**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara berkembang yang berusaha untuk mengembangkan perekonomiannya. Perkembangan perekonomian ini dikhususkan pada industri media. Perkembangan industri media tidak dapat lepas dari sistem ekonomi politik. Seperti yang terjadi di Indonesia, perubahan situasi politik dan ekonomi berdampak pada dinamika industri media, tidak hanya media yang sekarang digunakan sebagai kendaraan bagi kepentingan politik tetapi juga alat bisnis yang kuat.

Industri Media adalah industri yang merujuk ke bagian dari media massa yang memiliki fokus pada penyajian berita terbaru kepada publik, diantaranya termasuk media cetak (surat kabar, majalah), media penyiaran (stasiun radio, stasiun televisi, jaringan terlevisi), dan media berbasis internet (situs, web, blog) dikutip dari ([www.id.wikipedia.org](http://www.id.wikipedia.org).). Perusahaan yang bergerak dalam industri media memiliki persaingan ketat harus memiliki sumber daya manusia yang berkemampuan baik dan berkualitas. Tanpa sumber daya manusia yang baik dan berkualitas sumber daya yang lain tidak dapat digunakan secara optimal, Sumber daya manusia yang baik dan berkualitas dapat memberikan dampak terhadap keberlangsungan atau eksitensi suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dikutip dari ([www.tempo.com](http://www.tempo.com)) Jakarta, Hasil survei Nielsen mengungkapkan belanja Iklan tahun 2017 mencapai Rp 145,5 triliun tumbuh 8% dari tahun 2016 sebesar Rp134,8 triliun. Dalam laporan Nielsen, Hellen Katherina Executive Director, Media Business mengungkapkan dari belanja iklan tahun lalu, industri televisi masih menyerap iklan terbesar yakni mencapai 80% dari total pengeluaran iklan yakni mencapai Rp115.8 triliun atau meningkat 12% dari tahun sebelumnya Rp 103,8 triliun. Menelaah hal tersebut dapat disimpulkan bahwa prospek industri media di Indonesia tidak dapat lagi dipandang sebelah mata.

Menurut Dessler (2015:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Keberhasilan perusahaan bukan hanya semata-mata dilihat dari perencanaan bisnis yang dibuat. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan tersebut. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karya serta dengan tercapainya tujuan perusahaan dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja. Menurut Fathoni (dalam Gunawan, 2014), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap itu dicerminkan oleh moral kerja, kedisplinan, dan prestasi kerja. Robbins (dalam Pratiwi, 2013), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya.wan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibuan, 2014:10).

Selain kepuasan dalam bekerja, Lingkungan pekerjaan juga dapat membawa dampak bagi kelangsungan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang memiliki interaksi langsung terhadap karyawan. Karyawan akan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja jika lingkungan kerja nya mendukung. Linkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja dan membuat karyawan berniat untuk pindah kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalammenjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Perusahaan dalam menjalakan aktivitas sering kali memiliki kendala atau hambatan dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu bentuk kendala tersebut berupa *turnover intention* yang berujung kepada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaanya. *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). PT Banten Global Media Televisi atau sering disebut Mayapada Televisi adalah sebuah perusahaan televisi swasta berjaringan asal Jakarta , Indonesia. Mayapada Televisi mengudara sejak Agustus 2006. Mayapada Televisi berfokus pada televisi perempuan, kebutuhan dan kepentingan pemirsa di wilayah program yang disiarkan lebih menekankan pada nuansa lokal yang melibatkan penonton sebanyak mungkin seperti; program interaktif dan kegiatan acara off air untuk memperkuat penetrasi masyarakat. Di dalam lingkup internal perusahaan, *turnover* karyawan dialami oleh PT Banten Media Global Televisi. Berikut adalah datayang di peroleh oleh peneliti:

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Tahun 2014 s/d 2018

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Tahun | Jumlah Awal Karyawan | Jumlah Karyawan Yang Masuk | Jumlah Karyawan Yang Keluar | Jumlah Karyawan Akhir |
| 2014 | 90 | 1 | 3 | 88 |
| 2015 | 88 | 3 | 4 | 87 |
| 2016 | 87 | 4 | 7 | 84 |
| 2017 | 84 | 3 | 8 | 79 |
| 2018 | 79 | 6 | 4 | 81 |

(Lanjutan Tabel 1.1)

Sumber: Bagian HRD PT Banten Global Media Televisi Jakarta

Berdasarkan data di atas merupakan data *turnover* dari tahun 2014 – 2018 rata rata jumlah karyawan total menurun dari tahun 2014-2018 dibandingkan jumlah karyawan yang ada. Jumlah karyawan yang menurun terus- meneurus tentunya akan berdampak bagi perusahaan. Angka karyawan yang keluar lebih banyak dibandingan karyawan yang masuk. Tingginya angka karyawan yang keluar menunjukan adanya kemungkinan bahwa karyawan merasa tidak puas dalam bekerja sehingga mereka keluar dari pekerjaan tesebut. Menurut Sartika (2014) *Turnover* yang tinggi dapat berakibat buruk bagi organisasi seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya penglolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. AlBattat dan Som dalam Takasya Angela Tanauw Khristanto (2018) mengemukakan ada tiga faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya seperti gaji, ketidak puasan pekerjaan, dan kondisi lingkungan. Hal ini didukung oleh penelitian Yunita (2015) yang menyebutkan turnover intention dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang memiliki interaksi langsung terhadap karyawan. Karyawan akan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja jika lingkungan kerja nya mendukung. Linkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja dan membuat karyawan berniat untuk pindah kerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan nyaman dan aman.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah kepuasan kerja. Menurut Ardana dalam Wahyu Setyaningsih (2014) tidak dapat disangkal salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja yang sekarang, sebab penghasilan rendah, kondisi kurang memuaskan, hubungan tidak baik dengan atasan maupun rekan kerja dan pekerjaaan yang tidak sesuai. Oleh karena itu perusahaan perlu menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul ”**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT.Banten Global Media Televisi Jakarta** ”

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada apa yang terlah diuraikan pada latar belakang, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Banten Media Global Televisi?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Banten Media Global Televisi?
3. Apakah Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada PT. Banten Media Global Televisi?
4. **Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka akan dibatasi ruang lingkup permasalahan pada penelitian ini agar menghindari pembatasan yang terlalu luas. Batasan masalah penelitian ini hanya sebatas pada pengaruh kepuasaan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT.Banten Media Global Televisi

1. **Batasan Penelitian**

Berdasarkan pada batasan masalah di atas serta dengan memertimbangkan berbagai keterbatasan lainnya, maka akan dibatasi penelitiannya pada hal-hal sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah PT. Banten Media Global Televisi
2. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Banten Media Global Televisi
3. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dibahas di atas, maka dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dilakukan pembahasan pada penilitian ini, yaitu: “Bagaimana pengaruh kepuasaan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT Banten Global Media Televisi?”

1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penilitian ini yaitu untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh kepuasaan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Banten Global Media Televisi

1. **Manfaat Penelitian**
2. Bagi Perusahaan (PT. Banten Global Media Televisi)   
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk perusahaan mengenai kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Bagi Akademis dan Institusi Pendidikan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan baru dan berguna sebagai dasar referensi penelitian yang sejenis di kemudian hari.