

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan era informasi ini pesawat televisi menjadi alternatif masyarakat.

Untuk mendapatkan informasi. Televisi sebagai media komunikasi yang bentuk informasinya berupa gambar (*visual*) dan suara (*audio*) tetap memiliki daya tarik yang kuat, sampai sekarang masih belum bisa digeser peranannya oleh media lain.

Setelah Indonesia memasuki era reformasi, semakin banyak bermunculan stasiun-stasiun televisi, baik berskala nasional maupun berskala lokal. Sehingga tiap-tiap stasiun televisi dituntut untuk mampu bersaing dengan meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya.

Televisi , merupakan salah satu sumber informasi massa masih dianggap ampuh, TVRI yang merupakan lembaga penyiaran milik pemerintah yang harus berpedoman pada aturan-aturan yang berlaku. TVRI sebagai media massa elektronik milik pemerintah dituntut untuk menjadikan tayangannya selain sebagai tontonan yang menghibur juga sebagai tuntunan bagi pemirsanya.

Siaran TVRI secara nasional telah menjangkau lebih kurang 80% penduduk Indonesia, dan hampir 100% wilayah penduduk Daerah Istimewa Yogyakarta. TVRI dengan penontonnya yang sangat variatif, hal ini jika ditinjau dari segmen kehidupan, kultur budaya, tingkat pendidikan, faktor usia dan lain

lain akan menimbulkan permasalahan bervariasinya tuntutan selera penonton terhadap acara-acara yang diinginkan, kondisi seperti ini bukan hal yang mudah mencari solusinya.

Dalam era informasi dan era globalisasi, meskipun TVRI berpegang pada idealisme pemerintah yang sarat dengan pesan-pesan pembangunan, kini saatnya untuk melangkah berbenah diri meningkatkan kualitas paket-paket acaranya baik dari variasi kemasan, penyajian, jam tayang dan yang tak kalah pentingnya meningkatkan kualitas siaran harus menjadi prioritas utama.

Ditinjau dari sisi manajemen penyelenggaraan siaran, untuk meningkatkan kinerja TVRI perlu ditopang dengan sistem manajemen yang profesional, bila dikaitkan dengan administrasi dan produksi paket acara maka unsur-unsur manajemen yang dominan sangat berperan yaitu manusia, uang, peralatan, pemasaran dan fungsi-fungsi manajemen juga sangat memegang peranan penting.

Dalam kegiatan penelitian ini fokus kajian mengarah kepada salah satu unsur manajemennya yaitu "MANUSIA", dengan sumberdaya manusia yang profesional, kreatif, produktif dan berperilaku positif, akan mendorong meningkatkan kinerja perusahaan.

Bertolak dari pandangan diatas, pimpinan dan karyawan akan saling bekerjasama dalam menjalankan tugas dan kewajiban agar terciptanya ketenangan bekerja (*industrial peace*) akan tercipta dengan melahirkan kerjasama dengan penuh pengertian diantara semua unsur yang terlibat didalamnya seiring dengan berkembangnya zaman maka selain keuntungan yang tinggi juga ketenangan

dalam bekerja dan kesejahteraan karyawan harus diperhatikan, karena akan berpengaruh terhadap produktivitas dan lebih luasnya kelangsungan perusahaan.

Pengembangan sumberdaya manusia yang diinginkan dengan pengembangan berdasarkan prestasi kerja, kemampuan profesional, keahlian, ketrampilan, pengabdian, kesetiaan dan pengembangan wawasan serta kemantapan sikap mental karyawan terus ditingkatkan secara berencana, menyeluruh serta terpadu. Karyawan yang merupakan inti dari sumberdaya manusia perlu mendapatkan motivasi dengan pengarahan dan pembinaan secara terus-menerus, baik yang menyangkut peningkatan pengetahuan dan kemampuannya agar menjadi terampil dan ahli dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta mempunyai sikap yang berorientasi pada pekerjaan sehingga, diharapkan karyawan tersebut dapat berprestasi dan mendapatkan kepuasan dalam bekerja.

Tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan baik dan lancar apabila perusahaan tidak memperhatikan karyawannya. Perhatian perusahaan terhadap karyawan tidak hanya diwujudkan dalam interaksi antara seorang pimpinan dengan bawahan, tetapi juga pada bagaimana kebutuhan atau harapan karyawan terhadap perusahaan dapat terpenuhi. Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan diartikan segala

sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Salah satu gejala yang paling menakutkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja (*job satisfaction*). Dalam bentuknya yang lebih sinis gejala itu bersembunyi di belakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir, dan pergantian pegawai. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan pegawai, masalah andisipliner, dan berbagai kesulitan lain.

Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dan suatu organisasi. Pembahasan dalam bab ini memusatkan perhatian pada akibat dan

hasil kepuasan kerja, cara memperoleh informasi tentang itu, dan bagaimana menggunakan informasi tersebut secara efektif.

Kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan seharusnya mendapat perhatian dari perusahaan sebab kepuasan pemberian kompensasi mempengaruhi keputusan-keputusan karyawan tentang seberapa keras dia bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan. Individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kestiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulan keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan menurunkan kinerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompensasinya dan menimbulkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman di kalangan karyawan.

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan akan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama di pasar kerja. Kadang-kadang tujuan ini bisa menimbulkan konflik satu sama lainnya, dan *trade-offs* harus terjadi. Misalnya, untuk mempertahankan karyawan dan menjamin keadilan, hasil analisis upah dan gaji merekomendasikan pembayaran jumlah yang sama untuk pekerjaan-pekerjaan yang sama. Akan tetapi, perusahaan mungkin menginginkan untuk menawarkan upah tidak seperti biasanya, yaitu upah yang tinggi untuk menarik pekerja yang berkualitas.

Di TVRI Stasiun Yogyakarta masalah gaji sudah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan pendidikan dan masa kerja, sedangkan di luar gaji

ditentukan selain pemerintah juga oleh TVRI disesuaikan kemampuan TVRI. Adapun penerimaan diluar gaji di TVRI Stasiun Yogyakarta.

1. SPP (Surat Pemerintah Penyiaran)
2. UMT (Uang Makan dan Transport)
3. OB (Outside Broadcast)
4. Tunjangan Produksi
5. THR (Tunjangan Hari Raya)
6. ASKES (Asuransi Kesehatan)
7. TASPEN (Tabungan Asuransi Pensiun)
8. DLL

Di samping kompensasi, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja untuk mendapatkan hasil yang baik. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja terdiri dari dua dimensi:

1. Lingkungan kerja fisik

Kondisi tempat bekerja misalnya didalam ruangan penerangan harus cukup, adanya sirkulasi udara, tidak bising dan polusi, karena sangat berpengaruh terhadap ketenangan bekerja

Kelengkapan kerja termasuk banyaknya peralatan yang dipakai dalam bekerja, kelayakan peralatan harus selalu diperhatikan oleh pihak perusahaan agar proses produksi bisa berjalan dengan lancar.

2. Lingkungan kerja non fisik

Suasana sosial atau pergaulan antar karyawan sehari-hari dilingkungan kerja. Yang dimaksud adalah hubungan sosial yang manusiawi. Sehingga karyawan merasa diperhatikan. Pimpinan sebagai bagian dari perusahaan, bebas dari tekanan, dihormati dihargai dan memperoleh kesempatan yang sama untuk mengeluarkan pendapat.

Sedangkan lingkungan kerja di TVRI Stasiun Yogyakarta:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Ruang operasional produksi seperti :

Kamera, sound system, alat komunikasi, komputer grafik, dekorasi (menyangkut kelayakan peralatan untuk produksi)

b. Ruang administrasi

Komputer, meja, kursi, alat tulis kantor dan lain-lain.

Adapun kondisi tempat bekerja misalnya penerangan, AC, sirkulasi udara, tidak bising.

2. Lingkungan kerja non fisik

Pergaulan antar karyawan sehari-hari dilingkungan kerja, karena dalam memproduksi acara kekompakan dalam suatu tim sangat utama karena dengan solidnya satu tim berdampak pada kualitas suatu produk acara. Kompensasi dan lingkungan yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja. Karena

kepuasan kerja merupakan keadaan emosional terhadap pekerjaan dan peraturan dalam organisasi yang berdampak pada sikap karyawan yang akhirnya mempengaruhi semangat kerja, kepuasan kerja, tingkat absensi, karena penjelasan diatas penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja “**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut diatas, maka dapat dibuat suatu rumusan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja, secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Bagaimana pengaruh kontribusi variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Diantara variabel tersebut, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengidentifikasi apakah kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja, mendukung secara parsial terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengidentifikasi kontribusi variabel kompensasi langsung , kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui diantara 3 variabel tersebut, variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi :

1. Bagi organisasi
 - a. Memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan mengenai kebijakan dalam pemberian kompensasi yang telah diberikan dan lingkungan kerja yang ada.
 - b. Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti lain
 - a. Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
 - b. Sebagai bahan pembandingan untuk menyempurnakan hasil penelitian yang akan datang.
3. Bagi penulis
 - a. Memberikan dorongan untuk lebih banyak belajar dan mendapatkan pengalaman.
 - b. Menambah ilmu terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia