

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pada sebuah perusahaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting, dengan adanya Sumber Daya Manusia seperti karyawan yang berkualitas baik akan menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya (Widayanti & Sariyathi, 2016). Hal tersebut dikarenakan karyawan merupakan *asset* yang berharga pada sebuah perusahaan, oleh karena itu karyawan harus menunjukkan kinerja yang baik agar mendapatkan hasil yang maksimal dan perusahaan juga mempunyai tanggung jawab untuk untuk menjaga karyawan yang memiliki kinerja baik dengan memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya (Utami, 2019).

Pada tahun 2019 mencatat permasalahan yang dihadapi oleh media pada beberapa tahun ini adanya disrupsi digital. Dampak nyata dari situasi ini adalah makin sulitnya ekonomi pada media, dan ini yang menjadi pendorong utama sejumlah langkah efisiensi dan juga pemutusan hubungan kerja disejumlah perusahaan media. Selain itu, dengan adanya disrupsi ke era digital ini maka akan menyebabkan menyusutnya pembaca dan berkurangnya iklan (Manan, 2019).

Dengan adanya disrupsi digital tersebut juga berdampak kepada media pertelevisian contohnya yaitu salah satu perusahaan televisi Net Mediatama Televisi (Net TV) yang melakukan pemangkasan terhadap karyawannya,

walaupun dari pihak Net TV mengatakan bahwa perusahaan hanya melakukan efisiensi dengan memberikan penawaran terhadap karyawan untuk mengundurkan diri. Tetapi, fakta yang terjadi banyak karyawan dari Net Tv yang akhirnya berhenti bekerja (Kompas, 2019).

Pada perusahaan pasti banyak sekali permasalahan yang dihadapi oleh karyawan yang akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan itu sendiri, seperti permasalahan kepada atasan, rekan kerja, terhadap pekerjaannya bahkan lingkungan tempat karyawan itu bekerja. Dengan adanya permasalahan tersebut, dapat menimbulkan hal seperti karyawan yang mencari pekerjaan baru atau mengundurkan diri dari perusahaan. Hal tersebut didukung oleh artikel dengan judul *Why Job satisfaction is an Important Phenomenon of the Vicious Circle?* yang ditulis oleh Bathena, (2018) mengatakan bahwa beberapa faktor paling penting bagi karyawan dalam hal kepuasan kerja, seperti bagaimana menghargai karyawan, apakah orang (karyawan) dapat mempercayai manajemen senior, seberapa aman dan jelas jenjang kariernya, dan seberapa adil bayarannya bagi karyawan.

Pada riset “*Global Leadership Study*” yang dilakukan pada tahun 2016 yang digagas Dale Carnegie memperlihatkan bahwa banyak tenaga kerja di Indonesia akan mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat, yang berencana pindah tempat kerja pada tahun baru, yang mengaku saat ini sedang mencari pekerjaan baru serta yang berniat bertahan dalam jangka waktu cukup panjang di perusahaannya. Menurut Joshua Siregar selaku

Director National Marketing Dale Carnegie Indonesia, mengatakan bahwa penyebab dari hal tersebut adalah “Kepuasan dalam bekerja (*job satisfaction*) dan keinginan untuk bertahan di suatu perusahaan (*intention to stay*) dipengaruhi oleh perilaku atasan ditempat karyawan tersebut bekerja” (Cahya, 2018).

Selaras dengan pernyataan di atas perusahaan yang memperhatikan tingkat kepuasan karyawannya dengan baik akan meminimalisir hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan seperti keluar (*exit*) ketidakpuasan dengan meninggalkan perusahaan, suara (*voice*) ketidakpuasan yang diungkapkan melalui saran, loyalitas (*loyalty*) ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu kondisi membaik dan pengabaian (*neglect*) ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi memburuk (Robbins dan Judge, 2015). Selain faktor perilaku atasan di tempat kerja yang menyebabkan kepuasan kerja rendah, terdapat faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hariandja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, lingkungan kerja (Emely *et al.*, 2017).

Selain dari keputusan karyawan akan pekerjaannya dapat dilihat lebih jauh terhadap profesi-profesi yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, hal tersebut di karenakan setiap profesi pasti memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dengan melihat kepuasan kerja karyawan ini dapat dilihat profesi yang mana saja yang memiliki

tingkat kepuasan kerja tinggi dan profesi yang memiliki tingkat kepuasan rendah.

Selanjutnya, dari 10 profesi dengan tingkat kepuasan kerja paling tinggi. Riset yang dilakukan oleh Jobplanet yaitu sebuah platform komunitas online untuk berbagi informasi seputar dunia kerja dan perusahaan yang menganalisis data terkumpul melalui situs webnya sejak Januari hingga Juni 2016. Dengan melibatkan 48.250 orang karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia sebagai responden, dan menggunakan sampel 18.900 perusahaan dari berbagai sektor industri yang terdaftar di Jobplanet (Jobplanet, 2016).

Tabel 1.1 Profesi Dengan Tingkat Kepuasan Kerja Tinggi

No.	Profesi	Rata-rata Tingkat Kepuasan Kerja
1.	Karyawan di bidang Pemerintahan (pegawai negeri sipil (PNS), petugas pelayanan sosial, serta anggota kepolisian dan tentara)	3,70%
2.	Karyawan di bidang Media dan Public Relations (PR) (wartawan, praktisi PR, pembawa acara, <i>editor</i> , <i>copywriter</i> , serta fotografer dan kameramen)	3,59%
3.	Karyawan di bidang Penelitian dan Pengembangan (Litbang) (ahli teknologi kelistrikan, ahli teknologi dan pengembangan pangan, staf Litbang, serta ilmuwan dan ahli Geofisika)	3,57%
4.	Karyawan di bidang Pelayanan (<i>wedding planner</i> dan <i>wedding organizer</i> , pramugari, pemandu wisata, pemilik dan pengelola hotel, serta ahli kosmetika dan perawatan kecantikan)	3,52%
5.	Karyawan di bidang Pengembangan Bisnis (konsultan bisnis, direktur, dan perencana strategi bisnis)	3,51%
6.	Karyawan di Bidang Hukum (pengacara, auditor, dan petugas litigasi)	3,51%
7.	Pekerja Profesional (penerjemah bahasa, pengamat seni dan budaya, agen properti, juru masak, pilot, dan gamer profesional)	3,50%
8.	Karyawan di bidang Teknologi Informasi (TI) (<i>game developer</i> , <i>web developer</i> , <i>application developer</i> ,	3,49%

	<i>UI/UX developer, hardware/software engineer, video engineer, system engineer, IT planner, dan IT project manager</i>)	
9.	Karyawan di bidang Engineering (perencana perkotaan dan tata ruang, arsitek, desainer interior, serta <i>electrical</i> dan <i>mechanical engineer</i>)	3,47%
10.	Karyawan di bidang Marketing (<i>digital marketing, brand marketing, riset pasar, dan customer relationship management (CRM)</i>)	3,46%

Sumber : Jobplanet (2016)

Dari tabel di atas dapat dilihat bawah hasil riset yang dilakukan pada tahun 2016 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan yang bekerja pada sektor industri pertelevisian (bidang media) berada pada posisi ke dua dengan rata-rata tingkat kepuasan 3,59%. Dengan melihat hasil riset pada tahun 2016 tersebut dapat dilihat bahwa pekerjaan yang berada di bidang pemerintahan menempati posisi satu dengan tingkat kepuasan 3,70%. Selain itu, banyaknya faktor-faktor globalisasi yang semakin meningkat seperti majunya era digital yang lebih mempengaruhi banyak masyarakat yang lebih cenderung menyukai platform sosial media seperti *youtube* yang akan menimbulkan dampak pada industri pertelevisian yang semakin kurang diminati (IDN Times, 2019). Dengan demikian, hal tersebut juga akan berdampak pada para karyawan yang bekerja di dalam industri pertelevisian maka peneliti ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan yang bekerja di industri pertelevisian saat ini.

Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan yang digunakan Peneliti adalah lingkungan kerja dan kerjasama tim. Hal tersebut Peneliti ambil karena didukung oleh artikel dengan judul *Factors Influencing Employee Satisfaction* yang ditulis oleh Juneja, (2015) yang

mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kondisi kerja suatu organisasi yang memainkan peran penting dalam mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan yang tidak memiliki tempat kerja yang tepat dan tidak nyaman di tempat kerja mereka adalah orang-orang yang paling frustrasi dan tidak bahagia dengan pekerjaan mereka. Maka dapat dikatakan seorang karyawan yang menyatakan kepuasan dikatakan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, tidak seperti karyawan yang tidak puas yang memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan (Bhanu & Babu, 2018).

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam memperkuat hubungan di tempat kerja dan juga mempertahankan hubungan antara rekan kerja, atasan, dan juga organisasi. lingkungan tempat karyawan bekerja adalah salah satu faktor utama yang memegang kekuasaan dalam tingkat motivasi dan kepuasan kerja para karyawan (Mahesar *et al.*, 2019). Banyak bisnis gagal memahami pentingnya lingkungan kerja untuk kepuasan kerja karyawan dan karenanya menghadapi banyak kesulitan selama bekerja (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada industri televisi misalkan pada setiap karyawan pasti berbeda ada yang memang bekerja tetap di dalam perusahaan dan ada yang harus turun ke lapangan yang pasti memiliki medan kerja yang lebih berat, salah satu contoh karyawan yang bekerja pada industri pertelevisian seperti jurnalis yang memang harus turun langsung ke lapangan untuk mendapatkan berita menurut catatan

akhir tahun AJI (Aliansi Jurnalis Independen) 2019 terkait dengan kasus kekerasan terhadap jurnalis mengalami tingkat yang berfluktuasi (Manan, 2019).

Tabel 1.2 Kasus Kekerasan Terhadap Jurnalis 2009-2019

Tahun	Banyaknya kasus
2009	38
2010	51
2011	45
2012	56
2013	40
2014	40
2015	42
2016	81
2017	60
2018	64
2019	53

Sumber: aliansi jurnalis independen (2019)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap tahunnya kekerasan terhadap seorang jurnalis atau karyawan yang bekerja di industri pertelevisian mengalami kenaikan dan penurunan yang cukup signifikan. Selain karyawan yang berkerja di lapangan, karyawan yang berkerja di kantor juga memiliki kondisi lingkungan kerja yang berat menurut IDN Times, (2017) yang dalam berita dengan judul “Perjuangan di televisi yang cuma dinikmati orang tangguh” yang mengatakan bahwa karyawan harus bertahan dengan dinginnya *AC (Air Conditioner)* ruangan studio yang dapat membuat badan drop dan dapat mengganggu kelancaran karyawan dalam berkerja. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan di industri pertelevisian.

Menurut psikolog Lyly Puspa Palupi.S mengatakan faktor-faktor yang bisa menimbulkan depresi pada karyawan, yang disebabkan faktor

pekerjaan, bisa bermacam-macam, di antaranya beban kerja yang terlalu berat, persaingan atau kompetisi antarkaryawan, relasi yang kurang kondusif antar karyawan, atau karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja yang kurang kondusif, atau berbahaya (Tempo, 2020).

Menurut artikel dengan judul *Teamwork & Encouragement on the Job* yang ditulis oleh Matthew Schieltz yang mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di dalam tim juga berhubungan dengan kepuasan kerja. Hal tersebut di karenakan adanya rasa memiliki dan berinteraksi dengan orang lain yang memperkuat peran karyawan, memengaruhi sikap, dan dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja (Smallbusiness.chron.com, 2020). Kerjasama tim (*teamwork*) memiliki definisi menurut Haris yaitu "kelompok kerja dengan tujuan bersama di mana anggota mengembangkan hubungan timbal balik untuk pencapaian tujuan atau tugas". Kepuasan kerja karyawan dan tingkat partisipasi dalam kerja tim menentukan kinerja keseluruhan tim khususnya dan organisasi secara keseluruhan (Shujaat *et al.*, 2014).

Menurut Tsabit *et al.*, (2018) salah satu kriteria karyawan yang dibutuhkan dalam berkerja pada perusahaan televisi adalah dalam dunia pekerjaan televisi tentunya banyak hal yang dilakukan secara berkelompok atau tim, terlebih jika karyawan tersebut diposisikan pada bagian program. Kualitas pada program acara tersebut akan bergantung dengan cara kerjasama karyawan dalam tim sehingga menghasilkan kualitas program yang baik dan layak.

Mengacu dari beberapa hal yang telah disampaikan di atas bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan pada karyawan dan Peneliti yang ingin melakukan penelitian pada perusahaan di industri pertelevisian, maka Peneliti mengambil lingkungan kerja dan kerjasama tim (*teamwork*) sebagai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja Peneliti gunakan dikarenakan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan kerjasama tim (*teamwork*) gunakan dikarenakan didalam perusahaan yang akan Peneliti lakukan penelitian didalamnya terdapat kerjasama tim dalam melaksanakan keseharian pekerjaannya.

Selain itu juga peneliti tertarik untuk meneliti di industri pertelevisian dikarenakan televisi merupakan media yang paling digemari sebagai media hiburan, informasi dan promosi yang tepat dengan menghadirkan acara musik, film, sinetron atau *variety show* yang disukai oleh masyarakat serta media yang tepat untuk mempromosikan suatu produk barang dan jasa dan dengan kemajuan saat ini masyarakat didukung dengan bisa menonton tv kapan saja dan dimana saja dengan melalui *smartphone* atau laptop tanpa harus melalui pesawat televisi (Abdullah & Puspitasari, 2018).

Dari penjelasan terkait dengan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dengan objek yaitu pada pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti memfokuskan perumusan masalah kedalam beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum atau deskripsi dari lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan ?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan ?
3. Apakah kerjasama tim memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan ?
4. Apakah lingkungan kerja dan kerjasama tim memiliki berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah peneliti jelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran umum atau deskripsi dari lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerjasam tim terhadap kepuasan kerja pada karyawan industri pertelevisian di Jakarta Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bagi peneliti untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan bidang Sumber Daya Manusia seperti pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim dan kepuasan kerja.

- Bagi Akademisi khususnya Universitas Negeri Jakarta Konsentrasi Manajemen SDM

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian selanjutnya serta dapat memberikan wawasan khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam melakukan

penelitian agar dapat memperbaiki kesalahan dan menyempurnakan penelitian.

E. Kebaruan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti bersumber dari penelitian-penelitian yang memang telah ada dan sudah dilakukan sebelumnya. Tetapi dalam penelitian ini, terdapat perbedaan yaitu dalam objek penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan saja sedangkan dalam penelitian yang dilakukan peneliti pada beberapa perusahaan yang bergerak pada industri pertelevisian di Jakarta Selatan. Serta kebaruan dalam penelitian ini yaitu masih terbatas penelitian yang ditemukan terkait dengan variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim diuji secara bersamaan terhadap kepuasan kerja.