

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Radio Republik Indonesia (RRI Medan) merupakan stasiun siaran milik Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia yang beroperasi di kota Medan, Provinsi Sumatera Utara. Stasiun ini mengelola empat saluran radio FM. Kantor RRI Medan terletak di Jalan Gatot Subroto KM 5,5 Nomor 214, Medan. Sebelumnya, RRI Medan pernah berkantor di Jalan Martinus Belibis atau kawasan Bulan, Kelurahan Pandau Hilir, Kecamatan Medan Perjuangan.

Pada suatu lembaga, performa pegawai merupakan salah satu unsur krusial yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan lembaga tersebut. Hal ini juga berlaku bagi kantor Radio Republik Indonesia (RRI), sebagai lembaga penyiaran publik nasional yang mengemban tanggung jawab besar dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat. Untuk memastikan RRI tetap menjalankan perannya secara efektif dan efisien, mutu kinerja pegawai perlu dipelihara dan ditingkatkan. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal yang memengaruhi mereka dalam bekerja. Beberapa di antaranya meliputi suasana kerja, komunikasi dalam organisasi, serta tingkat kepuasan kerja. Lingkungan kerja memiliki peranan signifikan dalam memengaruhi tingkat produktivitas pegawai. Kondisi yang mendukung, aman, dan menyenangkan akan membuat individu lebih berkonsentrasi, bersemangat, dan merasa nyaman dalam menjalankan tugas. Di lingkungan RRI, aspek-aspek seperti sarana teknologi, hubungan antarpegawai, serta regulasi internal yang mendukung sangat diperlukan guna mempertahankan antusiasme staf yang terlibat dalam kegiatan siaran dan pengelolaan informasi.

Selain lingkungan kerja, dalam organisasi komunikasi juga merupakan unsur penting yang menyatukan berbagai komponen di dalamnya. Pada RRI, sebagai institusi berskala besar dengan jangkauan nasional, penyampaian pesan yang efisien sangat dibutuhkan untuk menjamin keakuratan serta kejelasan informasi kepada seluruh personel. Ketidakefektifan dalam proses komunikasi dapat menimbulkan kesalahpahaman, menurunnya kualitas kolaborasi, serta melemahkan semangat kerja, yang pada akhirnya memberi dampak buruk terhadap pencapaian kinerja secara menyeluruh.

Di samping itu, kepuasan kerja adalah aspek yang memengaruhi kualitas performa pegawai secara langsung dan terkait dengan persepsi individu terhadap tugas yang dijalani. Unsur-unsurnya meliputi upah, penghargaan, serta interaksi dengan pimpinan dan kolega. Personel RRI yang merasa nyaman dengan tanggung jawabnya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan produktivitas kerja dan memicu keinginan untuk mencari peluang di tempat lain.

Pada Radio Republik Indonesia (RRI), ketiga elemen ini yaitu lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja, saling berkaitan erat dan berperan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan. Oleh karena itu penulis termotivasi untuk meneliti di Radio Republik Indonesia (RRI) dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RRI Medan.”** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada manajemen RRI Medan mengenai upaya

yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan pada ketigas aspek tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari penjelasan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, tidak aman, atau tidak mendukung dapat menurunkan fokus, motivasi, dan produktivitas karyawan.
2. Komunikasi yang tidak efektif dapat menyebabkan miskomunikasi, lemahnya koordinasi, dan penurunan motivasi kerja.
3. Ketidakpuasan kerja akibat faktor seperti gaji, pengakuan, atau hubungan antar rekan dan atasan dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan potensi turnover.
4. Perlu dianalisis mana dari faktor lingkungan kerja, komunikasi organisasi, atau kepuasan kerja yang paling berpengaruh signifikan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas dapat dirumuskan permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan pada RRI Medan ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik, diantaranya:

1. Bagi Peneliti
Untuk mempelajari lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan
2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak RRI Medan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki lingkungan kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja karyawan
3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber referensi, informasi, dan bahan rujukan untuk penelitian lebih lanjut

1.6 Penelitian Terdahulu

Untuk referensi penelitian, peneliti melampirkan sejumlah penelitian terdahulu. Berikut ini disajikan ringkasan penelitian yang relevan dengan penelitian ini dalam format tabel.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Populasi Dan Sampel	Hasil Penelitian
Desy Ernika (2016)	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda	X1: Komunikasi Organisasi X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Populasi = 56 orang	Uji F Komunikasi organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Uji T Komunikasi organisasi dan motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Vivin Desri Dakhi (2022)	Pengaruh Lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Simatelex Manufactory Batam	X1 : Lingkungan Kerja X2 : Komunikasi Y : Kinerja Karyawan	Populasi = 115 Orang	Uji F Lingkungan kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Uji T Lingkungan kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Andia Salsabilla dan Ian Nurpatra Suryawan (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Disiplin Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Populasi = 171 Orang Sampel = 80 Orang	1. Hasil uji hipotesis I, Ho1 ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KWS. 2. Hasil uji hipotesis II, Ho2 ditolak sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. KWS.

1.7 Tinjauan Pustaka

1.7.1 Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah seluruh fasilitas, alat, dan bahan yang digunakan, kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, metode yang dijalankan, serta sistem kerja yang diterapkan, baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja diklasifikasikan menjadi dua, yakni fisik dan non fisik.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja mencakup:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Keamanan di tempat kerja

1.7.2 Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2016, P. 415) setiap orang mengharapkan kenyamanan dari situasi di tempat bekerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap output yang menjadi tujuan utama. Kondisi ini turut menentukan tingkat efektivitas kerja yang diinginkan oleh atasan.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Oxy,2018), yaitu: 1. Gaji, 2. Promosi, 3. Rekan kerja, 4. Atasan, 5. Pekerjaan itu sendiri.

1.7.3 Komunikasi Organisasi

Menurut Rahman dan Prasetya (2018) komunikasi organisasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau pesan berupa ide, data, pemikiran, maupun emosi antara dua pihak atau lebih secara efisien sehingga mudah dimengerti.

Indikator untuk mengukur komunikasi organisasi menurut Suranto AW (2017:105), yaitu: 1. Pemahaman, 2. Kesenangan, 3. Sikap, 4. Hubungan yang baik dan Tindakan.

1.7.4 Kinerja Karyawan

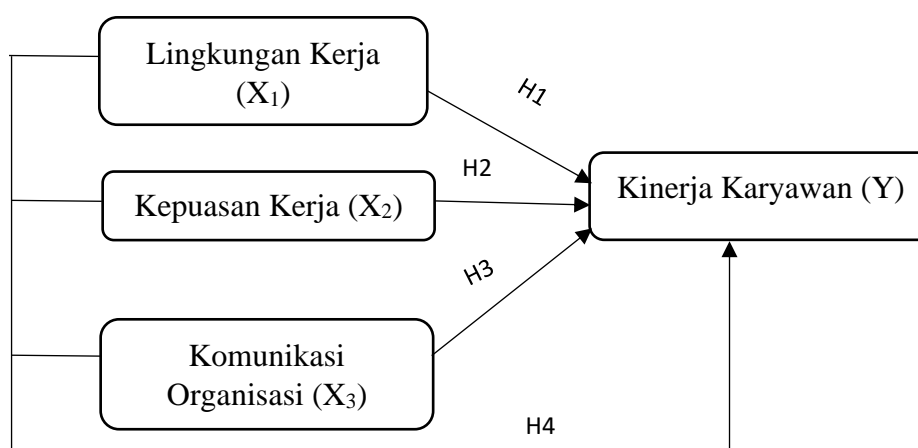
Menurut Fahmi (2016), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi yang bersifat profit-oriented dan no profit oriented.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Afandi (2016:73), yaitu: 1. Kuantitas Hasil kerja, 2. Kualitas hasil kerja, 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, 4. Disiplin Kerja, 5. Inisiatif.

1.8 Kerangka Koseptual

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan mengenai variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komunikasi organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



1.9 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan

H3 : Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan

H4 : Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RRI Medan