

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting peranannya dalam sebuah perusahaan karena sumber manusia adalah kekayaan utama bagi setiap perusahaan yang harus dipelihara dan dikelola dengan baik. Pada prinsipnya sumber daya yang menentukan organisasi, organisasi yang memiliki tujuan yang bagus dan dilengkapi dengan fasilitas, sarana, dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan. Oleh sebab itu karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki perasaan, pikiran dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Ditinjau dari pemberdayaan dan pengelolaan sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang kondusif, imbalan yang layak dan adil, beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap dan perilaku dari pimpinan untuk membentuk kepuasan karyawan. Sedangkan permasalahan sumber daya manusia yang sering muncul diperusahaan yaitu terkait dengan kepuasan kerja (Sinta, 2019).

Kepuasan karyawan menjadi penting karena merupakan salah satu kunci pendorong moral dan disiplin serta kinerja, dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima karyawan atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi karyawan dapat dirumuskan dengan baik, maka karyawan akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya

dapat meningkatkan pelayanan prima kepada pelanggan. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para karyawan, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja karyawan yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas kerja.

Rumangkit (2017) menyatakan kepuasan kerja yang dirasakan seseorang tergantung dengan apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas situasi. Perasaan ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang setingkat, sekantor maupun ditempat lain. Menurut teori ini ada 3 elemen keadilan yaitu input, *outcomes* seorang pembanding, dan adanya situasi *equity-inequity*. *Input* yaitu segala sesuatu yang berharga yang diterima oleh karyawan sebagai hasil sumbangan terhadap pekerjaannya. *Outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan. Rumangkit (2017). Menurut teori ini seseorang menilai adil dengan membandingkan rasio *input* dan *outcomes* yang dimiliki orang lain, sedangkan yang menjadi pembanding dapat dipakai orang lain dalam perusahaan yang sama atau perusahaan lain, dapat juga dengan membandingkan diri sendiri dimasa lampau. Bila pembanding itu dirasa cukup adil maka ia akan merasa puas, demikian juga sebaliknya.

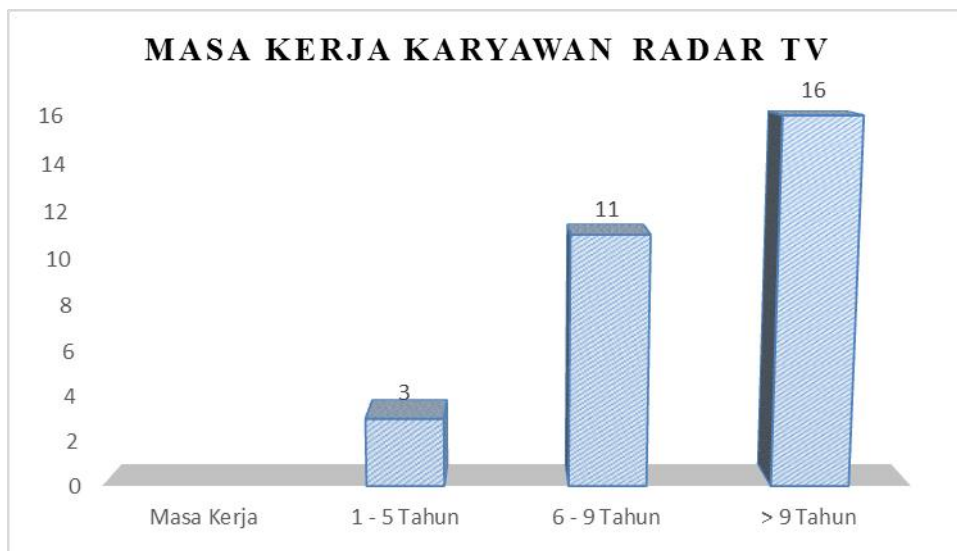
Radar Lampung TV telah berdiri sejak tahun 2008 dan telah banyak menghasilkan berbagai program televisi. Radar Lampung TV merupakan televisi lokal di provinsi Lampung. Stasiun televisi ini memfokuskan diri terhadap minat dan keinginan pemirsa di propinsi Lampung. Sebagai televisi lokal tentunya Radar Lampung TV ingin diterima di semua lapisan masyarakat Lampung. Guna terwujudnya hal tersebut, maka Radar Lampung TV membuat program acara yang menekankan pada konten lokal dan menyajikan acara *live* dan interaktif.

Salah satu cara yang dapat digunakan oleh organisasi maupun perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan yaitu dengan memenuhi kepuasan kerja

karyawan. Diantaranya: gaji/upah, kesempatan promosi, supervise/atasan, fringe benefit (tunjangan-tunjangan yang didapat diluar gaji), continue rewards) penghargaan, kondisi perusahaan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri/tipe pekerjaan, komunikasi (Spector, 1997). Apabila karyawan tidak merasakan kepuasan kerja, maka karyawan akan menunjukkan respon-respon yang terdiri dari keluar, aspirasi, kesetiaan, dan pengabaian. (Robbins dan Judge 2018) keluar merefleksikan ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan melalui perilaku untuk meninggalkan organisasi. Aspirasi merefleksikan ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan secara aktif secara konstruktif untuk memperbaiki kondisi, seperti menyarankan perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan. Kesetiaan merefleksikan ketidakpuasan karyawan secara pasif tetapi konstrutif dengan menunggu membaiknya kondisi. Pengabaian merefleksikan ketidakpuasan karyawan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk. Berikut ini merupakan data masa kerja karyawan Radar Lampung TV:

Gambar 1.1

Grafik Masa Kerja Karyawan Masa Kerja Karyawan Radar Lampung TV



Sumber: Radar Lampung TV

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa masa kerja karyawan Radar Lampung TV dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 3 orang, masa kerja 6-9

tahun sebanyak 11 orang, dan untuk >9 tahun sebanyak 16 orang. Bisa dilihat dari gambar diatas bahwasanya masa kerja karyawan yang tinggi membuat karyawan merasa puas dengan bekerja di Radar Lampung TV .

Dari hasil wawancara kepala biro Pemasaran Fitri amalia, S.Kom pada hari rabu, 19 Juli 2020. Bahwasanya kepuasan kerja karyawan Radar Lampung TV belum pernah diteliti. Oleh karena itu peneneliti ingin mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan alat ukur kepuasan kerja yang tepat, dalam artian menggunakan alat ukur yang benar-benar untuk mengukur kepuasan kerja. Untuk mengukur kepuasan kerja, ada lima alat yang bisa digunakan diantaranya : Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) Menurut Lofquist dan Davis (1967) tokoh yang menyusun Minnesota Satisfaction Questionnaire kepuasan kerja adalah reaksi afektif positif individu sebagai akibat dari penilaian individu terhadap sejauh mana kebutuhan dipenuhi oleh lingkungan kerja. Terdapat 20 komponen dalam MSQ yaitu: Penggunaan kemampuan, prestasi, aktivitas, kenaikan pangkat, kekuasaan, kebijakan perusahaan, kompensasi, rekan kerja, kreativitas, kebebasan, nilai moral, penghargaan, tanggung jawab, keamanan, layanan sosial, status sosial, supervisi hubungan relasi, supervisi teknis, variasi, kondisi kerja, Job Satisfaction Index (JDI) Menurut Smith (1969) keadaan menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Terdapat 5 aspek kepuassan kerja diukur dengan Job Satisfaction Index (JDI) diantaranya: Pekerjaan itu sendiri, supervise, pemberian upah, promosi dan mitra kerja. Job Diagnostic Survey (JDS) Menurut Mackman dan Oldham (1975) menyatakan bahwa orang yang pekerjaanya diperkaya pasti akan lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Terdapat 5 dimensi seperti: variasi ketrampilan, identitas tugas, manfaat tugas, otonomi, dan umpan balik, Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ) bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan yang mereka peroleh dengan yang diharapkan. Kepuasan gaji diukur dengan empat dimensi yang berjumlah 18 item, dengan indicator: tingkat gaji, kompensasi, kenaikan gaji, struktur dan adminitrasi

penggajian, Brayfield Rothe Index (BRI) Brayfield dan Rothe (1951) adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja. Kepuasan kerja yang dijadikan indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan antara lain: merasa tertarik kepada pekerjaannya, merasa nyaman bekerja, memiliki antusiasme tinggi, memiliki peluang untuk maju, *Job Satisfaction survey (JSS)* Spector (1997) menjelaskan kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan seseorang tentang pekerjaan mereka dan aspek berbeda dari pekerjaan mereka. Dalam pengukuran menggunakan Job Satisfaction Survey terdapat 9 aspek untuk mengukur kepuasan kerja karyawan diantara: Gaji/upah, Promosi, pengawasan, keuntungan, penghargaan, prosedur orasional, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi.

Dilihat dari alat ukur kepuasan kerja diatas, peneliti menggunakan *Job Satisfaction survey (JSS)* sebagai aspek untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, karena lebih sahi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Andi Rindyantika, 2014) Job Satisfaction Survey (JSS) melingkupi Sembilan aspek diantaranya: Gaji/upah, Promosi, supervisi, tunjangan, imbalan, kondisi oprasional, rekan kerja, sifat dasar pekerjaan, komunikasi. Skala JSS melingkupi 36 materi dan menggunakan penjumlahan dalam bentuk skala penilaian. Bentuk ini merupakan yang paling terkenal untuk skala kepuasan kerja. Bentuk dari JSS relative mudah untuk dimodifikasi. Tiap-tiap aspek dari Sembilan aspek tersebut mengandung empat skala pengukuran kepuasan, dan nilai kepuasan total dapat dihitung dengan mengkombinasikan semua materi (Spector,1997).

Untuk itu penulis melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan dalam bentuk skripsi dengan judul: **“ANALISIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN RADAR LAMPUNG TV DI ANDAR LAMPUNG “**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan dalam penelitian ini adalah: Bagaimanakah kepuasan kerja karyawan Radar Lampung TV di Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini para karyawan Radar Lampung TV di Bandar Lampung

1.3.2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan Radar Lampung TV di Bandar Lampung.

1.3.3. Ruang lingkup tempat

Tempat atau lokasi penelitian ini Radar Lampung TV di Bandar Lampung Jl. Sultan Agung No 18 Kedaton, Bandar Lampung

1.3.4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian dilaksanakan pada, 19 Juli-30 Agustus 2020

1.3.5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) yang lebih banyak berbicara Kepuasan kerja. Diantaranya: Gaji/upah, Promosi, pengawasan, keuntungan, penghargaan, prosedur orasional, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, komunikasi

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempegaruhi kepuasan kerja karyawan Radar Lampung TV di Bandar Lampung.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini untuk mengetahui lebih lanjut fakta yang terjadi di lapangan mengenai kepuasan kerja karyawan serta menambah pemahaman penulis

dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepuasan kerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh manajemen Radar Lampung TV.

1.5.3 Manfaat Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pembendaharaan karya ilmiah bagi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penulisan

Agar penulisan ini lebih sistematis dan terarah maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah yang terkait dengan kepuasan kerja karyawan Radar Lampung TV di Bandar Lampung, perumusan masalah, ruang lingkup, tujuan, manfaat penelitian dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan teori-teori yang mendasari pembahasan skripsi, diantaranya berupa kepuasan kerja, indikator kepuasan kerja, manfaat kepuasan kerja, alat ukur kepuasan kerja yang dilakukan oleh Spector, kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan operasional variabel, kepuasan kerja, uji validasi, uji reliabilitas, metode analisis data dengan menggunakan IPA

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang pembahasan dan analisis dari hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana pada bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang berguna bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN