

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan globalisasi yang kian pesat, pada saat ini banyak sekali tantangan yang dihadapi, salah satunya adalah meningkatkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan saat ini ialah sumber daya manusia yang dapat terus berkembang, mampu dan mau membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut (Hariani et al., 2019). Sumber daya manusia atau karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena karyawan berkontribusi pada keberhasilan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilihat tanpa adanya sumber daya manusia, suatu perusahaan tidak mungkin akan berjalan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, manusia merupakan pengelola dan penggerak faktor-faktor seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain. Keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. (Hadari, 2019)

Menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dengan komitmen kerja yang tinggi adalah salah satu hal yang penting dilakukan karena karyawan yang

berkomitmen tinggi akan lebih produktif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen kerja merupakan aspek penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan karena karyawan yang berkomitmen tinggi akan mencurahkan lebih banyak waktu mereka dan melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan (Arif Putra & Mardikaningsih, 2021). Oleh karena itu, Pentingnya komitmen yang tinggi dari karyawan bagi suatu perusahaan sangat diperlukan karena dengan komitmen yang tinggi dari karyawan maka perusahaan akan mendapatkan dampak yang positif. Dampak positif tersebut antara lain peningkatan produktivitas, kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan serta penurunan tingkat keterlambatan, absensi dan turn over (Siregar, 2020). Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif seperti memiliki rasa untuk membela perusahaan atau organisasinya, selalu giat dalam melakukan pekerjaannya untuk meraih prestasi dan memiliki keyakinan yang kuat untuk membantu tujuan perusahaan (Hariani et al., 2019)

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Jakarta yang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penyiaran. LPP TVRI ini berdiri pada 24 Agustus 1962 yang ditandai dengan siaran perdana Asian Games ke IV di Stadion Utama Gelanggang Olah Raga Bung Karno. TVRI berstatus sebagai Lembaga Penyiaran Publik bersama Radio Republik Indonesia (RRI), yang ditetapkan melalui Undang-Undang No. 32/2002 tentang Penyiaran.

Menjadi Lembaga Penyiaran Publik yang disandang oleh TVRI tidak mudah di tegakan. Menurut UU Penyiaran No. 32 Tahun 2002 Televisi Republik Indonesia (selanjutnya disebut dengan LPP TVRI) diamanatkan untuk menyelenggarakan penyiaran yang bervisi “televise pilihan yang berakar pada budaya bangsa”. TVRI mengemban tugas sebagai televisi yang mengangkat citra bangsa melalui penyelenggaran penyiaran peristiwa yang berskala internasional, mendorong kemajuan kehidupan masyarakat serta sebagai perekat sosial. Untuk mengemban hal tersebut maka diperlukan komitmen kerja yang tinggi pada setiap pegawai agar hal tersebut dapat tercapai, hal ini selaras dengan pernyataan (Sari & Riana, 2018) yang menyatakan komitmen kerja merupakan suatu keadaan seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi. Namun perusahaan ini mengalami permasalahan terkait dengan komitmen kerja yang ditunjukkan dengan data absensi. Dibawah ini Tabel 1.1 merupakan Tabel absensi.

Tabel 1.1
Data Absensi LPP TVRI bagian Media Baru Periode Januari - Mei 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen					
		Sakit	%	Izin	%	Alpha	%
Januari	75	2	2,68	4	5,34	5	6,68
Februari	75	3	4	2	2,68	5	6,68
Maret	75	2	2,68	3	4	4	5,34
April	75	4	5,34	4	5,34	6	8
Mei	75	1	1,34	5	6,68	3	4
Total		3,208		4,808		6,14	

Sumber: *Human Resource Development* LPP TVRI

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat terlihat bahwa tingkat absensi karyawan pada 5 bulan terakhir dari bulan Januari hingga Mei, dimana tingkat sakit rata-rata sebesar 3,208%, izin sebesar 4,808% dan alpha rata-rata 6,14% sedangkan toleransi yang diberikan perusahaan sebesar 3%. Hal ini dapat menunjukkan rendahnya komitmen kerja yang dimiliki karyawan yang dapat terlihat pada tingkat kehadiran karyawan karena melebihi batas toleransi yang diberikan perusahaan.

Permasalahan diatas diperkuat dengan adanya masalah pada data keterlambatan pegawai. Hal ini jelas mengindikasikan kurangnya komitmen kerja pada pegawai. Dibawah ini tabel. 1.2 merupakan tabel keterlambatan pegawai.

Tabel 1. 2

Data Keterlambatan LPP TVRI bagian Media Baru Periode Januari - Mei 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	%	Pulang Cepat	%
Januari	75	6	8	12	16
Februari	75	8	10,68	10	13,34
Maret	75	13	17,3	7	9,34
April	75	7	9,34	9	12
Mei	75	10	13,34	11	14,68

Sumber: *Human Resource Development* LPP TVRI

Dari tabel 1.2 dapat terlihat bahwa presentase keterlambatan pegawai setiap bulannya dapat dikategorikan cukup tinggi. Menurut (Pertiwi & Mulyana, 2019) menyebutkan ciri-ciri individu yang mempunyai komitmen

tinggi salah satunya yaitu selalu berupaya memaksimalkan kontribusi kerjanya. Sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang rendah akan menghasilkan tingkat absen yang tinggi, sering datang terlambat serta prestasi kerja yang menurun. Menurut Steers dan porter, 1983 (Ratnaningsih, 2021) mengemukakan tiga tingkah laku yang diakibatkan oleh adanya komitmen organisasi yaitu prestasi kerja, tidak adanya keterlambatan dan rendahnya turnover.

Dari fenomena di atas berarti terdapat permasalahan pada komitmen kerja, komitmen kerja mengacu pada loyalitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan merupakan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan jangka panjang suatu perusahaan sangat ditentukan oleh komitmen kerja (Arif Putra & Mardikaningsih, 2021). Oleh karena itu, komitmen kerja merupakan hal penting dalam menjalankan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan komitmen kerja pada seluruh karyawan dapat mengurangi keinginan meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan bahwa komitmen kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, (Putra dan Mahardikaningsih,2022 ;Faisal dan Manuatidewi, 2017; Putra,et al,2020) pengalaman kerja (Hariani,et al.,2019; Purnomo,et al,2018; Chasanah, et al.,2021) kompensasi (Arta dan Surya,2017; Farla,et al, 2019: Putra dan Mahardikaningsih,2022).

Untuk memperkuat fenomena penelitian terhadap komitmen kerja, peneliti melakukan pra-survei kepada 30 responden karyawan LPP TVRI Stasiun DKI

Jakarta bagian Media Baru untuk lebih memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja. Berikut Tabel 1.3 Hasil Pra Survey.

Tabel 1.3
Hasil Pra - Survey

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Beban Kerja			
1	Saya merasa lelah dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan	43%	57%
2	Saya merasa waktu kerja yang diberikan belum sesuai	37%	63%
Kompensasi			
3	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja	27%	73%
4	Perusahaan memberikan bonus yang sesuai	30%	70%
Kepuasan Kerja			
5	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini	53%	47%
6	Saya bersikap terbuka ketika ada rekan kerja yang mempunyai masalah	50%	50%
Lingkungan Kerja			
7	Saya merasa lingkungan kerja saya bersih dan nyaman	37%	63%
8	Saya merasa keamanan perusahaan cukup terjamin	33%	67%
Pengalaman Kerja			
9	Saya merasa keahlian yang didapat di pekerjaan sebelumnya sangat diperlukan	40%	60%
10	Saya merasa pengalaman kerja membuat saya giat dalam bekerja	27%	73%
Kepemimpinan			
11	Saya merasa pemimpin memiliki ketegasan yang baik	53%	47%
12	Saya merasa lebih giat bekerja karena pemimpin sering memberikan motivasi	50%	50%

Lanjutan Tabel 1.3

Disiplin Kerja			
13	Saya selalu berada dikantor saat bekerja	57%	43%
14	Saya selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	63%	34%
Motivasi Kerja			
15	Saya termotivasi dengan target yang diberikan perusahaan	60%	40%
16	Saya selalu bersemangat dalam bekerja	53%	47%

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa banyaknya yang menjawab “Tidak” sebesar 73% dan 70% pada variabel kompensasi, dan banyaknya yang menjawab “Tidak” pada variabel lingkungan kerja sebesar 63% dan 67% dan pada variabel pengalaman kerja banyaknya yang menjawab “Tidak” sebesar 60% dan 73%. Hal ini dapat di indikasikan bahwa adanya masalah pada kompensasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja.

Komitmen kerja juga dapat dibentuk melalui lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk mengerjakan kewajibannya. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis sehingga . Lingkungan kerja memiliki peranan penting di kehidupan organisasi (Andayani et al., 2010). Apabila lingkungan kerja dalam perusahaan kurang menunjang, misalnya fasilitas teknologi dan kenyamanan yang kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka terdapat kecenderungan komitmen

karyawan terhadap organisasi menjadi makin luntur (Nadhifa & ManuatiDewi, 2019)

Komitmen kerja pun dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang merupakan dasar dari kemampuan kerja. Pengalaman kerja menjadi sebuah gambaran dari kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Handoko (dalam Lukito et al., 2019) seorang pegawai yang telah memiliki pengalaman sebelumnya akan memiliki pemahaman yang lebih baik dalam mengatasi masalah yang timbul dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan tugas-tugas baru. Hal ini akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Sebaliknya, pegawai yang memiliki sedikit pengalaman akan merasa kurang nyaman karena akan lebih sulit untuk menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang diberikan. Pengalaman kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi komitmen karyawan dalam suatu organisasi melalui penerapan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi.

Untuk menjamin komitmen kerja, pemberian sistem kompensasi pada organisasi dapat digunakan untuk menjamin komitmen kerja karyawan (Nadhifa & ManuatiDewi, 2019). Bagi Karyawan, menerima kompensasi merupakan salah satu alasan kuat untuk bekerja, dengan demikian karyawan akan bekerja lebih giat dan lebih berkomitmen terhadap perusahaan karena mengharapkan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka. Jika kompensasi yang diterima oleh karyawan kurang, maka dapat berakibat

pada lemahnya komitmen terhadap organisasi sehingga karyawan mungkin saja akan meninggalkan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan keinginan karyawan untuk berkomitmen terhadap organisasi. Kompensasi akan dapat meningkatkan komitmen karyawan, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan pengaturan kompensasi secara benar dan adil.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, mengindikasikan adanya research gap dari variabel yang mempengaruhi komitmen kerja yang dijelaskan pada tabel 1.3 berikut.

Tabel 1. 4
Research Gap

No	Judul	Peneliti	Hasil Penelitian
Lingkungan Kerja			
1	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah X di Jakarta Barat	Herjany dan Bernarto (2018) Vol.18	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja

Lanjutan Tabel 1.3

2	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Materil dan The Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bening Kabupaten Pati	Susanti, <i>et al.</i> , (2021)Vol.01	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional
Pengalaman Kerja			
3	Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi PT. Wahana Meta Riau Di Pekanbaru	Afrilyan (2017) Vol. 4	Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
4	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Pengalaman kerja Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimoderasi Self-Efficacy (Studi pada Pegawai Puskesmas Kendalsari Kota Malang)	Sari, <i>et al.</i> ,(2023) Vol. 2	Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional
Kompensasi			
5	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Konka Solusindo Manado)	Muhamad, <i>et al.</i> ,(2019) Vol.7	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Lanjutan Tabel 1.3

6	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	Jufrizen (2015) Vol.15	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
---	--	------------------------	---

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan yang dijelaskan diatas serta dengan adanya data yang ada peneliti tertarik mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Kerja”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada LPP TVRI DKI Jakarta bagian Media Baru?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada LPP TVRI DKI Jakarta bagian Media Baru?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai pada LPP TVRI DKI Jakarta bagian Media Baru ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada LPP TVRI DKI Jakarta bagian Media Baru,
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada LPP TVRI DKI Jakarta Media Baru,
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen kerja pegawai pada LPP TVRI DKI Jakarta bagian Media Baru,

D. Kontribusi Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Adapun kegunaan penelitian yang dimaksud adalah :

1. Kontribusi Teoritis atau Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap komitmen kerja. Serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan

2. Kontribusi Praktis

Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menjadikan tambahan informasi dalam meningkatkan komitmen kerja, memperbaiki lingkungan kerja dan sistem kompensasi bagi karyawan.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama.

