

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen yang melaksanakan kegiatan pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian serta pemeliharaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk (barang & jasa) yang memiliki daya saing (Bangun, 2012). Pada era modern seperti sekarang, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang diperhitungkan dalam keberhasilan suatu organisasi, mengingat dalam era modern seperti sekarang persaingan sangat ketat dalam berbagai bidang.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana dkk., 2012). Sumber daya manusia harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya agar perusahaan dapat mencapai tujuan serta dapat menjaga eksistensi perusahaan itu sendiri. Salah satu permasalahan yang sering muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah ketidakpuasan karyawan dalam bekerja yang dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tergantung bagaimana kinerja, efisiensi, kejujuran, ketekunan, dan integritas karyawan (Ahmed &

---

Uddin, 2012). Beberapa faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam memertahankan kepuasan kerja karyawan, sehingga kinerjanya tidak menurun adalah dengan menciptakan lingkungan kerja organisasi yang baik, pemberian Gaji yang adil, dan promosi jabatan karyawan yang mendukung. Ketiga hal ini merupakan faktor yang sangat mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Terciptanya lingkungan kerja organisasi yang baik, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja, Semito (1992; dalam Triningsih, 2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Robbins (2003; dalam Vemmylia, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Rivai (2006; dalam Vemmylia, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Pendapat lain dikemukakan oleh Surodilogo, (2010) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Menurut Nasution, (2010), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Penelitian terdahulu memberikan wawasan bahwa pentingnya lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kondisi demikian akan mampu

---

membuat karyawan merasa senang, nyaman, puas dalam bekerja dan betah di dalam perusahaan.

Selain kondisi lingkungan kerja yang harus mendukung dalam suatu perusahaan, pemberian gaji yang adil juga dapat memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan. gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai, sehingga dengan gaji yang diberikan pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat (Hariandja, 2002). Hasibuan, 2002) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji yang diberikan kepada karyawan memengaruhi perasaan dan persepsi yang akan menimbulkan kepuasan, hal ini sesuai dengan konsep teori *equity*. Teori *equity* menekankan bahwa kepuasan gaji disebabkan oleh perasaan dan persepsi yang berhubungan dengan rasa keadilan atas gaji yang dibayarkan. Persepsi merupakan hasil dari proses terus menerus dan timbul setelah membandingkan dengan hasil yang lain (Mondy & Noe, 2005).

Tidak hanya faktor lingkungan kerja dan pemberian gaji yang mendukung kepuasan kerja karyawan, namun salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya adalah promosi jabatan dalam suatu perusahaan, dengan adanya promosi jabatan dalam perusahaan maka dengan sendirinya dapat menumbuhkan rasa puas pada karyawan dalam bekerja. Menurut Siagian, (2000) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dengan tanggung jawab yang lebih besar, tingkatannya dalam hirerki jabatan lebih tinggi dan penghasilan lebih besar. Sedangkan menurut Nitisemito, (2002) promosi adalah proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan kepada jabatan

---

---

lain yang lebih tinggi. Ketika seorang karyawan mendapatkan promosi jabatan ia akan merasa bahwa perusahaan menghargai apa yang ia kerjakan selama ini bagi perusahaan dan hal tersebut membuat sehingga karyawan tersebut menjadi nyaman dan senang serta puas dengan pekerjaan di perusahaan tersebut.

Dari tiga faktor yang diuraikan sebelumnya maka, kepuasan kerja muncul sebagai dampak dari situasi kerja dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat ia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja karyawan bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu karyawan bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen perusahaan, karyawan akan dapat menjadi puas. Kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peran yang penting dalam pengembangan perusahaan dan untuk meningkatkan efisiensi juga kinerja karyawan (Ahmed & Uddin, 2012). Kebijakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pokok berhasilnya perusahaan untuk memertahankan kondisi perusahaannya. Mengingat pentingnya kepuasan kerja bagi kelangsungan jalannya perusahaan, maka perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan (Yulianti, 2008). Dengan demikian, manajemen wajib memotivasi para karyawannya dengan memerhatikan apa yang menjadi kebutuhan para karyawan (lingkungan kerja yang mendukung, Gaji yang adil dan promosi jabatan yang sesuai), sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Robbins (1996; dalam Wulandari, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

---

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Porter (1961; dalam Pradikta, 2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai selisih dari sesuatu yang seharusnya ada dengan sesuatu yang sesungguhnya ada. Jadi dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, Gaji, promosi jabatan, dan kepuasan kerja merupakan beberapa hal yang penting bagi suatu perusahaan, karena semuanya secara langsung memengaruhi sumber daya manusia yang ada dan bekerja di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya lingkungan kerja yang baik, Gaji yang adil dan promosi jabatan yang sesuai dalam suatu perusahaan, serta kepuasan dalam bekerja pada setiap karyawannya maka perusahaan akan sulit untuk berkembang dan mencapai tujuannya.

LPP TVRI Stasiun Maluku merupakan lembaga penyiaran publik yang sudah ada sejak tahun 1993 di kota Ambon tepatnya. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di LPP TVRI stasiun Maluku karena penulis melihat bahwa di era modern seperti sekarang LPP TVRI stasiun Maluku masih mampu untuk bersaing di dunia penyiaran publik, di mana sekarang banyak muncul lembaga-lembaga penyiaran milik swasta yang berkembang pesat dan merajai industri pertelevisian di Indonesia. Hal ini mendasari sehingga penulis ingin meneliti pada perusahaan ini. Melihat kembali topik bahasan yang di teliti oleh penulis, penulis merasa penting penelitian ini dilakukan pada LPP TVRI stasiun Maluku di kota Ambon, karena pada era modern seperti sekarang serta persaingan yang begitu ketat dalam industri penyiaran publik di Indonesia maka, lingkungan kerja, pemberian gaji, promosi jabatan, serta kepuasan kerja karyawan sangat penting

---

bagi LPP TVRI stasiun Maluku, agar perusahaan ini mampu tumbuh dan unggul dalam persaingan atau minimal dapat bertahan.

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah pada penjelasan sebelumnya, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah gaji memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah promosi jabatan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

### **1.3.Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaji terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

---

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat untuk pihak-pihak berikut ini:

- **Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan informasi dan pemahaman bagi perusahaan mengenai ketidakstabilan perusahaan dikarenakan kurangnya kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan. Serta dari penelitian ini juga, diharapkan dapat memberikan solusi bagi perusahaan dalam mendorong kepuasan kerja karyawan lewat penyediaan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan, pemberian gaji yang adil, serta promosi jabatan yang sesuai, Agar karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya demi tercapainya tujuan perusahaan.

- **Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan teori dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai kepuasan kerja karyawan yang dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi panduan untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sama. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang menyangkut dengan pengaruh lingkungan kerja, gaji, dan Promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.