diperoleh.

b. Jaminan kerja (*job security*).

Indikator ini menggambarkan jaminan kerja yang ditawarkan perusahaan terhadap karyawan ikut menentukan tingkat kepuasan kerjanya. Karyawan yang merasa bahwa ia memiliki jaminan untuk tidak diberhentikan dari perusahaan akan bekerja lebih leluasa dan tidak mengalami kecemasan dalam bekerja. Karyawan yang cemas akan masa kerjanya karena perusahaan tidak dapat menjamin masa kerjanya maka akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang dimilikinya.

c. Gaji (*pay*).

Indikator ini menggambarkan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah dari gaji yang diterima ditambah dengan derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan. Hal yang penting adalah sejauhmana gaji yang diterima dirasakan adil dimana gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerja tertentu sehingga

akan menimbulkan kepuasan kerja. Kenaikan gaji dengan prinsip adil akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

d. Tunjangan atau fasilitas lainnya (*fringe benefit*).

Indikator ini menggambarkan tunjangan pensiun dan kesehatan, fasilitas perumahan, dan kesempatan untuk cuti merupakan standar dari suatu jabatan. Apabila hal ini terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja.

3. *Social Extrinsic Reward*

a. Dukungan atasan (*supervisory support*).

Indikator ini menggambarkan bahwa hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produksi dan kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya sehingga para karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja. Atasan bersifat ramah dan dapat memahami karyawan serta dapat memberikan pujian atas kinerja karyawan yang baik akan mendorong terciptanya kepuasan kerja pada karyawan.

b. Dukungan rekan sekerja (*co-worker support*).

Indikator ini menggambarkan interaksi sosial merupakan salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi bagi setiap individu. Interaksi sosial yang terjalin antara karyawan dengan rekan sekerjanya akan

menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya.

4. *Convenience Extrinsic Cost*

a. Beban kerja berlebihan (*work overloaded*).

Indikator ini menggambarkan tingkat kepuasan individu terhadap keberadaan beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang sangat panjang serta tuntutan dari pekerjaan yang tinggi. Semakin individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki beban kerja yang berlebihan maka tingkat kepuasan kerjanya akan semakin rendah.

b. Ketidakadilan pembagian peran (*role conflict*).

Indikator ini menggambarkan kepuasan kerja individu dipengaruhi oleh pembagian peran dalam pekerjaan yang adil dan sesuai. Pada umumnya, karyawan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya dimana hal tersebut dituangkan dalam job description yang diberikan kepada individu tersebut saat ia mulai masuk kerja. Karyawan yang sering diberi tugas yang bukan tanggung jawabnya akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja karyawan ditentukan dari ketersediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam bekerja, seperti peralatan kerja yang memadai.

c. Kurangnya penerapan norma-norma di lingkungan kerja (*inadequate socialization*).

Indikator ini menggambarkan penegakkan disiplin dalam lingkungan perusahaan juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti jam kerja, jam istirahat, dan peraturan-peraturan lainnya yang dapat menegakkan disiplin para karyawannya.

Menurut Robbins (Hartatik, 2014) indikator pada kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang menantang : Suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilan , kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Pekerjaan yang kurang menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Ganjaran yang pas : Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat terampilan individu dan standart pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung : Merupakan lingkungan kerja yang tidak berbahaya untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Seperti temperatur (suhu) cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain.
4. Rekan kerja yang mendukung : Rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi, perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan ini.
5. Kesuaian kepribadian dengan pekerjaan : Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan perkerjaan yang

mereka pilih, seharusnya mempunyai kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Dengan demikian, akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja (Hasibuan, 2016) antara lain:

1. Kesetiaan : Penelitian mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatannya, dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Kemampuan : Penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran : Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas –tugasnya memenuhi perjanjiannya baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kreatifitas : Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.
5. Kepemimpinan : Penilai menilai kemampuan memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
6. Tingkat Gaji : Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kompensasi tidak langsung : Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan

Menurut Spector (Rindyantika & Safitri, 2016) adapun indicator dalam mengukur sembilan unsur dari kepuasan kerja, yaitu:

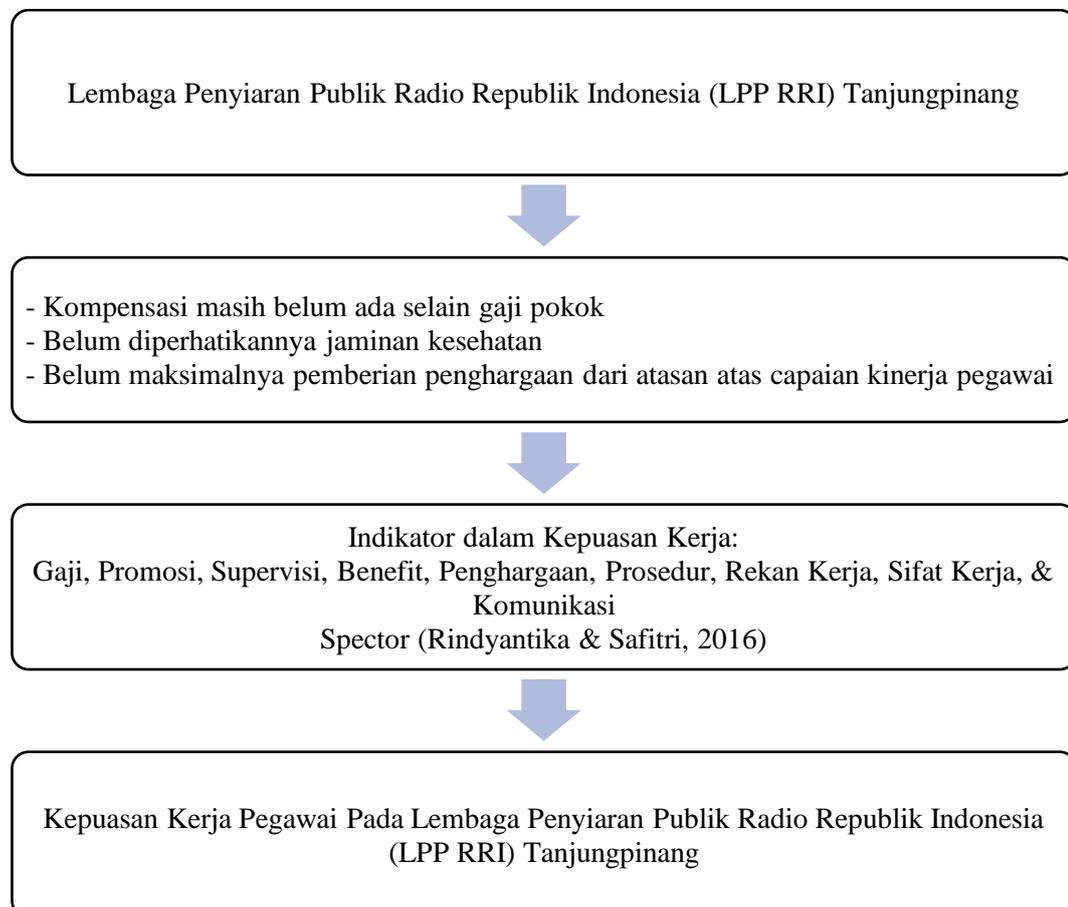
1. Gaji yaitu jumlah yang diterima dan keadilan penggajian.
2. Promosi yaitu kesempatan dan keadilan untuk promosi atau kenaikan jabatan atau karir.
3. Supervisi yaitu kompetensi manajerial yang dimiliki dari seorang supervisor dan bagaimana perilakunya terhadap bawahannya.
4. Benefit yaitu kelebihan yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan seperti asuransi dan cuti.
5. Penghargaan yaitu perhatian dan pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja yang baik dari karyawannya.
6. Prosedur yaitu peraturan atau prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.
7. Rekan Kerja, yaitu menerima kompetensi rekan kerja dan senang bekerjasama dengan mereka.
8. Sifat Kerja yaitu menyukai tugas-tugas yang diberikan.

9. Komunikasi yaitu berbagi informasi baik antar karyawan, atasan dan bawahan, maupun perusahaan terhadap karyawan baik secara lisan maupun tulisan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka, dibawah ini merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini ::

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang disesuaikan dengan penelitian, 2022

## **2.3 Penelitian Terdahulu**

Terdapat beberapa hasil penelitian dari yang dilakukan oleh peneliti yang terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang kita teliti. Penting bagi kita untuk mereview hasil dari pada peneliti terdahulu guna mengetahui masalah apa saja yang pernah dibahas oleh peneliti terdahulu. Berikut beberapa hasil jurnal.

### **2.3.1 Jurnal Nasional**

Penelitian yang dilakukan oleh Shafira pada Tahun 2019 dengan judul “Analisis Pemberdayaan Karyawan di CV. Persada 55”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi langsung dan wawancara. Data dianalisis secara kualitatif deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan perusahaan yang diteliti tidak memiliki kendala dalam upaya pemberdayaan sehingga karyawannya dapat mengembangkan kemampuannya dalam berkarya. Namun apabila karyawan tersebut merasa pemberdayaan dilakukan tidak sesuai dengan pekerjaannya, mereka saling membantu dan mengandalkan antar satu dan karyawan lainnya (Shafira, 2019).

Dilanjutkan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Gun Gun Gunawan pada Tahun 2019 dengan judul “Analisis Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Biro Umum Sekretariat Provinsi Jawa Barat”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan objek penelitian di Biro Umum Sekretariat Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Biro Umum

Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Barat, dan secara simultan, pemberdayaan dan efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Deni dan Riswanto pada Tahun 2019 dengan judul “Pemberdayaan Karyawan (*Employee Empowerment*) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia”. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan dengan mengkaji enam jurnal, tiga internasional, dan 3 jurnal nasional (*journal review*) yang berhubungan dengan pemberdayaan karyawan. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Pertemuan positif ditempat kerja, keberhasilan organisasi, kualitas pelayanan, kinerja karyawan, keunggulan bersaing. Adapun implikasi dalam penelitian ini adalah dengan kajian ini memungkinkan pembaca dan pengumpul kepustakaan untuk dapat lebih mudah memahami kintekstual dari pemberdayaan karyawan, walaupun secara data masih mamiliki keterbatasan, akan tetapi seiring perkembangan keilmuan, peneliti selanjutnya dapat melakukan kajian yang sama dengan menggunakan referensi yang lebih banyak lagi (Deni & Riswanto, 2019).

### **2.5.2 Jurnal Internasional**

Penelitian yang dilakukan oleh Gomathy & Hemalatha pada tahun 2022 dengan judul “*A Study On Employee Empowerment*” Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat pemberdayaan yang ada dalam organisasi dan menganalisis peran manajemen dalam mempromosikan pemberdayaan karyawan dalam organisasi. Ini terutama berkaitan dengan tingkat pemberdayaan karyawan

yang memuaskan dalam organisasi saat ini, dan bagaimana keharmonisan hadir dalam organisasi (Gomathy & Hemalatha, 2022).

Dilanjutkan dengan penelitian dari Staniulien and Zaveckis Tahun 2021 dengan judul “*Employee Empowerment in RemoteWork in Case of Lithuanian Companies*”. Metode penelitian yang digunakan adalah kajian pustaka ilmiah dan metode survei kuisisioner kuantitatif. Terungkap bahwa seorang karyawan diberdayakan secara psikologis ketika bekerja dari jarak jauh ketika mereka merasakan makna, antusiasme, dan kompetensi yang terkait dengan pekerjaan, sedangkan pemberdayaan struktural memanifestasikan dirinya sebagai peluang, informasi, sumber daya, dan dukungan yang ada dalam organisasi dan tersedia untuk pekerja. Wujud pemberdayaan kerja jarak jauh sudah cukup di semua kelompok baik dimensi pemberdayaan psikologis maupun struktural. Hasil untuk pemberdayaan karyawan yang bekerja dari jarak jauh dan hybrid sedikit berbeda. Studi ini menemukan bahwa semua dimensi pekerjaan jarak jauh saling terkait sehingga hanya jika dimensi tersebut terpenuhi secara memadai, perwujudan pemberdayaan karyawan yang lebih tinggi dapat dicapai (Staniulien'e & Zaveckis, 2022).

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan meneliti kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara gabungan, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian menekankan pada makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2021). Diharapkan dengan menggunakan penelitian kualitatif dalam penelitian ini, mampu memberikan jawaban terkait Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang.

#### **3.2 Jenis Data**

##### **3.2.1 Data Primer**

Data primer merupakan data yang didapat langsung dari lapangan (Indriantoro & Supomo, 2018). Dalam hal ini, data primer yang didapat untuk penelitian ini berasal dari hasil wawancara bersama pihak yang dianggap mengerti mengenai Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang.

##### **3.2.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang didapat secara tidak langsung dari subjek penelitian (Indriantoro & Supomo, 2018). Data sekunder biasanya berupa data

statistik hasil penelitian dari buku, jurnal, laporan survei, majalah/surat kabar, dokumentasi, dan lain sebagainya. Didalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi terkait penjualan, buku, jurnal, artikel, dan penelitian terdahulu yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terbagi menjadi 3 yaitu, wawancara, observasi dan dokumentasi.

#### **1. Wawancara**

Menurut Esterberg (Sugiyono, 2021), wawancara merupakan kegiatan bertemunya dua orang untuk saling bertukar informasi dan ide melalui proses tanya jawab, sehingga didapatkan hasil atau makna dari suatu topik tertentu. Proses tanya jawab atau percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan (Moleong, 2017). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semiterstruktur. Tujuan dari wawancara semiterstruktur yaitu menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diwawancara diminta pendapat dan ide-idenya (Sugiyono, 2021). Dalam pelaksanaannya, model wawancara ini lebih bebas daripada wawancara terstruktur. Wawancara dalam penelitian ini, peneliti mengajukan sejumlah pertanyaan yang telah dimuat pada pedoman wawancara kepada informan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Namun jika

jawaban yang diberikan informan belum memuaskan, maka peneliti menggali informasi lebih dalam dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara spontan hingga mendapatkan hasil wawancara yang diinginkan.

## 2. Observasi

Menurut Hadi, observasi merupakan kegiatan mengamati dan melakukan pencatatan secara sistematis terkait fenomena-fenomena yang diteliti (Supriyanto & Maharani, 2013). Fenomena-fenomena yang dimaksud tidak hanya pada orang tetapi juga pada objek lain. Observasi merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dengan menggunakan mata tanpa ada bantuan alat standar lain untuk keperluan tersebut (Nazir, 2017). Pengamatan dilakukan secara langsung oleh peneliti pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini, observasi yang digunakan adalah observasi terus terang atau tersamar. Dalam observasi terus terang atau tersamar, peneliti menyatakan kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan pengumpulan data untuk penelitian (Sugiyono, 2021). Sehingga mereka yang diteliti mengetahui sejak awal hingga akhir tentang aktivitas peneliti. Pelaksanaan observasi terus terang atau tersamar dalam penelitian ini yaitu peneliti mengamati aktivitas pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang terutama yang berkaitan pemberdayaan pegawainya.

## 3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, berupa sumber tertulis, gambar (foto), film, dan karya-karya

monumental, yang memberikan informasi dalam proses penelitian (Gunawan, 2014). Dalam penelitian ini, dokumentasi berasal dari dokumen tertulis seperti dokumen resmi seperti laporan kinerja instansi dan beberapa dokumen aktivitas yang tertuang di sosial media Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang yang berjumlah 43 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang berasal oleh suatu populasi (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian yang dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang, proses pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel

dimana sampel dipilih berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan-pertimbangan tertentu. Pertimbangan dalam pengambilan sampel ini sebagai berikut :

1. Seseorang yang memiliki tanggungjawab penuh atas Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang;
2. Seseorang Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang;
3. Seseorang yang merupakan pegawai tetap dan PPNPN yang dapat memberikan komentar secara langsung dan mengetahui Kepuasan Kerja Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka jumlah sampel penelitian dalam penelitian ini adalah 4 orang yang terdiri dari 1 orang Kepala Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang, 1 orang Bidang Kepegawaian Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang, 1 orang pegawai di bagian sekretariat, serta 1 orang pegawai bagian penyiaran.

### **3.5 Defenisi Operasional Variabel**

Adapun defenisi operasional variabel dalam penelitian ini tertuang dalam tabel berikut ini.

**Tabel 3.1.**  
**Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator
1	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja (job satisfaction) mengarah pada bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya dan aspek – aspek yang berbeda dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja merupakan perkembangan dari sekedar perasaan suka (puas) atau tidak suka (tidak puas) pada pekerjaannya.  Spector (Rindyantika & Safitri, 2016)	1. Gaji. 2. Promosi. 3. Supervisi. 4. Benefit. 5. Penghargaan. 6. Prosedur. 7. Rekan Kerja. 8. Sifat Kerja 9. Komunikasi  Spector (Rindyantika & Safitri, 2016)

Sumber : Data Olahan, 2022

### 3.6 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

#### 3.6.1 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis data model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman (mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh (Miles et al., 2014). Adapun langkah-langkah pengolahan data dalam penelitian ini melalui tiga tahapan yaitu sebagai berikut :

##### 1. Pengumpulan Data

Langkah pertama yang dilakukan dalam penelitian adalah mengumpulkan data. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif bersumber dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi, atau gabungan dari ketiganya

(triangulasi). Dalam penelitian ini, pengumpulan data bersumber dari wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi.

## 2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan kegiatan merangkum, memilah, dan memilih hal-hal yang utama, mengokuskan pada hal-hal yang dianggap paling penting, dan dicari tema dan polanya. Sehingga, data yang telah direduksi mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data selanjutnya dan mencarinya bila dibutuhkan. Dalam penelitian ini, data yang diperoleh penulis dilapangan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yng jumlahnya cukup banyak. Kemudian penulis menulis dengan rinci, merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan memfokuskan pada hal-hal yang dianggap berkaitan dengan penelitian. Dengan demikian data yang telah direduksi dapat memberikan gambaran Kepuasan Kerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) Tanjungpinang.

## 3. Penyajian Data

Langkah selanjutnya setelah mereduksi data adalah menyajikan data. Penyajian data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka akan mempermudah dalam memahami apa yang akan terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

## 4. Penarikan Kesimpulan

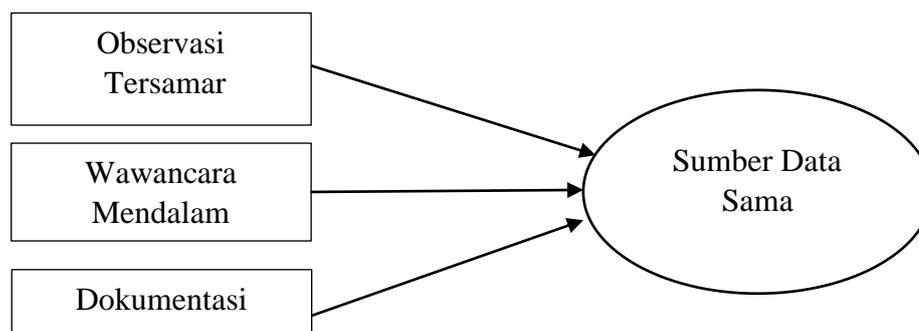
Penarikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian dilakukan.

### 3.6.2 Uji Kualitas Data

Untuk menguji kualitas data digunakan uji kredibilitas data menggunakan triangulasi. Triangulasi ialah teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada (Sugiyono, 2021). Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

1. Triangulasi teknik, dimana peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi terus terang atau tersamar, wawancara semiterstruktur, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama. Triangulasi teknik pada penelitian ini tergambar seperti berikut :

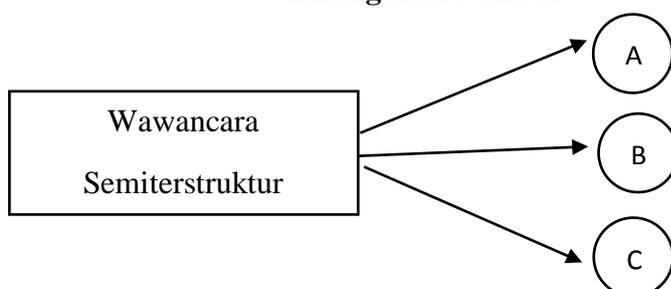
**Gambar 3.12**  
**Triangulasi Teknik**



Sumber : Data Olahan, 2022

- 2) Triangulasi sumber artinya data-data didapatkan dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3.2**  
**Triangulasi Sumber**



Sumber : Data Olahan Penelitian (2022)

Berdasarkan gambar tersebut, pada penelitian ini, triangulasi sumber yang digunakan berasal dari sumber yang sama yaitu wawancara. Jenis wawancara yang digunakan adalah wawancara semiterstruktur.

### 3.7 Jadwal Penelitian

**Tabel 3.2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	2022				2023	
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Persiapan penelitian						
	- Penyusunan dan pengajuan judul						
	- Pengajuan proposal						
	- Perizinan penelitian						
2	Pelaksanaan						
	- Pengumpulan data						
	- Analisis data						
3	Penyusunan laporan						
	- Penyusunan hasil penelitian						
	- Presentasi hasil penelitian						

Sumber : Data Olahan Penelitian (2022)

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, A. N. (2020). *Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Karyawan Bagian Lapangan PT. Hasanah Supervayor Raya Pekanbaru)*. Pekanbaru: Universitas Islam Riau.
- Das, U. C., & Mishra, A. K. (2019). *Management Concepts and Practices*. Excel Books Private Limited.
- Deni, A., & Riswanto, A. (2019). Pemberdayaan Karyawan (Employee Empowerment) dalam Pespektif Kajian Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. *Jurnal Ekonomak*, 36-50.
- Giesen, E., Bermen, S. J., Bell, R., & Blitz, A. (2013). Three Ways To Successfully Innovate Your Business Model. *Strategy & Leadership*, 35(6), 27–33.
- Gondo, W. J., & Indriyani, R. (2016). Analisis Model Business pada Restoran Paparia Kitchen Menggunakan Business Model Canvas. *Agora*, 4(1).
- Gomathy, C., & Hemalatha, C. (2022). A Study On Employee Empowerment. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*, 1367-1374.
- Gunawan, I. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik*. PT. Bumi Aksara.
- Hamali, S. (2012). *Pengaruh Inovasi Terhadap Kinerja Bisnis pada Industri Kecil Pakaian Jadi Kota Bandung*. 311–323.
- Hartono, N. U. R. (2018). *Pengantar Akuntansi*. CV. Budi Utama.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV. Andi.
- Ismoyowati, D., Wuryandani, S., Shinta, A. N., & Amalia, A. R. (2021). Innovation of coffee shop during pandemic COVID-19 : Bottled coffee drinks in demand. *E3S Web of Conferences 316, 02015*, 1–7.
- Jessica, N., & Indriyani, R. (2017). Analisis Business Model Canvas pada Tirotti Bakery. *Agora*, 5(2).
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2016, Mei 28). Retrieved from <https://www.kemenperin.go.id/artikel/15421/Menperin:-Gaya-Hidup-Dorong-Industri-Kopi-Tumbuh/>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2019, Oktober 3). <https://kemenperin.go.id/artikel/21117/Industri-Pengolahan-Kopi->

*Semakin-Prospektif*. Retrieved from kemenperin.go.id:  
<https://kemenperin.go.id/artikel/21117/Industri-Pengolahan-Kopi-Semakin-Prospektif>

- Miles, M. ., Huberman, A. ., & Saljana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis*. SAGE Publications, Inc.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nazir. (2017). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Sarinah, M. (2017). *Pengantar Manajemen*. CV. Budi.
- Shafira, D. R. (2019). Analisis Pemberdayaan Karyawan di CV. Persada 55 . *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi* (pp. 1205-1210). Bandung: STIE STEMBI - Bandung Business School.
- Staniulienė, S., & Zaveckis, A. (2022). Employee Empowerment in Remote Work in Case of Lithuanian Companies. *Sustainability*, 1-12.
- Sugiyono. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat : eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif*. CV. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian : Manajemen Sumberdaya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN-Maliki Press.
- Wanjiku, N. A., & Agusioma, N. L. (2014). Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 2250–3153. [www.ijsrp.org](http://www.ijsrp.org)
- Wardhana, A., Pertiwi, W., Astuti, A., Savitri, C., Mujiburrahmad, Pratiwi, V. A., Suhardi, D., Amruddin, Fitriani, L. K., Sukatin, Rismayadi, B., Nasution, F., Suriadi, Filatrovi, E. W., & Haryati, D. (2022). Dasar - Dasar Manajemen (Konsep dan Teori). In Hartini (Ed.), *Book Chapter* (Issue January, p. 216). CV. Media Sains Indonesia.
- Wijaya, R. A., Qurratu'aini, N. I., & Paramastri, B. (2019). Pentingnya Pengelolaan Inovasi Dalam Era Persaingan. *Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(2), 217–227.

## ***CURRICULUM VITAE***



### **BIODATA :**

Nama : Hasan Albana  
Tempat / Tanggal Lahir : Grobogan / 27 Desember 1984  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Agama : Islam  
Status : Menikah  
Nomor HP : 081270905006  
E-mail : hasanalbana.jw@gmail.com  
Alamat : Perum. Nusa Indah Blok L No. 245 Tanjungpinang

### **RIWAYAT PENDIDIKAN :**

1. SDN Bugel 02 (1998)
2. SLTPN 1 Godong (2001)
3. SMK Pembangunan Nasional Purwodadi ( 2004)
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang (2023)