

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan.

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 manajer untuk membentuk komitmen organisasi karyawan. komitmen organisasi menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin karyawan yang akan berpengaruh terhadap pelayanan kepada *customer*.

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting dalam pengembangan organisasi baik yang bersifat profit maupun sosial. Hal ini karena komitmen organisasi berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya pengelola organisasi atau perusahaan.

Dalam proses pengembangan perusahaan diperlukan pengembangan kualitas sumber daya pengelola yang dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme, seperti melibatkan karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang menunjang profesionalisme. Keadaan ini dapat kita pahami karena kemajuan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya pengelolanya.

Karyawan yang profesional akan sangat menunjang bagi keberlangsungan perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang profesional, akan dengan mudah mencapai tujuan yang diharapkan. Namun sebaliknya karyawan yang kurang profesional seperti kurang menanggapi keluhan pelanggan, cepat memperbaiki gangguan saluran. Hal ini tentu tidak mudah untuk mendapatkannya. Perusahaan harus memulainya dari proses seleksi ketika melakukan penerimaan karyawan baru sampai dengan pemberian pelatihan secara berkelanjutan guna menunjang tugas yang menjadi tanggung jawab perusahaan.

Pelatihan yang berjenjang ini akan membekali setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang menjadi tuntutan karyawan. Setiap karyawan mengalami kenaikan jabatan harus diimbangi dengan kemampuan dalam menjalankan kewajibannya tersebut. Selain itu juga perlu dilakukan rotasi karyawan agar tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja.

Untuk mengelola sumber daya manusia agar lebih berhasil guna diperlukan pemimpin yang efektif. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai

permasalahan yang dihadapi individu tersebut. Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan

Dengan semakin meningkatnya kemampuan karyawan harus pula diimbangi dengan peningkatan kesejahteraannya dengan memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Setiap orang bekerja tentu ingin memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Kebutuhan akan terus mengalami peningkatan seiring dengan peningkatan laju inflasi di suatu daerah atau negara. Ketimpangan antara meningkatnya laju inflasi dengan kenaikan gaji akan menyebabkan seseorang sulit memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka tidaklah heran jika setiap kenaikan harga akan direspon oleh para karyawan atau buruh dengan kenaikan gaji.

Selain kebutuhan dasar tersebut, yakni tercukupinya kebutuhan minimal, seorang manajer yang baik juga akan tanggap dengan setiap perkembangan teknologi yang menunjang pelayanan bagi konsumennya. Dengan merespon perkembangan teknologi tentu perusahaan tersebut akan dapat meningkatkan pelayanan terhadap konsumen. Salah satunya adalah dengan memanfaatkan teknologi siaran yang mampu tahan terhadap segala kondisi cuaca. Dengan beralihnya teknologi tersebut dibutuhkan karyawan yang mampu mengoperasikannya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan salah satu jawabannya. Pelatihan ini tentu harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang diberikan pelatihan tentu akan mendapatkan keterampilan yang baru yang dapat menunjang kinerjanya, dapat

mengaplikasikannya skill yang dimilikinya bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan daya saing.

Dengan bertambah skill yang dimiliki, maka manajer dapat memanfaatkan keahliannya tersebut untuk memegang tanggung jawab yang lebih besar kepadanya. Pemberian tugas baru ini tentu membawa tantangan tersendiri bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian tugas baru ini tentu membawa risiko dan juga membawa dampak yang positif bagi pengembangan diri karyawan yang bersangkutan. Hal ini juga harus disertai dengan peningkatan kesejahteraan karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang memegang jabatan baru juga harus diberikan pertimbangan-pertimbangan tentang standar kerja yang harus dicapai. Dengan pemberian pertimbangan tersebut diharapkan karyawan dapat mempelajari tugas baru tersebut dengan sebaik-baiknya dan tentunya akan mempertimbangkan dirinya apakah dapat mencapai standar yang diinginkan perusahaan. Selain itu perlu juga dilibatkan rekan setim atau bawahan untuk menilai apakah karyawan yang diberikan tugas baru tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dengan dibukanya peluang bagi semua karyawan untuk meraih suatu jabatan tertentu akan dapat menimbulkan persaingan yang sehat diantara karyawan. Ini tentu harus ditunjang dengan budaya organisasi yang dapat menciptakan iklim persaingan yang sehat. Dengan persaingan yang sehat maka karyawan akan berlomba-lomba untuk meningkatkan kompetensinya guna menduduki jabatan yang diinginkannya.

Pencapaian atas keberhasilan dalam menjalankan tugas tentu harus diapresiasi oleh pimpinan atau top manajer. Apresiasi dapat dilakukan dengan memberikan pujian atas keberhasilan tersebut. Pujian seorang manajer kepada karyawan yang mampu melakukan tugas baru diantara karyawan-karyawan lain tentu akan memberikan dampak yang positif. Apalagi jika diiringi dengan pemberian bonus atau hadiah yang menarik, tentu akan memberikan dorongan yang lebih lagi bagi seluruh karyawan di perusahaan tersebut.

Usaha-usaha tersebut di atas diharapkan akan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi karyawan diindikasikan dengan tiga hal, yaitu : (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya, (3) keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai keinginan keluar dari perusahaan, maka hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktifitas yang tinggi. Komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila komitmen seseorang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap dari seseorang berkaitan dengan apa yang diterimanya sebagai akibat pekerjaan yang telah dilakukan. Maka dari itu semakin

tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya maka akan semakin tinggi pula kinerjanya dan kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor pendukung karyawan dalam meningkatkan motivasi. Sebaliknya, apabila perusahaan kurang memperhatikan komitmen organisasi, maka sulit bagi karyawan untuk termotivasi dalam mengembangkan kemampuan atau skill yang mereka miliki.

Masalah yang muncul yang berkaitan dengan komitmen organisasi di PT. MNC Sky Vision adalah pegawai tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) pegawai terhadap organisasi menjadi rendah.

Masalah lain yang muncul dalam perusahaan berkaitan dengan motivasi. Motivasi pegawai di PT. MNC Sky Vision masih terbilang rendah, hal tersebut bisa dilihat dari tidak adanya absensi dan *punishment* untuk pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan motivasi menjadi menurun. Padahal ketika masih ada sistem absensi dan pemberian *punishment* berupa potongan tunjangan sebesar 20% bagi pegawai yang tidak masuk kerja pegawai justru menjadi rajin. Adapun tingkat absensi karyawan PT. MNC Sky Vision adalah sebagai berikut;

Tabel 1.1 Jenis Absensi Karyawan

Tahun	Jml karyawan	St	%	Ijin	%	Mangkir	%	Total	%
2013	258	55	21.3	26	10.1	8	3.1	89	34.5
2014	247	60	24.3	25	10.1	10	4.0	95	38.5
2015	220	58	26.4	27	12.3	14	6.4	99	45.0

Sumber: PT. MNC Sky Vision

Berdasarkan data di atas, tingkat kehadiran karyawan PT.MNC Sky Vision selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya dari tahun 2013-2015. Terlihat pada tahun tahun 2013 jumlah absensi karyawan menunjukkan 34,5%, tahun 2014 menunjukkan peningkatan menjadi 38,5%, kemudian pada tahun 2015 menunjukkan peningkatan lagi menjadi 45%`Peningkatan jumlah ketidakhadiran ini berdampak pada komitmen organisasi karyawan.

Selain masalah absensi yang sering menjadi yang menunjukkan tingkat komitmen organisasi karyawan adalah turn over. Tingkat turn over karyawan PT. MNC Sky Vision adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Turn Over Karyawan

Tahun	Jml karyawan	Karyawan masuk	%	Karyawan Keluar	%
2014	258	43	16.7	11	4.3
2015	247	20	8.1	31	12.6
2016	220	31	14.1	58	26.4

Sumber: PT. MNC Sky Vision

Berdasarkan data di atas, tingkat turn over karyawan PT.MNC Sky Vision selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya dari tahun 2013-2015. Terlihat pada tahun tahun 2013 jumlah turn over karyawan menunjukkan 4,3%, tahun 2014 menunjukkan peningkatan menjadi 12,6%, kemudian pada tahun 2015 menunjukkan peningkatan lagi menjadi 26,4%`Peningkatan jumlah ketidakhadiran ini berdampak pada komitmen organisasi karyawan.

PT. MNC Sky Vision merupakan perusahaan pemegang lisensi untuk TV Kabel Indovision, TOP TV yang terus mengembangkan usahanya ke seluruh Indonesia. Untuk itu dibutuhkan kualitas tayangan bagi pelanggannya dan juga perluasan konsumen ke berbagai daerah di Indonesia. Kualitas tayangan

ditingkatkan melalui peluncuran Satelit C1 lebih tahan terhadap perubahan cuaca, sesuai dengan keadaan daerah tropis pada umumnya serta memiliki jejak jangkauan (footprint) ke seluruh wilayah Indonesia. Adapun yang bertanggung jawab mengelola dan mengoperasikan satelit tersebut adalah PT Media Citra Indostar yang didirikan pada 22 Juli 1991.

Dengan satelit ini, dapat memberikan layanan pendistribusian tayangan saluran-saluran televisi berlangganan lokal dan mancanegara melalui Indovision yang disajikan kepada para pelanggan di Indonesia secara optimal dengan menggunakan dekoder dan antena parabola mini berukuran diameter 80 cm terdiri dari ada lima saluran siaran kabel televisi internasional seperti HBO, ESPN, Discovery Channel, Cartoon Network dan CNN International News. Pada tahun 1997, Indovision melakukan inovasi dengan mengubah signal penayangannya dari analog menjadi digital. Inovasi ini dapat meningkatkan kualitas penerimaan gambar maupun suara bagi pelanggannya.

Sementara untuk meningkatkan jumlah pelanggannya, PT. MNC Sky Vision terus melakukan penetrasi pasar ke seluruh kota-kota besar di Indonesia. Rekrutmen dan mempertahankan tenaga pemasaran yang dimilikinya dengan meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Motivasi kerja terhadap Karyawan Komitmen Organisasi pada PT. MNC Sky Vision”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang menyangkut sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurang profesional karyawan
2. Kurang diberikan pelatihan bagi karyawan
3. Kepemimpinan yang kurang efektif
4. Tuntutan mutu siaran yang dengan segala kondisi
5. Iklim kerja yang kurang kondusif
6. Tingginya angka absensi karyawan
7. Meningkatnya turn over karyawan
8. Rendahnya motivasi kerja sehingga karyawan kecil komitmen organisasinya

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata cukup banyak permasalahan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Maka peneliti membatasi pada masalah hubungan antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi karyawan.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan ruang lingkup masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalahnya dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Apakah ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan komitmen organisasi karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Pimpinan perusahaan

Hasil penelitian ini diupayakan menjadi bahan informasi tentang penting motivasi kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan di PT. MNC Sky Vision.

2. Karyawan

Sebagai bahan informasi dan acuan untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi kerja karyawan di PT.MNC Sky Vision

3. Mahasiswa

Untuk menambah hasanah pengetahuan tentang pentingnya komitmen organisasi melalui motivasi kerja karyawan.