

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

PT. Galamedia Bandung Perkasa (Grup Pikiran Rakyat) didirikan di Bandung pada tahun 1968. Perusahaan ini bergerak di bidang penerbitan surat kabar, nama surat kabar yang diterbitkan adalah Harian Umum Gala. Surat kabar mingguan Gala terbit dan beredar pertama kali pada hari Jum'at, 20 Oktober 1968 dan secara resmi terbit pada hari minggu tanggal 22 Oktober 1968. Surat kabar mingguan Gala pertama kali dicetak di percetakan Jakarta Pers, jalan Gunung Sahari Ancol Jakarta. Selama cetak di Jakarta peredaran Gala melebihi 50% dari oplah cetak yakni 20.000 eksemplar.

Beberapa waktu kemudian, barulah Surat Kabar Mingguan Gala berpindah cetak di Bandung dan perlahan tapi pasti oplah Surat Kabar Mingguan Gala meningkat menjadi oplah tertinggi saat diterbitkan di Jakarta. Kondisi ini menjadi dorongan pengelola Surat Kabar Mingguan Gala untuk meningkatkan periode terbit menjadi dua kali seminggu.

Setelah lebih dari tiga belas tahun terbit sebagai surat kabar harian, oplah Gala mencapai 118.500 eksemplar. Ketika musim pembunuhan misterius pada tahun 1982-1983 oplah surat kabar ini di atas 100.000 eksemplar dan merupakan oplah tertinggi penerbitan surat kabar harian daerah se-Indonesia saat itu.

Penerbitan Gala wajah baru dimulai pada tanggal 10 November 1989. penampilan redaksional dan wajah Gala ini jauh berbeda dengan Gala manajemen lama. Pada tanggal 14 Oktober 1999, harian Gala beralih manajemen menjadi Harian Umum (HU) Galamedia di bawah naungan grup Pikiran Rakyat Bandung. PT. Galamedia Bandung Perkasa mempunyai suatu unit usaha dalam bentuk penerbitan yaitu Harian Umum Galamedia.

Harian Umum Galamedia menghususkan penerbitan pemberitaan lokal Bandung Raya, sedangkan berita-berita nasional dan berita lainnya hanya untuk melengkapi. HU Galamedia ditujukan pada semua lapisan masyarakat, tetapi lebih menekankan pada konsumen lapisan menengah ke bawah. Penekanan jenis beritanya yaitu berita kriminalitas dan berita kasus dengan tampilan berita yang disajikan secara etis, tajam dan akurat seperti motto dari HU Galamedia.

Seiring dengan perjalanan perusahaan yang telah berpuluh-puluh tahun di dunia pemberitaan. Tidak dapat dipungkiri adanya tantangan dan permasalahan yang muncul. Berdasarkan data kepegawaian yang terdapat di Bagian Personalia dan Umum PT. Galamedia Bandung Perkasa yang beralamat di Jl. Belakang Factory no.2c Bandung, terdapat beberapa data yang dapat mengidentifikasi ketidakpuasan kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa.

Begitu banyak permasalahan-permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat pada segala aspek perusahaan. Masalah yang timbul

ini disebabkan oleh adanya ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Salah satu indikasi dari menurunnya tingkat kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Seperti yang diungkapkan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:118) yang menyatakan bahwa:

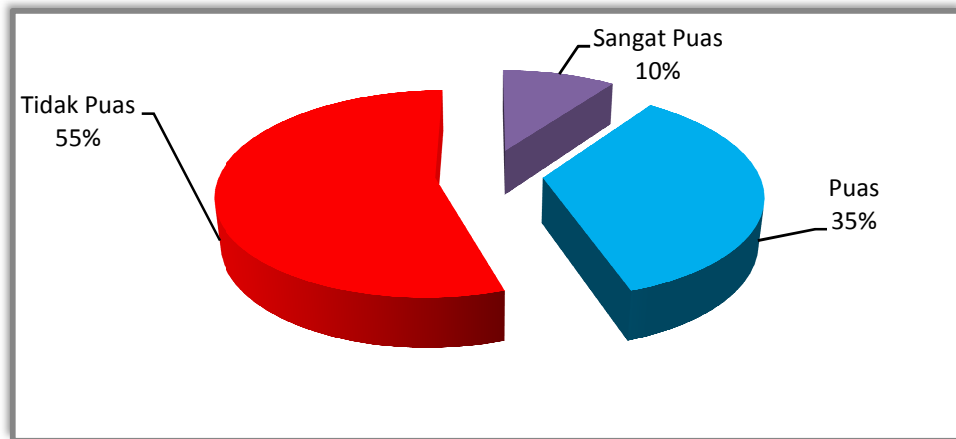
Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah, sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi. Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadiran (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

Banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja, seperti yang diungkapkan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117) :

Ketidakpuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi, dan lain sebagainya.

Untuk lebih memperjelas mengenai informasi yang diperoleh, penulis menyebarkan angket pra penelitian untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan dan faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner pra penelitian yang penulis sebarkan kepada 20 orang karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa, tercatat bahwa pada umumnya ketidakpuasan kerja karyawan disebabkan oleh kompensasi dan pengembangan karir yang dilakukan perusahaan. Dalam kuesioner ini, diberikan 2 pertanyaan. Berikut rekapitulasi pertanyaan dan jawaban dari kuesioner pra penelitian :

1. Apakah Anda merasa puas dengan pekerjaan/jabatan anda saat ini di PT. Galamedia Bandung Perkasa ?



Sumber : Diolah dari data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

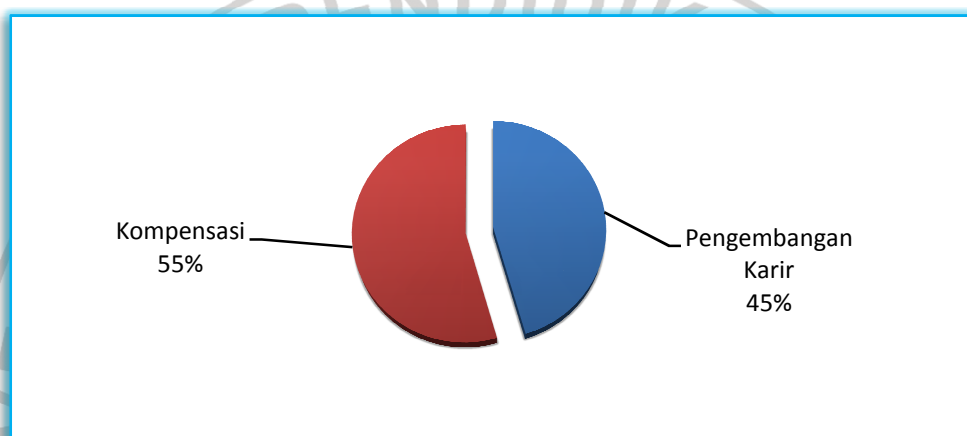
Gambar 1.3
Grafik Kepuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 1.3 diketahui bahwa dari 20 orang karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa yang menjadi responden pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, ternyata sebanyak 11 orang atau sebesar 55% dari sampel pra penelitian menyatakan tidak puas dalam bekerja, sedangkan sebanyak 7 orang atau sebanyak 35% menyatakan telah puas dalam bekerja dan sisanya hanya sebanyak 2 orang atau 10% menyatakan telah sangat puas dalam bekerja. Dari penjelasan Gambar 1.3 terdapat indikasi yang menunjukkan adanya masalah ketidakpuasan kerja dari karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi dalam masalah ketidakpuasan kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa, berikut disajikan pertanyaan No.2 yang memaparkan faktor-faktor utama penyebab dari 11 orang karyawan yang merasa tidak puas dalam bekerja.

2. Jika Anda merasa tidak puas dalam bekerja, faktor apa yang menyebabkan Anda tidak merasakan kepuasan kerja di PT. Galamedia Bandung Perkasa ?

Kompensasi	6 Orang
Pengembangan Karir	5 Orang
Hubungan dengan Rekan Kerja	-
Jenis Pekerjaan	-
Struktur Organisasi	-



Sumber : Diolah dari data Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Gambar 1.4
Grafik Faktor Ketidakpuasan Kerja

Berdasarkan Gambar 1.4 diperoleh informasi bahwa kompensasi dan pengembangan karir menjadi faktor yang dominan mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa. Sebanyak 6 orang atau sebesar 54% menyatakan bahwa kompensasi masih belum sesuai dengan harapan karyawan. Dan sebanyak 5 orang atau sebesar 45 % menyatakan bahwa proses pengembangan karir yang juga belum memenuhi harapan karyawan.

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008:24) bahwa “Organisasi adalah suatu system perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja”.

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, seperti yang dikatakan oleh David de Cenzo dan Stephen P. Robbins (2005 : 15). “ *It is important to note that achieving organizational goals can not be done without human resources*”. (Adalah penting untuk dicatat bahwa tujuan perusahaan tidak akan dicapai tanpa sumber daya manusia). Senada dengan apa yang dikemukakan Sedarmayanti (2007:29) bahwa:

Salah satu faktor yang menentukan apakah organisasi berhasil adalah sumber daya manusia. Supaya sumber daya manusia dapat memainkan peran strategis, maka harus fokus pada implikasi jangka panjang dari persoalan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah yang melaksanakan aktivitas perusahaan sehingga potensi yang dimilikinya dianggap sebagai aset perusahaan yang harus digunakan secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan dan bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan *output* yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

Dengan berbagai macam individu yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan dalam latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan, dan lain sebagainya sehingga menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan

memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangatlah penting untuk memperhatikan kebutuhan dari para tenaga kerja dan memberikan kepuasan kerja sebagai sumber daya manusia, sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peranan yang sangat strategis dalam perusahaan, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci dalam organisasi ataupun perusahaan. Hal tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Malayu S.P Hasibuan (2008:203) bahwa Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan karyawan dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja.

Kepuasan kerja karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini akan tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapinya di dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu perusahaan harus senantiasa memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini akan mempengaruhi berbagai rencana perusahaan yang telah disusun dan pada akhirnya akan bergantung pada orang-orang yang diberi tugas untuk melaksanakannya. Dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas ini, maka faktor kepuasan kerja memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pekerjaan.

Kompensasi dan pengembangan karir adalah salah satu perwujudan pengakuan dan penghargaan perusahaan terhadap keberadaan karyawan sebagai individu yang mempunyai kebutuhan akan aktualisasi diri. Dengan kondisi tersebut, akan membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan kebutuhannya, sehingga mereka akan merasa menjadi bagian dari organisasi serta akan menimbulkan rasa keikatan karyawan terhadap organisasinya. Oleh karena itu dengan adanya kompensasi dan pengembangan karir, karyawan diharapkan akan bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingga akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap organisasi.

Besar kecilnya pemberian kompensasi sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap diri karyawan, terutama dalam upaya peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dengan adanya pelaksanaan program kesempatan pengembangan karir, perusahaan memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada karyawan untuk mempunyai pekerjaan yang berarti bagi karyawan, dan juga memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam struktur kerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa sangat penting kiranya bagi perusahaan untuk memperhatikan kompensasi dan pengembangan karir karyawannya, karena dikhawatirkan jika kompensasi dan pelaksanaan karir belum

sesuai dengan harapan karyawan, maka akan mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah dari karyawan.

Kondisi ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena dengan kepuasan yang rendah, karyawan tidak bisa mencurahkan seluruh jiwa, perasaan dan waktu mereka untuk kemajuan perusahaan yang pada akhirnya menurunnya kinerja perusahaan.

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap kerja yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, karena dengan adanya kepuasan kerja nantinya akan menimbulkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan akan selalu mencurahkan seluruh tenaga, pikiran dan waktunya untuk kemajuan perusahaan. Namun kepuasan kerja bukanlah merupakan suatu hal yang terjadi secara sepihak. Dalam hal ini karyawan dan perusahaan harus bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai kepuasan yang dimaksud. Perusahaan harus mengetahui apa yang seharusnya dilakukan agar kondisi tersebut dapat tercipta.

Perusahaan yang mempunyai karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah adalah PT. Galamedia Bandung Perkasa. Terjadinya tingkat kepuasan kerja yang rendah di PT. Galamedia Bandung Perkasa diindikasikan oleh tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dan melebihi batas standar perusahaan dalam tiga tahun terakhir.

Dengan adanya kompensasi dan pengembangan karir yang tidak membuat karyawan puas dan tidak sesuai dengan harapan karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa sehingga menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Jika permasalahan kepuasan kerja ini dibiarkan terus menerus, maka dampak yang akan ditimbulkan sangat kompleks, lebih jauhnya maka visi dan misi PT. Galamedia Bandung Perkasa tidak dapat sepenuhnya tercapai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana persepsi karyawan tentang kompensasi di PT. Galamedia Bandung Perkasa?
2. Bagaimana persepsi karyawan tentang pengembangan karir di PT. Galamedia Bandung Perkasa?
3. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa secara parsial?

5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa secara parsial?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa secara simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Memberikan gambaran persepsi karyawan tentang kompensasi di PT. Galamedia Bandung Perkasa.
2. Memberikan gambaran persepsi karyawan tentang pengembangan karir di PT. Galamedia Bandung Perkasa.
3. Memberikan gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa.
4. Mengukur pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa secara parsial.
5. Mengukur pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa secara parsial.
6. Mengukur pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Galamedia Bandung Perkasa secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis mengharapkan kegunaan atau manfaat, diantaranya:

1. Kegunaan Teoritis

Guna memberikan sumbangan bagi bidang manajemen sumber daya manusia, membandingkan antara teori yang didapat dalam kuliah dengan realisasi teori tersebut dalam perusahaan.

2. Kegunaan praktis

- Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan untuk memberikan sumbangan dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dan produktivitas organisasi.

- Bagi Peneliti

Dapat mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari ketika perkuliahan dalam realisasi kehidupan sehari-hari dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

- Bagi Pihak lain

Diharapkan dapat bermanfaat dan berguna untuk memberikan informasi, menambah wawasan pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk pengkajian topik yang berkaitan dengan masalah ini selanjutnya.