

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang berkembang merupakan keinginan dan tujuan dari setiap perusahaan. Tetapi perusahaan harus siap dalam menghadapi dunia persaingan perusahaan satu dengan perusahaan yang lainnya. Untuk memasuki persaingan dunia kerja setiap perusahaan diuntut untuk dapat memiliki kinerja dan potensi karyawan yang tinggi agar dapat bersaing secara kompetitif. Keunggulan-keunggulan karyawan yang kompetitif ini dapat diperoleh dengan cara memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan.

Maka dari itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, namun bukan hanya untuk bersaing saja tetapi untuk memajukan perusahaan itu sendiri agar kualitas maupun kuantitas perusahaan tetap baik dan meningkat. Apabila perusahaan memiliki kualitas yang baik tentu mempermudah perusahaan untuk memiliki citra positif yang baik pula bagi masyarakat. Ketika perusahaan sudah memiliki citra positif dalam lingkup masyarakat, perusahaan tentu dengan mudah mendapatkan Sumber Daya Manusia yang kompeten.

Karena Sumber Daya Manusia merupakan hal yang terpenting dalam setiap perusahaan dan dapat mempengaruhi maju mundurnya sebuah perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan dan memahami apa saja yang menjadi kebutuhan karyawan. Karena saat karyawan merasa terpenuhi

kebutuhannya oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa mendapatkan kepuasan di tempat mereka bekerja dan akan tetap bertahan pada perusahaan tersebut.

Rasa kepuasan karyawan dapat dicapai apabila kesesuaian dan harapan terwujud didapatkan ditempat ia bekerja. Ketika seseorang karyawan merasa akan puas terhadap pekerjaannya, maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai respon dari karyawan yang berupa sikap karyawan yang menunjukkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan tersebut.

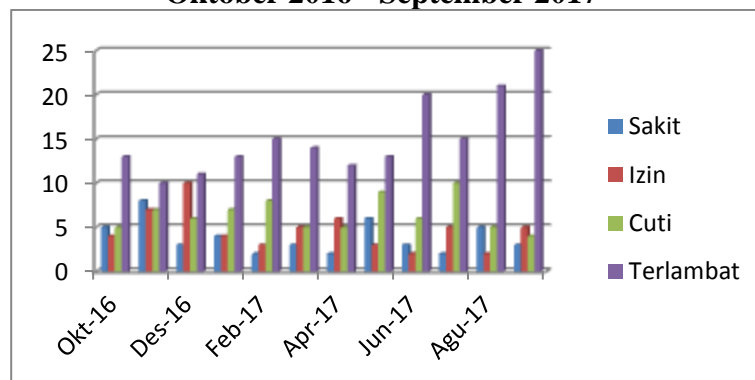
Rasa ketidakpuasan pun dapat muncul ketika apa yang harusnya didapatkan karyawan tidak sesuai dengan apa yang sudah di kontribusikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Peningkatan kepuasan kerja karyawan akan berdampak langsung kepada kinerja dan prestasi karyawan itu sendiri. Perusahaan harus memperhatikan kepuasan karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat menjadi permasalahan yang cukup menarik dan penting karena menyangkut hak atas individu itu sendiri.

Tempat yang menjadi penelitian ini adalah PT MNC *Sky Vision* KPP Bogor. PT MNC *Sky Vision* adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dan produk yang memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. PT MNC *Sky Vision* ini merupakan pendistribusian tayangan televisi berlangganan melalui satelit pertama di Indonesia yang berada dibawah naungan MNC yang berdiri sejak tahun 1998. Pada saat ini kurang lebih memiliki pelanggan sekitar 2,5 juta

pelanggan serta memiliki kurang lebih 130 channel dan 37 diantaranya merupakan channel exclusive.

PT MNC *Sky Vision* KPP Bogor itu sendiri sudah berdiri sejak 12 februari 2008 dengan jumlah karyawan 119 orang. Berdasarkan hasil pengamatan wawancara yang dilakukan peneliti di PT MNC *Sky Vision* ternyata memiliki masalah kepuasan kerja yang terdapat pada karyawan PT MNC *Sky Vision*. Masalah kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari data ketidakhadiran karyawan tahun 2017. Hal ini dapat dilihat pada tabel I.1

Tabel I.1
Data kehadiran karyawan PT MNC *Sky Vision*
Oktober 2016 - September 2017



Sumber: Data diolah peneliti

Dari Tabel I.1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan terjadi penambahan di beberapa bulan tertentu. Tingkat kehadiran karyawan terjadi paling signifikan pada bulan September dimana terdapat 25 karyawan yang terlambat hadir. Berdasarkan hasil wawancara, ketidakpuasan di PT MNC *Sky Vision* KPP Bogor dirasakan oleh karyawan dengan keluhan terhadap pekerjaan yang cenderung monoton, karyawan seringkali menunda pekerjaan dan melanggar peraturan seperti datang terlambat.

Setiap karyawan yang bekerja tentu mengharapkan kepuasan dari tempat ia bekerja, karena kepuasan kerja mempengaruhi kegiatan operasional kantor. Untuk itu perusahaan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya. Sehingga karyawan merasa puas dan tidak merasa terbebani oleh apa yang dikerjakannya.

Rendahnya motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak atau berperilaku. Dimana karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka ia merasa puas dengan pekerjaannya, karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan melakukan pekerjaannya dengan usaha yang maksimal serta dengan ditambahkan dorongan motivasi dari pimpinan dapat membuat karyawan bekerja secara lebih baik lagi.

Tugas seorang pemimpin adalah memberikan motivasi kepada karyawannya. Namun berdasarkan hasil pra riset yang telah dilakukan, peneliti menemukan masih ada beberapa karyawan yang tidak termotivasi. Dikarenakan pemimpin hanya menganggap bekerja sebagai kewajiban untuk mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan keinginannya. Oleh karena itu pekerjaannya menjadi kurang maksimal dan karyawan menjadi kurang puas dengan hasil pekerjaannya.

Selanjutnya stress kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Stres kerja adalah suatu perasaan menekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Sters kerja disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan tekanan yang berlebihan dari atasan atau sesama rekan kerja yang

melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan lain serta adanya konflik pribadi antar atasan dan dengan rekan kerja. Begitu pula yang terjadi pada PT MNC *Sky Vision* karyawan bekerja dengan pekerjaan yang monoton dengan ditambah setiap harinya karyawan harus bekerja dibawah tekanan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Mungkin bagi sebagian karyawan ada yang menjadikan tekanan tersebut sebagai penyemangat, tetapi tidak sedikit pula yang menyerah dan memilih untuk keluar dari perusahaan karena tidak tahan dengan tekanan tersebut. Hal inilah yang menjadi beban tersendiri bagi karyawan sehingga berdampak pada psikologis yang menimbulkan stres kerja. Apabila seorang karyawan memiliki stres kerja maka hal tersebut menandakan ada yang tidak sejalan antara keinginan karyawan dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan.

Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan ternyata dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Pelatihan adalah sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar karyawan semakin terampil. Dilihat dari standar penerimaan karyawan PT MNC *Sky Vision* KPP Bogor khususnya pada bagian teknisi adalah minimal lulusan SMA maka seharusnya pemberian pelatihan perlu diberikan secara berkala. Untuk dapat menunjang kemampuan karyawan dan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi bagi karyawan itu sendiri.

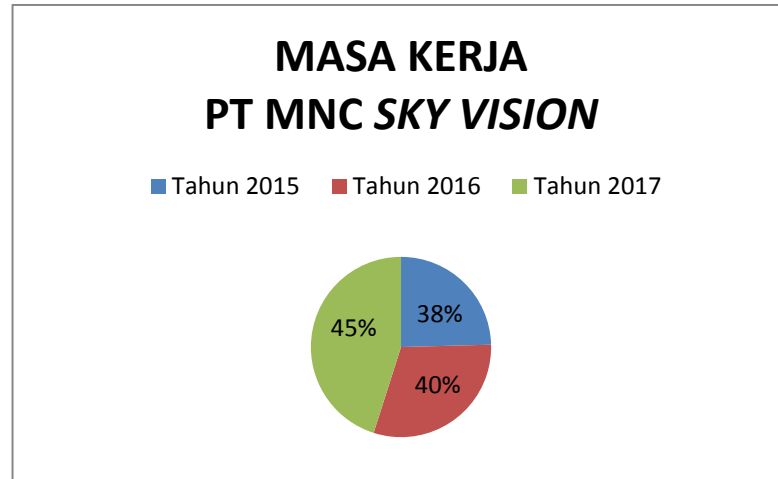
Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Pelatihan hanya diberikan pada saat satu minggu penerimaan karyawan, hal ini yang membuat karyawan merasa kurang puas akan pelatihan yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawan sedangkan karyawan sudah dituntut untuk memiliki keahlian yang matang dalam menghadapi permasalahan konsumen seperti pemasangan dan perbaikan. Tujuan diciptakannya pelatihan adalah untuk membantu dan mengoreksi kelemahan-kelemahan kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas akan pelatihan yang didapat maka ia dapat mempraktikannya secara maksimal saat melangsungkan pekerjaannya. Jika yang dikerjakan karyawan maksimal tentu konsumen akan merasa puas atas hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Didukung dengan komitmen organisasi yang rendah dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Komitmen organisasi merupakan gambaran sejauh mana seorang karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan memihak organisasi tersebut dan memiliki tujuan untuk mempertahankan organisasi itu. Tentunya karyawan tersebut akan terus berpartisipasi untuk memajukan perusahaan serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar karena ia merasa memiliki organisasi tersebut. Namun sebaliknya jika karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah maka ia tidak akan memiliki tujuan untuk mempertahankan dirinya pada organisasi tersebut dan tidak memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam memajukan organisasi.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan HRD PT MNC *Sky Vision* hasil wawancara yang telah dilakukan terdapat masalah mengenai komitmen organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel I.2

Tabel I.2
Rekapitulasi Masa kerja karyawan PT MNC *Sky Vision*
Periode Tahun 2015-2017



Sumber: Data diolah peneliti

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa komitmen pada karyawan PT MNC *Sky Vision* sangat rendah, banyaknya karyawan yang merasa tidak nyaman diperusahaan, sehingga mengakibatkan mereka lebih baik untuk mengundurkan diri dari perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan produk penjualan yang selalu dituntut meningkat dari target yang sudah ditetapkan. Sehingga pada setiap minggunya selalu diadakan lowongan pekerjaan khususnya pada bagian *sales*.

Hal ini sejalan dengan pemberian kompensasi yang rendah dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang diterima oleh seorang karyawan sebagai pelaksana pekerjaan yang berupa uang dan lainnya. Pemberian kompensasi merupakan hal yang sensitif dalam dunia kerja, maka dari itu pemberian kompensasi harus berdasarkan asas kelayakan, keadilan dan kesesuaian yang membuat karyawan merasa puas atas kontribusi yang sudah ia lakukan. Agar karyawan merasa puas terhadap suatu pekerjaannya, maka perusahaan harus memiliki loyalitas terhadap karyawannya.

Salah satu loyalitas perusahaan kepada karyawan yakni memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang sudah dilakukan oleh karyawan.

Namun yang terjadi pada karyawan PT MNC *Sky Vision* kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan apa yang sudah dikontribusikan. Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan PT MNC *Sky Vision* menyatakan bahwa pemberian kompensasi berupa gaji masih belum memberikan kepuasan untuk karyawan, hal ini didukung juga dengan pemberian tunjangan yang diberikan tidak tepat pada waktunya. Kemudian penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan cenderung kurang. Padahal pemberian penghargaan dapat menunjang kepuasan kerja sekaligus memberikan motivasi agar karyawan tersebut bekerja lebih baik lagi dan memiliki semangat yang tinggi untuk memajukan perusahaan. Maka dari itu pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan PT MNC *Sky Vision* KPP Bogor juga disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Rendahnya motivasi karyawan
2. Stress kerja yang tinggi
3. Kurangnya pelatihan yang diberikan
4. Rendahnya komitmen organisasi
5. Rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Komitmen organisasi dan kompensasi merupakan masalah yang kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun dikarenakan keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. MNC *Sky Vision*?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. MNC *Sky Vision*?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan PT. MNC *Sky Vision*?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, adalah:

1. Bagi perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi PT MNC *Sky Vision* KPP Bogor untuk menciptakan kepuasan kerja melalui komitmen organisasi dan kompensasi.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu perkuliahan dan untuk melatih mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah serta menambahkan pengetahuan dan wawasan peneliti.

3. Bagi peneliti lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan serta perbandingan dan pengembangan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama pada masa yang akan datang