

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis dalam dunia usaha yang semakin meningkat dewasa ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar unggul dalam persaingan. Apalagi perkembangan bisnis di Indonesia sedang mengalami masa yang sulit. Krisis moneter yang mempengaruhi segala aspek kehidupan masyarakat belum juga berakhir. Para pengusaha harus lebih pandai dalam mencari peluang pasar. Perusahaan yang beroperasi secara tidak efektif dan efisien tidak mungkin dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur perusahaan yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (*the right man on the right place*), yang mana di antara semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam perusahaan tersebut. Perusahaan yang berorientasi pada kepentingan pelanggan memerlukan budaya dukungan dan budaya prestasi sebagai cara untuk meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

Organisasi yang memiliki orientasi demikian akan mengutamakan aspek efisiensi dan efektifitas hasil. Organisasi yang mengutamakan efisiensi dan efektifitas hasil, akan berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara tepat guna dan terarah, dimulai sejak rekrutmen sampai penempatannya melalui proses perencanaan yang matang. Oleh karena itu, harus dilakukan

semacam penilaian terhadap performance setiap individu yang diharapkan mampu mengemban tugas organisasi.

Pada era sekarang ini masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah yang serius untuk mendapatkan perhatian. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada baik buruknya tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Agar suatu perusahaan dapat berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan maka kontinuitas kerja karyawan harus selalu dapat dipertahankan. Dalam hal ini karyawan yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi harus dipertahankan. Pada hakekatnya kegiatan perusahaan merupakan upaya bersama antar pelaku dalam usaha tersebut yang diarahkan baik untuk pertumbuhan perusahaan maupun kesejahteraan masyarakat termasuk kesejahteraan karyawan.

Segala usaha yang dilakukan manusia dalam hidupnya adalah untuk memperoleh kesejahteraan dan diarahkan untuk perolehan kebahagiaan atau disebut kepuasan hidup. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi dikatakan baik dapat dilihat dari semakin besar kinerja karyawan terhadap perusahaan dalam upaya peningkatan sumber daya manusia secara individu, diharapkan dapat meningkatkan etos kerja yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan profit perusahaan sehingga memberikan manfaat pada peningkatan pendapatan karyawan yang menyebabkan perubahan pola berpikir setiap individu.

Dalam melakukan motivasi kerja lebih mudah dan dapat dipahami dan dilaksanakan dalam kegiatan sehari-hari guna memajukan perusahaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur

sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku. Perubahan sikap ini dimungkinkan karena pikiran manusia adalah suatu kekuatan kompleks yang dapat mengadaptasi, mempelajari, dan memproses setiap informasi dan perubahan baru yang diterimanya.

Selain itu Komitmen organisasi juga mempengaruhi tingkat perputaran pada karyawannya karena komitmen organisasional memberi titik berat secara khusus terhadap kekontinuan faktor komitmen yang menyarankan keputusan untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan *turnover intention* (Mathis dan Jackson, 2001:100). Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Selain itu Kompensasi merupakan salah satu unsur penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja sebab kompensasi merupakan alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan.

Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain. Teori ini didasari bahwa seorang pekerja memformulasikan rasio *outcome-nya* (termasuk gaji) dengan *input*. Rasio ini kemudian dibandingkan dengan rasio *outcome* (*input*) dan beberapa sumber yang menjadi acuan. Jika gaji yang diterima pekerja kurang dari yang lainnya, akan menimbulkan adanya perasaan diperlakukan tidak adil (*inequitable*) atas pembayaran yang diberikan. Sehingga ketidakpuasan akan gaji tersebut, dalam jangka waktu yang tidak lama individu tersebut memilih keluar dan mencari alternatif pekerjaan lain.

Dari pandangan latar belakang diatas peneliti melakukan penelitian di PT. MNC Sky Vision Tbk. Cabang pamekasan yang merupakan salah satu perusahaan industri televisi berbayar satelit di indonesia. Yang terletak di Jl. Jokotole No.48 Pamekasan. Alasan peneliti memilih perusahaan tersebut karena Perusahaan ini bergerak di bidang penyiaran dan *contents*. Tingkat persaingan kerja yang semakin besar mendorong karyawan di perusahaan tersebut perlu memberikan kinerja yang terbaiknya. Untuk mencapai hasil yang maksimal diperlukan tenaga kerja yang bermutu dan tepat sehingga dapat bersaing. Dalam membuat program-program promosi yang mampu meningkatkan penjualan, perusahaan perlu mencari karyawan yang handal dan bisa meningkatkan penjualan. Selain itu Perusahaan juga harus melakukan pembinaan terhadap karyawan agar dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten serta ahli dalam bidang peyiaran dan *contents*.

Pada kondisi saat ini perusahaan dihadapkan pada permasalahan penurunan kepuasan kerja pada karyawan yang menyebabkan karyawan di perusahaan secara keseluruhan terpengaruh. Dari hasil pengamatan (*survei*) yang dilakukan oleh peneliti, mengkaitkan dengan beberapa faktor kepuasan

kerja yaitu motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi finansial sehingga berpengaruh pada penurunan kepuasan kerja karyawan yang menyebabkan pencapaian produktifitas perusahaan menurun. Tingkat kepuasan yang tinggi pada suatu departemen atau divisi organisasi, menunjukkan bahwa departemen yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi atau cara pembinaannya. Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin dimotivasi oleh harapan-harapan akibat positif yang menguntungkan dalam pekerjaannya yang baru, karena karyawan menginginkan penghasilan yang lebih besar, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya. karyawan tersebut dapat memperoleh apa yang diharapkan, maka hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri sendiri dan kepuasan kerja karyawan.

Penghargaan yang diberikan perusahaan, merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Pentingnya sebuah penghargaan, yang diberikan perusahaan dalam bentuk apapun dapat membangkitkan semangat seorang yang diberi penghargaan tersebut. Seorang pegawai akan semakin bersemangat bekerja, dia merasa diperhatikan dan dibutuhkan oleh instansi tempat dia bekerja. dan timbul suatu motivasi yaitu suatu variabel perantara yang digunakan untuk menerangkan faktor-faktor dalam diri individu, yang dapat membangkitkan, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.

Selain itu aktualisasi diri juga sangat penting, karena Aktualisasi diri adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Aktualisasi diri adalah proses menjadi diri sendiri dan mengembangkan sifat-sifat dan potensi psikologis yang unik. Aktualisasi diri akan dibantu atau dihalangi oleh pengalaman, aktualisasi diri akan berubah sejalan dengan perkembangan hidup seseorang. Ketika mencapai usia tertentu seseorang akan mengalami pergeseran aktualisasi diri dari fisiologis ke psikologis.

Keadilan kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lainnya. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Ada keseimbangan antara produktivitas dengan upah atau gaji atau kompensasi yang diterimanya. Keadilan kompensasi pada prinsipnya adalah sama akan tetapi bagi karyawan yang prestasinya beda maka keadilan kompensasi yang diterima berbeda tergantung pada prestasi kerjanya. Sedangkan kompensasi yang layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional.

Kompensasi yang tinggi dan layak juga dapat mempertahankan karyawan yang ada. Jika karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kepadanya cukup memadai untuk menghidupi diri dan keluarganya, maka ia akan tetap bekerja di perusahaan tersebut. Tetapi manakala kompensasi yang mereka terima dari perusahaannya tidak memadai guna menghidupi diri dan keluarganya, maka mereka akan berpikir untuk keluar ke perusahaan lain yang sistem kompensasinya lebih baik dari perusahaan asal ia bekerja. Kalaupun

mereka tetap bekerja pada perusahaan tersebut, maka mereka akan bekerja seadanya dan tidak bergairah dalam bekerja sehingga produktifitas kerjanya pun rendah.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih mendalam, dengan judul. “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT MNC Sky Vision Tbk.”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah penelitian ini:

1. Apakah motivasi kerja, berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. MNC Sky Vision Tbk. Pamekasan ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. MNC Sky Vision Tbk. Pamekasan.?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. MNC Sky Vision Tbk. Pamekasan.?
4. Di antara motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi manakah yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. MNC Sky Vision Tbk. Pamekasan.?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision Tbk.

2. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision tbk.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision tbk.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. MNC Sky Vision tbk

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian antara lain :

- a. Bagi Perusahaan yaitu Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya motivasi, komitmen organisasi dan kompensasi sehingga dapat mendorong kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi Akademisi, sebagai salah satu sumber referensi untuk memperluas perbendaharaan ilmu serta melengkapi ragam penelitian yang telah dibuat oleh para mahasiswa yang bisa dikembangkan untuk instansi.
- c. Bagi pembaca. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori motivasi kerja, komitmen organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.
- d. Bagi Pihak Lain. Diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.