

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era perkembangan organisasi yang semakin kompleks, kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan suatu instansi. Kinerja yang baik mencerminkan bagaimana pegawai mampu menjalankan tugasnya secara optimal, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi. Namun, kinerja tidak berdiri sendiri—ia dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, di antaranya adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Menurut (Tarjo, 2021), kinerja pegawai dipengaruhi oleh seberapa besar dorongan atau motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan keinginan kuat untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Wijaya et al., 2023), yang menekankan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan kerja secara maksimal.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga berperan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilandasi oleh faktor seperti hubungan antar rekan kerja, sistem penghargaan, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Menurut (Andika Rindi, 2022), kepuasan kerja adalah perasaan puas atau pencapaian yang didapatkan karyawan terhadap pekerjaan, yang meliputi kesesuaian pekerjaan, kondisi fisik lingkungan kerja, upah dan promosi, serta sikap dan hubungan sosial di tempat kerja.

(Alhamdi, 2021), mengungkapkan bahwa pegawai yang merasa puas dalam bekerja akan memiliki semangat kerja tinggi, mampu menjaga stabilitas emosi, dan menunjukkan performa yang lebih unggul. Mereka juga menyebutkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat motivasi yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Namun dalam kenyataannya, masih terdapat tantangan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja pegawai, terutama dalam instansi yang memiliki keterbatasan sumber daya atau sistem manajemen yang belum berjalan optimal. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai, sebagai bahan evaluasi dan perbaikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu organisasi.

Table 1.1. Tabel Absensi Pegawai

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari Karyawan	Jumlah Hari kerja Seluruh Karyawan	Absen			Jumlah Hari Kerja Yang hilang	Jumlah Hari Kerja Yang Nyata	Tingkat Absensi (%)
				S	I	A			
Januari	79	22	1738	3	2	22	27	1711	1,57
Februari	79	18	1422	0	4	18	22	1400	1,57
Maret	79	18	1422	0	8	18	26	1396	1,86
April	79	16	1264	0	5	16	21	1243	1,68
Mei	79	18	1422	0	4	18	22	1400	1,57
Juni	79	21	1659	5	6	0	11	1648	0,66
Juli	79	23	1817	5	2	0	7	1810	0,38
Agustus	79	22	1738	24	32	0	56	1682	3,32

September	79	20	1580	8	1	3	12	1568	0,76
Oktober	79	23	1817	9	10	3	22	1795	1,22
November	79	20	1580	4	13	0	17	1563	1,08
Desember	79	17	1343	2	3	0	5	1338	0,37

Sumber : Data Absensi Pegawai RRI Kupang Tahun 2023

Penelitian yang dilakukan oleh (Tarjo,2021), berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)” menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan kepuasan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan. Meskipun demikian, hasil uji secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berbeda dengan hasil tersebut, penelitian oleh (Mubaroqah & Yusuf, 2023), yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan” menunjukkan bahwa kedua variabel, baik motivasi kerja (X1) maupun kepuasan kerja (X2), berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Nilai koefisien determinasi juga tinggi, yaitu sebesar 85,7%, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan tersebut.

Perbedaan hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat bersifat situasional dan kontekstual, tergantung pada jenis organisasi, lingkungan kerja, dan karakteristik karyawan.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Sleman” menunjukkan hasil yang berbeda. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa motivasi kerja (X1) justru memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja, karena faktor lain seperti lingkungan kerja, tekanan jabatan, serta gaya kepemimpinan lebih dominan memengaruhi kinerja pegawai di instansi tersebut. Oleh karena itu, penulis merasa perlu melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil objek pada instansi penyiaran publik, yaitu LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Kupang, dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RRI Kota Kupang”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris terkait sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja dalam konteks kerja di bidang media dan penyiaran publik.

1.2.Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Kota kupang”.

1.3.Persoalan penelitian

1. Apakah motivasi kerja berengaruh terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Kota Kupang ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Radio Republik Indonesia Kota Kupang ?

1.4. Tujuan dan manfaat penelitian

a. Tujuan penelitian

Berdasarkan persoalan penelitian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di radio republik indonesia kota kupang.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhdap kinerja pegawai di radio republik indonesia kota kupang.

b. Manfaat penelitian

1. Manfaat akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara teoritis, hasil penelitian ini

dapat memperkuat atau mengembangkan teori-teori yang telah ada serta menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik mengkaji topik serupa, baik dalam konteks lembaga penyiaran publik maupun instansi pemerintahan lainnya.

2. Manfaat praktis

Bagi Radio Republik Indonesia (RRI) Kota Kupang, penelitian ini memberikan manfaat praktis dalam bentuk informasi dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui upaya peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi manajemen RRI Kupang dalam merancang strategi kebijakan internal, seperti pemberian penghargaan, peningkatan fasilitas kerja, pengembangan karier, dan perbaikan lingkungan kerja yang berdampak langsung pada produktivitas serta profesionalisme pegawai dalam mendukung misi pelayanan informasi publik yang berkualitas.