

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Radar TV Lampung merupakan televisi lokal di provinsi Lampung. Stasiun televisi ini memfokuskan diri terhadap minat dan keinginan pemirsa di Provinsi Lampung. Radar TV Lampung lebih menekankan kepada proximity (kedekatan) dengan masyarakat Lampung dan melakukan kegiatan off air untuk memperkuat penetrasi ke masyarakat. Ini sesuai dengan motto Radar TV Lampung yaitu "Lampung Total". Radar TV Lampung berada di Channel 48 UHF dan memulai siarannya sejak tanggal 18 Oktober 2008. Waktu mengudara dimulai dari pukul 05.00 sampai 23.00 WIB. Radar TV Lampung memiliki jangkauan siaran paling luas karena tower pemancarnya berada di posisi paling tinggi di antara TV lokal lainnya dan mempunyai kekuatan daya pancar 5 KW sehingga mampu menembus seluruh pelosok provinsi Lampung.

Sebagai televisi lokal tentu Radar TV Lampung ingin diterima di semua lapisan masyarakat Lampung. Radar TV Lampung ingin menjadi bagian dari masyarakat, sehingga Radar TV Lampung memposisikan diri sebagai televisi keluarga (all segment). Pemirsa Radar TV Lampung memiliki karakter khas masyarakat Lampung, yaitu: bersifat dinamis, memiliki fanatisme yang tinggi terhadap budayanya, solidaritas yang kuat, lugas dan ekspresif, memiliki keingintahuan yang tinggi, senang terlibat dalam acara televisi, dan agamis. Guna terwujudnya hal tersebut, maka Radar TV Lampung membuat program acara yang lebih menekankan pada konten lokal dengan banyak melibatkan masyarakat sebagai objek acara yang disajikan secara Live dan interaktif. Berdasarkan data yang didapat dari Radar Tv Lampung, karyawan yang terdaftar ada di Radar Tv lampung berjumlah 39 orang.

Sugiyono (2016:224) mengemukakan bahwa wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka untuk memperoleh data yang diperlukan. Wawancara merupakan percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara yang dilakukan dengan Bapak Jefri Ardi selaku Deputy General Manager yang dilaksanakan pada Januari 2019 yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan serta komitmen kerja karyawan. Tujuan dari wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam suatu angket, melalui tanya jawab secara langsung dengan karyawan Radar Tv Lampung.

Selain wawancara pengumpulan data juga dilakukan dengan observasi yang dilakukan pada Januari 2019 di Radar Tv Lampung. Dimana observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Menurut Sutrisno Hadi didalam Sugiono (2018:145) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui pencatatan secara cermat dan sistematis langsung pada karyawan Radar Tv Lampung yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan.

Komitmen kerja karyawan terhadap organisasi meliputi kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen awal karyawan ditentukan melalui karakteristik individu-individu (misalnya kepribadian dan nilai organisasi) dan pengalaman baru karyawan ketika mulai berkerja (apakah sesuai dengan harapan mereka atau tidak). Menurut Mowday dalam Sopiah (2008:155) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, "komitmen organisasional

merupakan dimensi perilaku yang penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan pegawai. Komitmen organisasional adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota-anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi”.

Komitmen kerja karyawan ini juga dapat diartikan sebagai dorongan emosional dari dalam arti positif. Dimana pegawai/karyawan yang ingin karirnya maju berkomitmen untuk mengejar keunggulan dan meraih prestasi, dan karyawan yang merasa penting terhadap pelayanan berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi. Ini adalah ekspresi yang menunjukkan bahwa mereka percaya dan peduli terhadap organisasinya. Tanpa komitmen, karyawan/pegawai tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kompetensi serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Permasalahan komitmen yang ada di Radar Tv Lampung berdasarkan hasil observasi diantaranya:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Kurangnya perasaan emosional seperti halnya kesadaran untuk menjalankan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, contoh dari pelanggaran tersebut adalah keterlambatan yang sering dilakukan karyawan di tempat kerja, juga kurangnya keterlibatan karyawan dalam mengikuti serangkaian acara yang diselenggarakan perusahaan seperti *family gethring* yang tujuannya untung membangun rasa kekeluargaan dalam perusahaan.

2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Masalah yang berkaitan adalah kurangnya rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi. Menurut Allan dan Mayer (2012), keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi menurut informasi yang diberikan dari pihak Radar Tv Lampung karyawan tidak dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan atau kebijakan sehingga ini menyebabkan rasa ikut memiliki karyawan terhadap organisasi menjadi rendah.

3. komitmen normatif (*normative commitment*)

Masalah yang berkaitan adalah kurangnya kelayakan karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan dengan beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri kepada perusahaan, dan tidak mempertahankan posisinya di perusahaan tersebut.

Komitmen kerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang mampu menerapkan budaya organisasi dengan mendapatkan kepuasan di tempat kerja, hal tersebut dapat menimbulkan kelayakan karyawan kepada perusahaan. Karyawan memiliki peran penting untuk menunjang kegiatan operasional sebuah organisasi, guna mencapai kinerja yang diinginkan, sekaligus memberikan informasi yang akurat dalam bentuk media elektronik.

Budaya organisasi merupakan sistem yang dimiliki perusahaan untuk menyebarkan nilai-nilai yang dianut perusahaan kepada karyawan. Budaya organisasi akan memengaruhi perilaku karyawan sehingga yang dilakukan karyawan merupakan cerminan nilai dan tujuan organisasi yang ada. Jika budaya organisasi bisa diterima karyawan dengan baik dan karyawan mampu mengikuti budaya yang ada, maka karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik dan komitmen organisasional yang tinggi. Robbins dan Coulter (2018) mengemukakan bahwa, “Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.”

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan di Radar Tv Lampung didapatkan informasi bahwa Radar Tv Lampung mempunyai budaya organisasi yang kuat dan tertanam sejak pertama kali didirikan, dibuktikan dengan adanya 5 prinsip dasar dalam bekerja yang meliputi jujur, disiplin, kerja keras, cekatan dan bertanggung jawab. Penanaman nilai-nilai tersebut sudah dilakukan perusahaan sejak perekrutan karyawan dan didengarkan setiap briefing sebelum bekerja setiap harinya,

sehingga karyawan selalu mendapatkan energi positif sebelum melakukan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Radar Tv Lampung masih belum menerapkan budaya yang sudah ada tersebut, seperti sebagai berikut:

1. Kesadaran diri.

Kurangnya kesadaran diri dilihat dari tindakan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh Radar Tv Lampung seperti, keterlambatan yang sering dilakukan oleh beberapa karyawan di Radar Tv Lampung.

2. Keagresifan.

Kurangnya kepekaan karyawan terhadap keagresifan dan tidak kompetitif, dimana tidak jarang karyawan Radar Tv Lampung tidak mengerjakan pekerjaannya dengan antusias.

3. Kerpribadian.

Kurangnya keharmonisan dalam berinteraksi antar karyawan di Radar Tv Lampung, sehingga tidak terlihat kekompakan antar karyawan di dalam perusahaan.

4. Performa.

Kurangnya apresiasi yang diberikan atasan kepada karyawan, sehingga membuat rendahnya tingkat kreativitas karyawan dalam perusahaan.

5. Orientasi tim,

Kurangnya kerjasama tim serta komunikasi yang baik di dalam perusahaan yang menyebabkan ketidak sesuaian pembagian *jobdesk* ketika bekerja.

Kepuasan kerja karyawan adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Robbins & Coullter (2009:301) menyebutkan bahwa, "*job satisfaction refers to a person's general attitude toward his or her job*" (kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya). Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan perusahaan. Kepuasan kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh

Gunlu et al. (2009), menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan komitmen kerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa pada saat kepuasan kerja seseorang meningkat maka pada saat itu pula komitmen kerja mereka akan meningkat juga. Sehingga hal-hal yang dapat menciptakan kepuasan kerja seseorang harus sangat diperhatikan dimana jika hal tersebut tidak diperhatikan maka komitmen kerja karyawan akan berkurang.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Radar Tv Lampung didapatkan informasi bahwa Radar Tv Lampung mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah sebagai berikut:

1. Kemangkiran.

Kurangnya kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan yang menyebabkan tingginya tingkat kemangkiran dikarenakan kurangnya tingkat pengawasan dalam perusahaan.

2. Keinginan pindah.

Ketidakpuasan menyebabkan timbulnya keinginan pindah kerja, sebab dari ketidakpuasan tersebut seperti relasi yang tidak baik antar karyawan dan atasan yang menimbulkan ketidaknyamanan ditempat kerja.

3. Kinerja karyawan.

Kurangnya tanggung jawab dalam pekerjaan/pelaksanaan tugas, seperti melimpahkan pekerjaan pribadi ke rekan kerja tanpa sepengetahuan atasan dikarenakan kurangnya pengawasan yang menyebabkan ketidakpuasan.

4. Rekan kerja.

Kurangnya interaksi yang baik dengan rekan kerja, sehingga rekan kerja terkesan tidak menyenangkan, hal tersebut juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Radar Tv Lampung.

5. Kenyamanan kerja karyawan.

Penerapan jam kerja yang fleksibel menyebabkan pro dan kontra bagi karyawan, pro yang dimaksud seperti, menurunkan tingkat stress karyawan, dimana karyawan lebih mudah mengatur kapan waktunya libur dan kapan

waktunya bekerja. Sedangkan kontranya untuk sebagian karyawan adalah jam lembur yang berlebih, sedangkan perusahaan memiliki ketentuan yang justru tidak menganjurkan karyawan lembur terlalu lama.

Dalam sebuah perusahaan tentu karyawan dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi saja tidak cukup agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam pekerjaannya. Selain kompetensi, komitmen kerja bagi karyawan juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik bagi organisasi atau perusahaan. Seseorang yang tidak memiliki komitmen kerja, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (competent) namun ia bekerja dengan setengah hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen kerja, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Peningkatan komitmen kerja dapat diwujudkan melalui penerapan budaya organisasi yang dianut oleh perusahaan serta kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Budaya organisasi yang kuat akan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Budaya kuat berarti nilai-nilai inti perusahaan betul-betul menjadi ideologi, yang dipatuhi dan dijalankan dalam kehidupan sehari-hari di tempat kerja. Ini adalah tentang apa yang setiap orang perjuangkan bersama kesetiiaannya pada misi dan visi perusahaan. Sebaliknya, budaya yang tidak diterapkan oleh para karyawan di perusahaan tersebut akan menimbulkan kurangnya nilai-nilai yang tertanam dan pudarnya citra perusahaan yang tercermin lewat pribadi karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan tersebut. Disamping itu salah satu faktor lain yang mempengaruhi komitmen kerja karyawan ialah kepuasan kerja karyawan. Dimana kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen kerja karyawan. Ketidakpuasan merupakan titik awal dari masalah-masalah yang muncul dalam organisasi seperti kemangkiran, hubungan yang tidak harmonis antara atasan dan karyawan serta perputaran karyawan. Dari sisi pekerja,

ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya komitmen kerja, dan ketidakefektifan dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di Radar TV Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang penelitian yang telah disampaikan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan Radar TV Lampung?
2. Apakah Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan Radar TV Lampung?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan Radar TV Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan Radar TV Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah Radar TV Lampung yang beralamatkan di Jalan Sultan Agung no.18, Sepang Jaya, Kedaton Kota Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu pada penelitian ini adalah bulan November 2018 sampai Februari 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang sudah dijelaskan diatas, adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Radar TV Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Radar TV Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Radar TV Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan untuk menambah pemahaman ilmu tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap komitmen kerja karyawan Radar TV Lampung.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan bahan pertimbangan serta referensi bidang SDM, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan budaya

organisasi, kepuasan kerja karyawan dan komitmen kerja karyawan yang ada di Radar TV Lampung.

1.5.3 Bagi Akademisi dan Institusi

Penelitian ini diharapkan menambah bahan pembelajaran serta referensi di bidang SDM, khususnya permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepuasan kerja karyawan dan komitmen kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Berikut rincian dari gambaran penulisan penelitian yang akan dilakukan :

BAB I PENDAHULUAN

Bab tersebut berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Kerja Karyawan Radar TV Lampung”.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab tersebut menjelaskan tentang teori-teori dasar yang melandasi penelitian, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencakup metode penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, persyaratan analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, pengujian asumsi klasik, analisis data beserta dengan penjelasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran dari penelitian, dan gambaran untuk penelitian berikutnya.