

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan yang sangat cepat terjadi dilingkungan bisnis dan perekonomian, karena perkembangan dan kemajuan teknologi yang semakin hari semakin pesat di era globalisasi sekarang ini. Dengan demikian menimbulkan dampak semakin ketatnya persaingan antar perusahaan, hal ini menjadi tantangan besar yang dihadapi oleh perusahaan, seperti persaingan semakin tinggi dan perubahan yang sering datang tiba-tiba. Untuk itu perusahaan harus siap siaga menjaga kestabilan perusahaan agar perusahaan tidak mudah jatuh.

Selain itu, faktor kesiapan perusahaan yang harus matang dan tetap stabil perusahaan juga membutuhkan SDM (sumber daya manusia) yang dapat mampu bersaing untuk menjaga dan tetap menjalankan visi misi perusahaan sebaik mungkin. Perusahaan harus meningkatkan kinerjanya dan selalu menjaga produktivitasnya agar perusahaan dapat berkembang dan menjadi maju di masa yang akan datang.

Karyawan merupakan aset utama yang diperlukan suatu organisasi, karena aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya karyawan yang mengerjakan. Pengelolaan karyawan yang efisien akan berdampak pada peningkatan komitmennya dalam suatu organisasi. Kepemilikan karyawan yang mempunyai sikap loyalitas bagi perusahaan

memberikan keuntungan bagi perusahaan, karena karyawan tersebut mampu meningkatkan komitmen organisasi. Selain itu, sumber daya manusia (karyawan) juga akan mengevaluasi dari apa yang telah dilakukan perusahaan sehingga perusahaan akan menjadi lebih baik daripada pencapaian terdahulunya.

MNC Media adalah salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yang bergerak dibidang media, seperti penyiaran, periklanan, rumah produksi film, manajemen artis, dan lain-lainya. MNC Media mempunyai anak perusahaan yang bergerak di bidang penyiaran radio yaitu, MNC Radio Network.

Berdiri pada tahun 2005 dengan nama MNC Networks dan pada tahun 2009 berganti nama menjadi MNC Radio Networks. MNC Radio Networks adalah sub perusahaan yang memegang peranan dalam media penyiaran radio yang mempunyai 4 jenis nama jaringan radio yang terkenal di Indonesia seperti Sindo Trijaya 104.6 FM Jakarta, RDI 97.1 FM Jakarta, Global Radio 88.4 FM Jakarta, V Radio 106.6 FM Jakarta.

MNC Radio Networks mempunyai target pasar yang berbeda-beda sesuai dengan beberapa gender pekerjaan dan umur yang berbeda. Mulai dari kalangan Professional, Entrepener, Birokrat, Anak Remaja, Wanita Dewasa dan Pecinta Musik-musik Indonesia. Mulai dari umur 20 sampai 45 tahun.

Seperti diketahui bahwa membentuk komitmen organisasi adalah hal yang tidak mudah dilakukan karena menyangkut kepercayaan,

kenyamanan, dan pengikat karyawan yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan.

Oleh karena itu, perlu ada kajian lebih lanjut mengenai pembentukan komitmen organisasi karyawan MNC Radio Network. Karena komitmen organisasi tidak akan timbul begitu saja kepada karyawan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara penelitian yang peneliti lakukan, komitmen organisasi dipengaruhi oleh kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya dan rendahnya sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan memberikan nilai yang penting karena bagaimana karyawan memberikan hasil yang optimal untuk membuat perusahaan itu menjadi lebih baik. Sedangkan rendahnya sumber daya manusia yang diperusahaan dikarenakan tidak adanya training awal atau pelatihan awal yang dilakukan sebelum bekerja sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang sudah ahli dibidangnya seperti penyiaran.

Selain itu, Peneliti mendapatkan data tentang apa saja yang menjadi faktor yang diduga berpengaruh terhadap komitmen organisasi di MNC Radio Networks yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja.

Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja menjadi faktor utama yang terjadi pada karyawan MNC Radio Networks dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut salah satu karyawan disana mengakui bahwa kurangnya pengawasan dari atasan kepada bawahannya yang menyebabkan karyawan jadi kurang produktif sehingga tidak dapat bersosialisasi dengan baik antar karyawan maupun atasan. Seperti pemimpin yang tidak dekat dengan karyawan atau kurangnya motivasi yang diberikan pemimpin kepada karyawannya. Selain itu, karyawan juga mengaku tidak tercukupinya gaji yang didapatnya.

Tabel 1.I

Hasil Riset Awal

No	Pertanyaan	YA	TIDAK
1	Gaji yang diterima telah sesuai harapan	30%	70%
2	Gaji diterima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari	25%	75%
3	Gaji yang diterima sudah layak dan adil	15%	85%
4	Tunjangan yang didapat telah sesuai dengan harapan	10%	90%

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 1.I menunjukkan bahwa hasil dari pra riset yang dilakukan peneliti tentang pertanyaan mengenai kepuasan kerja berupa

kepuasan gaji yang diperoleh yang dilakukan oleh 20 responden. Hasilnya gaji yang diterima sesuai dengan harapan banyak yang menjawab tidak sebanyak 70%, gaji diterima sudah mencukupi kebutuhan sehari-hari 75%, gaji yang diterima sudah layak dan adil 85 %, dan tunjangan yang didapat telah sesuai harapan 90%.

Keterlibatan kerja yang rendah membuat karyawan tidak bertanggung jawab atas apa yang telah ditugaskan untuknya. Selain itu karyawan juga tidak mempunyai kepedulian terhadap perusahaan serta tidak turut ikut berpartisipasi aktif memberikan ide-idenya untuk kelangsungan perusahaan serta tidak adanya rasa memiliki atau cinta kepada perusahaannya.

Gaya kepemimpinan yang tidak baik atau sesuai juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi, sehingga timbul ketidak nyamanan yang karyawan rasakan dan dapat menyebabkan karyawan tidak betah dengan pekerjaannya dan akhirnya memilih untuk mengundurkan diri. Karyawan selalu mendapatkan tugas disetiap akhir bulan lebih banyak daripada hari-hari sebelumnya untuk mengitung segala sesuatunya dari perusahaan cabang seperti menghitung anggaran dana akhir tahun dari anak perusahaan yang ada di daerah. Membuat karyawan yang berada dijakarta membutuhkan ekstra tenaga lebih untuk menyelesaikan laporan tersebut.

Tabel 1.II**Rekapitulasi Karyawan Mengundurkan Diri**

Tahun	Jumlah
2016	34 orang
2015	28 orang
2014	30 orang
2013	29 orang

Sumber: Data Diolah oleh Peneliti

Berdasarkan hasil tabel 1.II rekapitulasi karyawan yang menundurkan diri empat tahun terakhir yaitu pada tahun 2016 ada 34 orang, tahun 2015 ada 28 orang, tahun 2014 ada 30 dan tahun 2013 ada 29 orang. Dengan demikian jumlah karyawan yang mebgundurkan diri pada MNC Radio Networks cukup banyak karena tidak ada kenyamanan dan juga termasuk dalam stress kerja serta rendahnya gaji yang didapatkan.

Hasil dari penelitian awal tersebut dapat disimpulkan bahwa masalah yang terjadi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada MNC Radio Networks adalah kurangnya kepuasan kerja, kurangnya tanggung jawab menjalankan tugas dan rendahnya keterlibatan kerja yang karyawan lakukan serta gaya kepemimpinan yang buruk.

Berdasarkan masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja dan keterlibatan kerja untuk menelaah lebih lanjut tentang kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan MNC Radio Networks.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat didefinisikan bahwa ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya komitmen organisasi pada karyawan, yaitu antara lain :

1. Kurangnya tanggung jawab menjalankan tugas
2. Kepuasan kerja yang kurang terpenuhi
3. Rendahnya keterlibatan kerja karyawan
4. Gaya kepemimpinan yang buruk
5. Tingginya stress kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, terdapat beberapa masalah mengenai komitmen organisasi pada karyawan yang sangat luas dan kompleks. Mengingat keterbatasan peneliti dari berbagai segi biaya, waktu dan tenaga, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada : “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan MNC Radio Networks”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi?

E. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan untuk menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti yang ingin meneliti tentang hal serupa tentang pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi sehingga dapat dikembangkan dengan lebih baik lagi.

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan masukan menambah wawasan, memberikan pengalaman dan pembelajaran yang berkaitan dengan komitmen organisasi pada karyawan yang disebabkan oleh variable

seperti kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

2. Bagi MNC Radio Networks

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan untuk perusahaan agar mengetahui apakah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh pada komitmen organisasi dan bisa untuk mencari solusi yang lebih baik untuk kemajuan perusahaan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai bahan diskusi dan referensi untuk mengembangkan pengetahuan bagi civitas akademika serta sebagai proses pengembangan pembelajaran mengenai kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai sumber menambah wawasan masyarakat agar dapat meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi.