

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis media cetak dan elektronik di Indonesia berkembang dengan pesat ditandai dengan semakin berkembangnya teknologi secara global di dunia yang menyebabkan banyak muncul media-media yang baru baik dari dalam dan luar negeri. Kebutuhan akan media sebagai jendela informasi dan promosi bagi masyarakat di Indonesia sangat penting sehingga memungkinkan timbulnya suatu peluang dan potensi yang sangat besar sekali untuk digali dan dikembangkan sesuai dengan keinginan Pelanggan. Media cetak dan elektronik juga menunjukkan perkembangan yang signifikan ditandai dengan banyaknya berbagai macam Perusahaan media yang ada di Indonesia baik lokal maupun nasional.

Tetapi Bisnis media cetak sejak beberapa tahun terakhir berubah mengikuti tren teknologi digital. Terjadi fenomena global media cetak beralih ke platform digital karena mengikuti tren perubahan pola konsumsi pembaca. Seperti Koran Tempo, salah satu perusahaan media yang mengumumkan transformasi bisnisnya ke format digital dan menghentikan versi cetak per Januari 2021 (Ekarina, 2022). Hal ini dikarenakan Platform digital ini memiliki beberapa keunggulan seperti dapat menyajikan konten-konten yang tidak bisa dimunculkan pada produk cetak, misalnya video.

Berdasarkan survei Katadata Insight Center (KIC), masyarakat Indonesia cenderung memanfaatkan media sosial sebagai sumber informasi. Selain media sosial, televisi dan berita dalam jaringan (daring) menjadi opsi selanjutnya

mendapat informasi yang dapat diakses. Berikut hasil survey Sumber Informasi yang Diakses untuk Mendapat Informasi:

Tabel 1. 1. Hasil Survei Sumber Informasi Masyarakat Indonesia

No	Nama	Nilai / Persen
1	Media sosial	76
2	Televisi	59,5
3	Berita online	25,2
4	Situs web resmi pemerintah	14
5	Media cetak (koran; majalah; dll)	9,7
6	Radio	2,6
7	Tidak akses informasi sama sekali	1,6
8	Lainnya	0,4

Sumber : (Ekarina, 2022)

Berdasarkan tabel diatas Masyarakat Indonesia cenderung memanfaatkan media sosial sebagai sumber informasi yang paling mudah diakses. Kondisi ini tercermin dalam survei Katadata Insight Center (KIC) yang menunjukkan 76% responden memilih medium tersebut. Selain media sosial, televisi dan berita dalam jaringan (daring) menjadi opsi selanjutnya mendapat informasi yang dapat diakses. Hal tersebut diakui 59,5% responden dan 25,2% responden. Salah satu perusahaan yang masih mempertahankan media cetak dan mulai bertransformasi ke media digital adalah PT. Masa Kini Mandiri (Lampung Post), yang selalu berusaha memaksimalkan produktivitas karyawannya, dengan tujuan apa yang sudah menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Karyawan memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas. Tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi sangat tergantung kepada kehandalan sumber daya manusia dalam mengoperasikan unit-unit kerja didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas karyawannya, maka Meskipun telah memiliki sumber daya berkualitas, karyawan belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi perusahaan apabila mereka masih berada dalam belenggu budaya organisasi yang kurang mendukung

dan tidak kondusif. Berdasarkan hasil observasi juga dapat diketahui bahwa Lampung Post terbagi beberapa unit kerja yang dapat terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 2. Jumlah Karyawan Lampung Post Per Unit Kerja

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Iklan	8
2	Keuangan	11
3	Redaksi	65
4	Sirkulasi	6
5	Umum	3
6	Percetakan	5
7	Teknologi Informasi	4
8	Event Organizer	5
9	HRD	3
10	Security	4
Jumlah		114

Sumber : (*Hasil Observasi, 2023*)

Melihat banyaknya tenaga kerja di dalam perusahaan, maka Lampung Post khususnya unit kerja bagian Redaksi berupaya memberdayakan potensi karyawannya guna untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Bagian redaksi bertanggung jawab melakukan tugas dan mengkoordinasi berita yang akan diangkat, selain itu juga berperan sebagai penyaring berita yang telah didapat oleh tim redaksi itu sendiri (Observasi peneliti, 2023). Produktivitas kerja dapat dimaknakan sebagai jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien (Sinungan, 2014).

Berikut adalah tabel yang memperlihatkan program kerja yang berhubungan dengan produktivitas karyawan unit kerja bagian Redaksi pada Lampung Post.

Tabel 1. 3. Program Kerja Lampung Post Bagian Redaksi, 2023

Indikator Kinerja	Target	Pencapaian		Rata-rata
		Agustus	September	
Unit Entry	1.464	1.316	1.319	1.318
OTD	90%	84%	84%	84%
OTD 1st Promise	50%	29%	29%	29%
FIR	97%	99%	98%	98,50%

Sumber : (*Hasil Observasi*, 2023)

Dari Tabel 1.3 dapat terlihat bahwa dari empat indikator kinerja yang ada pada bulan Agustus dan September tahun 2023, hanya pada FIR (*Fix It Right*) target tercapai, selain itu realisasi tidak tercapai oleh unit kerja bagian Redaksi Pada Lampung Post, tabel tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas karyawan pada bagian unit kerja bagian Redaksi Pada Lampung Post belum terlaksana dengan baik.

Salah satu cara yang ditempuh oleh Pimpinan bagian redaksi untuk meningkatkan produktivitas yaitu dengan menggalakan kembali budaya kerja “First” yang mengandung arti (1) *Focus on Customer* dimana budaya kerja yang menerapkan bahwa karyawan senantiasa fokus dalam melayani kebutuhan pelanggan, baik eksternal maupun internal; (2) *Integrity* dimana karyawan menjunjung tinggi kejujuran dan kebenaran dalam semua aktivitas pekerjaannya; (3) *Respect for Other* yaitu menghargai dan menghormati pelanggan maupun rekan kerja; (4) *Strive For Excellence* dimana karyawan selalu berusaha memberikan informasi yang teruji dan terpercaya serta (5) *Team Work* menunjukkan mampu membina kerjasama (PT Masa kini Mandiri, 2023).

Produktivitas pada dasarnya adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas, salah satunya budaya organisasi. Hal ini dapat didukung dengan adanya hasil penelitian terdahulu oleh (Asnora, 2020), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Untuk kemajuan perusahaan

diperlukan kesadaran dari para pimpinan ataupun karyawan untuk dapat memberikan semangat yang tinggi guna menjaga serta menumbuhkan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan.

Tindakan lain yang perusahaan dapat lakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan pemenuhan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal (Ayunasrah *et al.*, 2022).

Menurut Mangkunegara, (2016) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Salah satu masalah yang sangat penting dalam bidang psikologi industri adalah mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif. Kebijakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pokok berhasilnya perusahaan untuk mempertahankan kondisi perusahaannya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi kelangsungan jalannya perusahaan, maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya (Hanifah, 2021).

Oleh karena itu, manajemen wajib memotivasi para karyawannya dengan memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Berdasarkan observasi awal diperoleh informasi telah terjadinya penurunan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari data absensi karyawan unit kerja bagian Redaksi pada Lampung Post, seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. 4. Total Absensi Karyawan Lampung Post Bagian Redaksi, 2023

Tahun	Bulan	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah absensi karyawan (orang)	Tingkat absensi (%)	Tingkat Tolerir Absensi
2023	Agustus	27	65	15	0,85%	0,75%
2023	September	26	65	14	0,83%	0,75%
rata-rata					0,84%	0,75

Sumber: Dokumentasi HRD Lampung Post, 2023

Dari tabel 1.4 terlihat tingkat absensi karyawan selama bulan Agustus dan September Tahun 2023 mempunyai rata-rata sebesar 0,84% lebih besar dari tingkat tolerir absensi yang ditetapkan Lampung Post yaitu sebesar 0,75%, permasalahan ini harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari manajemen Lampung Post, untuk mengatasi persoalan yang terungkap di atas Lampung Post memerlukan *good management* artinya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh adanya rasa kepuasan dalam bekerja, maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan Tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Andika *et al.*, (2019) serta Sihite & Wulandari, (2022) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka produktivitas karyawan juga akan tinggi, tetapi sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, akan mengakibatkan produktivitas karyawan akan menjadi rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Lampung Post”.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini membatasi permasalahan pada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dengan subjek karyawan bagian redaksi di Lampung Post.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang muncul pada penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian Redaksi pada Lampung Post?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian Redaksi pada Lampung Post?
3. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian Redaksi pada Lampung Post?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian Redaksi pada Lampung Post.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan bagian Redaksi pada Lampung Post.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan bagian Redaksi pada Lampung Post.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan Manfaat yaitu:

- 5 Sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya yang berminat dalam bidang manajemen sumber daya manusia di perusahaan.
- 6 Penelitian ini dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen perusahaan bahwa penerapan budaya organisasi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas guna mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam hal ini sistematika penulisan diuraikan dalam Lima bab secara terpisah, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan tentang teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan seperti: sistem pengendalian intern pemerintah dan pemanfaatan teknologi informasi, dan Kualitas Laporan Keuangan dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti serta pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi sumber data, metode pengumpulan data, seperti menjelaskan populasi dan sampel penelitian, fokus penelitian, variabel penelitian, teknik analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memdemonstrasikan pengetahuan akademis yang dimiliki dan ketajaman daya pikir peneliti dalam menganalisis persoalan yang dibahas, dengan berpedoman pada teori-teori yang dikemukakan pada Bab II.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan tentang rangkuman dari pembahasan, terdiri dari jawaban terhadap perumusan masalah dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan penggunaan praktis.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**