

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Zaman sekarang ini media massa memiliki peran sangat penting dan tidak terpisahkan lagi dari kehidupan masyarakat. Media massa merupakan sarana informasi untuk menyampaikan pesan kepada masyarakat, baik itu tua, muda, remaja dan anak-anak, digunakan untuk menyampaikan berbagai informasi kepada masyarakat baik berupa media cetak maupun media elektronik. Media cetak merupakan sarana media massa yang dicetak dan diterbitkan secara berkala seperti surat kabar, majalah, sedangkan media elektronik adalah alat-alat yang menggunakan elektronik modern, misalnya radio, televisi dan film (Mulyani, 2016).

Televisi merupakan suatu alat yang digunakan sebagai sarana komunikasi yang searah dan sangat efektif untuk menyampaikan pesan-pesan kehidupan. Banyaknya stasiun televisi yang muncul menjadi sebuah penanda bahwa perkembangan teknologi elektronika yang dapat menampilkan gambar dan suara (Audiovisual) mulai merambah ke masyarakat. Di Indonesia stasiun televisi berlomba-lomba untuk mengkomunikasikan keunggulan program-program yang dimiliki stasiun televisi tersebut.

Stasiun televisi telah mengalami penurunan dengan banyaknya pengguna media sosial seperti *Youtube*, *Tiktok*, *Twitter*, dsb. Hal ini membuat masyarakat lebih memilih media sosial sebagai sarana menerima informasi. Salah satu penyebabnya ialah tayangan menjadi kurang menarik, membosankan, dan berkurangnya tayangan yang mengedukasi. Semua fungsi televisi sekarang bisa kita dapatkan juga pada media sosial dengan lebih mudah dan cepat. Dikarenakan hal tersebut stasiun televisi harus dapat meningkatkan kualitas siaran untuk menarik minat penonton, serta stasiun televisi juga harus mengikuti era digital agar dapat tetap bertahan seperti membuat TV digital. Masyarakat dapat mengkonsumsi hiburan maupun informasi selayaknya media sosial melalui TV digital.

Perlu ada pengelolaan yang baik untuk menciptakan kinerja yang handal dan optimal. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ini perlu dilakukan oleh perusahaan agar para karyawan bisa mengeluarkan seluruh potensi yang ada dalam diri mereka, dengan begitu kinerja yang mereka lakukan dapat maksimal. Kinerja sendiri merupakan segala kegiatan dan prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk membantu mencapai target/tujuan perusahaan. Menurut Indra, Amis, Andi Tri (2016) bahwa kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada suatu organisasi sangatlah penting dan dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, kinerja yang kurang maksimal dari para karyawan akan menurunkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Potu (2013) kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Ini berarti penilaian kinerja karyawan dilakukan secara individu, bukan kelompok, sehingga nantinya dapat lebih mudah untuk dilakukan pembinaan yang tahapan dan materinya pun akan berbeda sesuai dengan kinerjanya. Namun, terdapat beberapa penelitian tentang kinerja masih terdapat kesenjangan pada gaya kepemimpinan. Menurut Cindy Ariesta (2020) gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan belum bisa memberikan contoh yang baik dan bertindak sebagai teladan yang positif bagi karyawan. Sementara menurut Ruyatnasih, Anwar (2013) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Ilyas Muhajir (2013) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Jambi Ekspres Televisi adalah lembaga penyiaran publik lokal swasta di bawah naungan Jawa Pos Group dengan maksud untuk menyelenggarakan siaran televisi dengan nama “JEK TV” disahkan oleh Menteri Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia NO.534/KEP/M.KOMINFO/12/2010 dan Izin

Siaran Radio No. 01362660- 000SU/2020092013. JekTV juga mempunyai slogan "Inspirasi Kito" dimana menjadikan JekTV sendiri menjadi sebuah inspirasi bagi masyarakat Jambi. Jek TV sendiri mempunyai tujuan untuk membantu pemerintahan dan masyarakat Jambi dalam usaha meningkatkan kualitas dan sumber daya manusia, menjadikan media hiburan, informasi dan komunikasi alternatif antara pemerintah dan masyarakat serta memotivasi masyarakat untuk mampu mengembangkan potensi diri dan lingkungannya agar memiliki keunggulan dalam persaingan global.

PT Jambi Ekspres Televisi memiliki 5 devisi yang terbagi menjadi program entertainmen, program news, IT & broadcast, keuangan & umum, serta marketing. Total seluruh karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi sejumlah 30 karyawan.

Kinerja PT Jambi Ekspres Televisi berdasarkan hasil kerja yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut

Tabel 1. 1 Kinerja PT Jambi Ekspres Televisi

No	Divisi	Indikator Kinerja	Capaian					
			2020		2021		2022	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Program Entertainment	Rating penonton	20%	15%	20%	16%	20%	15%
2.	Program News	Aktualisasi	20%	17%	20%	14%	20%	19%
3.	IT & Broadcast	Teknologi	20%	10%	20%	12%	20%	16%
4.	Keuangan & Umum	Efektif & Efisien	20%	13%	20%	17%	20%	20%
5.	Marketing	OmMet	20%	18%	20%	25%	20%	25%
Rata-Rata				73%		84%		95%

Sumber : Diolah untuk kebutuhan proposal (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, kinerja Jambi Ekspres Televisi menunjukkan belum tercapainya target perusahaan, hal ini terlihat dari angka pencapaian selama tiga tahun terakhir dan angka pencapaian yang mendekati atau melampaui target yang

telah ditetapkan setiap tahunnya. Dalam dua tahun terakhir, kinerja Jambi Ekspres Televisi mengalami penurunan dan angka realisasi belum mencapai target. Pada tahun 2020, angka belum terealisasi sebesar 27%, dengan persentase terkecil oleh IT dan Broadcast. Hal ini disebabkan pada awal tahun 2020 adalah mewabahnya virus corona (covid-19) yang kita ketahui telah menimbulkan banyak dampak buruk terhadap perekonomian di seluruh dunia, dan juga berdampak pada sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Di tahun 2021 kinerja perusahaan Jambi Ekspres Televisi terlihat mulai membaik di iringi oleh kondisi pandemi yang mereda, hal ini membuat sendi-sendi perekonomian mulai kembali berjalan normal, meski demikian perusahaan belum mencapai realisasi di angka 16% pada tahun 2021. Berbagai inovasi yang dilakukan ketika terjadi nya pandemi juga membuat perusahaan bisa berjalan dengan semestinya. Hal itu dilakukan untuk beradaptasi di lingkungan pandemi, dan di tahun 2022 perusahaan ini menunjukkan perubahan positif, akan tetapi masih realisasi yang belum di capai perusahaan pada tahun 2022 yaitu di angka 5%.

Menurut Simamora (2015) terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu berupa keahlian dan kemampuan yang dimiliki, kemudian untuk faktor psikologis berupa persepsi dan sikap dari masing-masing individu, dan faktor yang berasal dari organisasi berupa kepemimpinan, lingkungan kerja serta desain pekerjaan. Pemimpin menjadi faktor penting dalam upaya memaksimalkan kinerja karyawan, pemimpin berperan besar untuk mengelola para bawahan agar mau ikut membantu organisasi mencapai tujuannya dengan memberikan kinerja yang maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat, maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Menurut

Amulloh (2020) para karyawan akan bangga memiliki pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai, dikarenakan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja anggotanya. Karyawan yang memiliki pemimpin seperti demikian akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Kemudian menurut Hardianti (2016) pihak yang paling berpengaruh untuk memelihara kinerja karyawan adalah pimpinan atau atasan langsung. Sementara menurut Pratama (2012) gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia pada suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan individu dan kinerja unit itu sendiri. Sementara Clarissha (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan digunakan pemimpin untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan.

Sebagai seorang pemimpin, harus mampu mengelola para karyawannya agar para karyawan mau bekerja dan ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan perusahaan. Terdapat banyak cara dalam pengelolaan karyawan, pemberian motivasi, semangat, komunikasi, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai merupakan cara dari pimpinan untuk dapat memaksimalkan kinerja para karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan selama 6 bulan magang di PT Jambi Ekspres Televisi, pemimpin telah menerapkan kepemimpinan secara demokratis, hal ini dapat dilihat dari pemimpin sering mendatangi ruangan para karyawan untuk memberikan arahan, mengontrol, mengajak para karyawan untuk berinteraksi, kemudian selain itu pemimpin mendatangi acara yang diselenggarakan oleh salah satu bidang, dengan memberikan kata sambutan dan lain-lain, akan tetapi ada juga bidang yang mendapatkan bentuk apresiasi berupa pujian hal itu dikarenakan hasil kerja yang memuaskan. Sebuah apresiasi sangat penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan, karena hal itu dapat mempengaruhi kinerja para karyawan dan hal tersebut adalah bentuk dari menghargai potensi bawahannya. Pemimpin senantiasa mendengarkan kritikan dari karyawannya dan mempertimbangkan segala masukan dan menampung setiap pendapat dari karyawannya untuk kemajuan

perusahaan, serta pemimpin dalam melakukan kerjasama dengan karyawannya cukup aktif, hal ini dapat dilihat dari pemimpin yang senantiasa menjalin komunikasi yang baik antar karyawannya, dan sangat aktif bahkan sering kali turun langsung ke lapangan dengan karyawan.

Gaya kepemimpinan ini juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini karena gaya kepemimpinan ini selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan, dan ini akan membuat karyawan merasa dihargai, selain itu juga dilihat dari pendapat para peneliti terdahulu yang banyak menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang cukup positif terhadap kinerja, dengan pengaruh positif inilah membuat para karyawan senang dengan pimpinannya, dan dengan munculnya rasa senang dari para karyawan terhadap pimpinan maka kepuasan kerja akan tercapai. Angraini (2015) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini karena gaya kepemimpinan demokratis yang idealis, menginspirasi karyawannya, dan berperilaku baik sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Adapun menurut Mitang, Kiha (2019) gaya kepemimpinan demokratis dapat memberikan kepuasan kerja para karyawan, hal ini karena dengan gaya kepemimpinan ini pimpinan cenderung lebih menghargai potensi setiap bawahan, mendengar kritik, pendapat, saran, dan melakukan kerjasama dengan bawahan, sehingga bawahan lebih merasa dihargai oleh pimpinan. Sementara menurut Febrianti (2019) gaya kepemimpinan demokratis memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dan semakin tinggi tingkat persepsi gaya kepemimpinan demokratis maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan demokratis bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan juga memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan faktor yang berasal dari psikologis karyawan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan baik untuk kinerja, dan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan berpengaruh negatif terhadap kinerja, itu artinya kepuasan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja

menurut Yaseen (2013). Rosita, dan Yuniati (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kepuasan kerja, karena faktor-faktor ini yang menjadi masalah penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Sementara menurut Nurjanah (2021) salah satu yang menjadi faktor penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja karyawan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kemudian menurut Damayanti (2018) kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh organisasi, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang membuat karyawan merasa ingin memberikan usaha terbaik dan ikut berjuang bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja akan menurun atau kurang maksimal apabila karyawan kurang puas terhadap pekerjaannya. Menurut Aruan, Fakhri (2015) seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkringan, dan berprestasi buruk. Kepuasan kerja ini penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Damayanti (2018) kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keinginan mereka untuk berkomitmen dan memberikan kinerja terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja. Sementara Sanuddin, Florida (2013) berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, karena kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. PT Jambi Ekspres Televisi perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, hal ini agar kinerja para karyawan dapat lebih maksimal. Karyawan yang kurang peduli dan belum adanya kesadaran untuk meningkatkan kinerja mereka adalah salah satu bentuk belum tercapainya kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi dapat diukur dari beberapa hal seperti upah, tunjangan dan sebagainya. Pemberian upah dan tunjangan menjadi tolak ukur yang sangat jelas dalam mengukur kepuasan kerja karyawan, dimana jika seorang karyawan menerima upah dan tunjangan sesuai

dengan yang harus dia terima maka mereka akan merasa puas dengan pekerjaannya. Gaji dan tunjangan dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut

Tabel 1. 2 Upah dan Tunjangan Karyawan Jek TV Tahun 2022

No	Nama Karyawan	Upah	Tunjangan	
			Lembur	Diluar daerah
1.	Yoke	Rp. 4.000.000	Rp. 1.500.000	Rp. 2.050.000
2.	Lilis	Rp. 4.000.000	Rp. 1.500.000	Rp. 2.050.000
3.	Heru	Rp. 4.000.000	Rp. 1.500.000	Rp. 2.050.000
4.	Dendi	Rp. 4.000.000	Rp. 1.500.000	Rp. 2.050.000
5.	Rendra	Rp. 5.000.000	Rp. 1.500.000	Rp. 2.050.000
6.	Roby	Rp. 5.000.000	Rp. 1.500.000	Rp. 2.050.000
7.	Hardi	Rp. 5.000.000	Rp. 1.500.000	Rp. 2.050.000
8.	Akias	Rp. 5.000.000	Rp. 1.500.000	Rp. 2.050.000

Sumber : PT Jambi Ekspres Televisi (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat PT Jambi Ekspres Televisi memberikan upah diatas UMR Jambi tahun 2022 yaitu Rp 2.972.192 dan memberikan kompensasi bagi karyawan yang lembur & bekerja diluar daerah.

Tidak hanya gaya kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi faktor lingkungan, menurut Sunarsi, Wijoyo, Prasada, dan Andi (2020) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja yang ditempati. Lingkungan kerja juga hal yang penting ketika bekerja, dan banyak riset yang menyatakan bahwa banyak karyawan yang berhenti dari pekerjaannya dikarenakan lingkungan kerja yang tidak baik atau tidak mendukung, menurut Rahmawanti, Swasto, dan Prasetya (2014) terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sementara menurut Yugusna, Fathoni, dan Haryono (2016) lingkungan kerja yang sesuai dan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja agar terciptanya tujuan.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Aruan, Fakhri (2015) lingkungan kerja dibagi

menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik seperti suhu udara, sumber udara, fasilitas perusahaan yang memadai, alat kerja dan tersedianya alat-alat pengaman, dan lingkungan kerja non fisik yang berupa hubungan komunikasi antara atasan dan bawahan, antara sesama karyawan, dan antara bawahan ke atasan. Kondisi lingkungan kerja fisik pada PT Jambi Ekspres Televisi dapat dilihat dari tabel 1.3 berikut

Tabel 1. 3 Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada PT Jambi Ekspres Televisi

No	Keterangan	Tidak Berfungsi dengan Baik	Keterangan
1.	Meja	2	Rusak ringan
2.	Kursi	2	Rusak ringan
3.	TV	1	Rusak ringan
4.	Pintu	1	Rusak berat
5.	Kipas Ventilasi	1	Rusak berat
6.	Lampu Studio	1	Rusak ringan
7.	Tangga	1	Rusak ringan
8.	Kamera	2	Rusak ringan
9.	Kabel	2	Rusak berat
10.	AC	1	Rusak ringan
11.	Komputer	-	Baik
12.	Lemari	-	Baik
13.	Kamar Mandi	-	Baik

Sumber : PT Jambi Ekspres Televisi, tahun 2023

Berdasarkan dari data pada tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa sarana dan prasarana di dalam PT Jambi Ekspres Televisi masih belum sepenuhnya memadai. Banyak fasilitas yang mengalami kerusakan, baik dari kerusakan ringan sampai kerusakan berat, seperti pintu, kipas ventilasi, kabel dan lainnya yang belum dilakukan penggantian dengan unit baru, dan ruangan yang terasa sempit.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap upaya mencapai kepuasan kerja karyawan, namun tidak hanya berpengaruh terhadap kepuasan

kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja para karyawan. Menurut Lestary, Harmon (2017) lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang menentukan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus mempunyai lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ifroatul Humairoh (2020) juga berpendapat bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan semangat kerja dan menurunkan kinerja karyawan. Sementara Mamesah, Kawet, Lengkon (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya. Sementara menurut Hidayat, Taufik (2012) faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan gambaran diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap PT Jambi Ekspres Televisi guna mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja para karyawan, sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan demokratis, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Jambi Ekspres Televisi?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja pada PT Jambi Ekspres Televisi?
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Jambi Ekspres Televisi?
7. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pokok penelitian ini adalah untuk menyelidiki Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*, dan tujuan spesifik dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran gaya kepemimpinan demokratis, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja pada PT Jambi Ekspres Televisi.

6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Jambi Ekspres Televisi.
7. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi.
8. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Jambi Ekspres Televisi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT Jambi Ekspres Televisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, bahan koreksi dan acuan perbaikan berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Jambi Ekspres Televisi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau pertimbangan untuk peneliti selanjutnya dalam menjalankan dan mengembangkan pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, lingkungan kerja dan kepuasan Kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.