

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Radio Republik Indonesia (RRI) merupakan lembaga penyiaran publik milik bangsa Indonesia didirikan pada tanggal 11 September 1945. Pasal 14 Undang-Undang Nomor 32/2002 menegaskan bahwa RRI adalah lembaga penyiaran publik yang bersifat independen, netral, tidak komersial dan berfungsi melayani kebutuhan masyarakat.

RRI Bandung merupakan radio pertama yang menyatakan diri sebagai radio Republik Indonesia. Dari RRI Bandung ini, dunia mendengar Indonesia merdeka tepat pada hari Jumat, tanggal 17 Agustus 1945 pukul 19.00 yang juga bertepatan dengan suasana bulan Ramadhan.

Fungsi RRI sebagai lembaga penyiaran publik tidak hanya memberikan informasi yang aktual, tepat dan terpercaya, namun juga memberikan nilai-nilai edukatif seperti memberikan porsi pada siaran pendidikan. Tidak ketinggalan RRI juga menyajikan siaran bernilai seni dan budaya bangsa yang dikemas dalam sajian yang menarik.

1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi pada setiap perusahaan memegang peranan penting untuk kelancaran kegiatan perusahaan tersebut. Struktur organisasi dapat menunjukkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang dapat memudahkan penetapan kebutuhan informasi dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi terlampir (Lampiran 1).

1.1.3 Logo Perusahaan

Gambar 1.1 di bawah ini merupakan logo dari Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI).

Gambar 1.1
Logo LPP RRI Bandung



Sumber: www.rribandung.co.id (31 Januari 2013)

Makna dari Logo LPP RRI Bandung di atas adalah:

- a) Bentuk empat persegi panjang tanpa sudut dan tanpa garis tepi, menggambarkan kekokohan dan solidaritas, fleksibilitas, independensi, serta keterbukaan RRI untuk bekerjasama dengan berbagai pihak.
- b) Tulisan (*font-type*) RRI yang dirancang khusus menggambarkan RRI yang kokoh, tegas, dinamis, dan selalu bergerak maju.
- c) Gambar pancaran radio menggambarkan kuatnya pancaran siaran RRI yang makin meluas, menembus batas, dan selalu menuju keatas.
- d) Warna biru dan biru langit pada logo RRI melambangkan universalitas RRI dan warna putih pada tulisan RRI melambangkan kejujuran, keberimbangan, dan akurasi.

1.1.4 Visi, Misi, dan Motto Perusahaan

a. Visi

“Menjadikan LPP RRI radio berjaringan terluas, pembangun karakter bangsa, berkelas dunia”.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan informasi terpercaya yang dapat menjadi acuan dan sasaran kontrol sosial masyarakat dengan memperhatikan kode etik jurnalistik/kode etik penyiaran.
- 2) Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerahkan, mencerdaskan, dan memberdayakan serta mendorong kreatifitas masyarakat dalam rangka membangun karakter bangsa.
- 3) Menyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan dan mengembangkan budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa di tengah arus globalisasi.
- 4) Menyelenggarakan program siaran berperspektif *gender* yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas.
- 5) Memperkuat program siaran di wilayah perbatasan untuk menjaga kedaulatan NKRI.
- 6) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
- 7) Meningkatkan partisipasi publik dalam proses penyelenggaraan siaran mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program siaran.
- 8) Meningkatkan kualitas audio dan memperluas jangkauan siaran secara nasional dan internasional dengan mengoptimalkan sumberdaya teknologi yang ada dan mengadaptasi perkembangan teknologi penyiaran serta mengefisienkan pengelolaan operasional maupun pemeliharaan perangkat teknik.
- 9) Mengembangkan organisasi yang dinamis, efektif, dan efisien dengan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM, keuangan, aset, informasi dan operasional) berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (*Good Corporate Governance*).
- 10) Memperluas jejaring dan kerjasama dengan berbagai lembaga di dalam dan di luar negeri yang saling menguntungkan.
- 11) Memberikan pelayanan jasa-jasa yang terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan aset negara secara profesional dan akuntabel serta menggali sumber-sumber penerimaan lain untuk mendukung operasional siaran dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

c. Motto

“Sekali Di Udara Tetap Di Udara Unggul Dan Sejahtera”

1.2 Latar Belakang Penelitian

Untuk mengimbangi laju persaingan di dunia usaha, maka perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama suatu perusahaan. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level. Seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga diartikan sebagai seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (Rivai dan Sagala, 2011: 6).

Organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini hanya akan dicapai melalui komitmen karyawan. Perlunya komitmen dengan asumsi bahwa komitmen dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir

dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Majorsy, 2007: 64). Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Mathis dan Jackson menyatakan bahwa karyawan yang tidak puas akan pekerjaannya atau kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran dan *turnover* (Arishanti, 2007: 26).

Dari pendapat para ahli diatas, bahwa komitmen karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan di organisasi tersebut. Pada Tabel 1.1 di bawah ini, terlihat bahwa ternyata masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan komitmen karyawan di LPP RRI Bandung, yaitu masih adanya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan yang sah. Ini terlihat dari rata-rata kehadiran karyawan LPP RRI Bandung selama tahun 2012.

Tabel 1.1
Rata-rata Kehadiran Karyawan LPP RRI Bandung
Januari – Desember 2012

Bulan	Rata-rata Kehadiran	
	Aktual (%)	Diharapkan (%)
Januari	82,1%	90%
Februari	56,1%	90%
Maret	63,8%	90%
April	59,4%	90%
Mei	45,7%	90%
Juni	41,2%	90%
Juli	55,1%	90%
Agustus	69,1%	90%
September	49,7%	90%
Oktober	53,5%	90%
November	40,3%	90%
Desember	48,2%	90%

Sumber: Data internal SDM LPP RRI Bandung (Januari–Desember 2012)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat kecenderungan kehadiran bervariasi selama bulan Januari–Desember 2012. Adapun tingkat kehadiran setiap karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah 90% untuk setiap bulannya. Namun selama tahun 2012 terlihat belum ada kehadiran yang mencapai 90%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat *gap* antara persentase kehadiran secara realita dengan persentase kehadiran yang diharapkan. Ini membuktikan bahwa komitmen karyawan di LPP RRI Bandung masih kurang, padahal menurut Sharma dan Bajpai (2010: 8) komitmen organisasi yang tinggi akan mengarah ke tingkat kinerja dan efektivitas yang lebih tinggi baik pada individu dan tingkat organisasi.

Komitmen yang tinggi ditandai dengan adanya kesetiaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, komitmen dalam organisasi tidak hanya timbul dengan sendirinya, melainkan timbul dengan adanya kondisi tertentu, maka sudah selayaknya suatu organisasi atau perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Salah satu faktornya adalah keadilan organisasi. Keadilan organisasi didefinisikan sebagai persepsi keseluruhan dari apa yang adil di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2008: 249).

Hal ini didukung dengan adanya penelitian Rupp dan Cropanzano yang menyatakan bahwa individu akan menampilkan tingkat kinerja dan tingkat komitmen yang lebih tinggi, peningkatan kerja dan kepuasan pembayaran, peningkatan tingkat kepercayaan, dan sikap anggota organisasi ketika mereka merasa bahwa proses pengambilan keputusan adil, dan mereka diperlakukan dengan adil (Nugraheni dan Wijayanti, 2009: 2).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 12 Februari 2013 pukul 11.30–12.00 di ruang Sumber Daya Manusia (SDM), bersama narasumber Kepala Sub Bagian SDM, bahwa pelaksanaan keadilan organisasi di LPP RRI Bandung ini sudah dilaksanakan dengan baik. Kepala Sub Bagian SDM ini menyatakan bahwa salah satu aspek keadilan organisasi tersebut dapat dilihat dari pemberian upah kerja lembur.

LPP RRI Bandung sebagai suatu organisasi yang memiliki bidang pekerjaan yang berbeda-beda, akan memiliki beban kerja yang berbeda-beda juga pada setiap bidang tersebut. Untuk itu, Kepala RRI Bandung memerintahkan kerja lembur kepada para karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak dapat ditangguhkan, melalui Surat Perintah Kerja Lembur. Adapun pelaksanaan kerja lembur tersebut dilakukan maksimal 3 jam sehari dan 14 jam seminggu, sesuai dalam Pasal 78 ayat (1), huruf b, UU 13 tahun 2003.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor: 37/PMK.02/2012 tentang standar biaya tahun anggaran 2013, bahwa pemberian upah kerja lembur karyawan disesuaikan dengan golongannya. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini yang menunjukkan data upah kerja lembur karyawan LPP RRI Bandung berdasarkan golongan pada tahun 2012.

Tabel 1.2
Upah Kerja Lembur Karyawan LPP RRI Bandung
Berdasarkan Golongan pada Tahun 2012

Golongan	Upah Kerja Lembur/Jam
I	Rp 10.000
II	Rp 13.000
III	Rp 17.000
IV	Rp 20.000

Sumber: Data internal SDM LPP RRI Bandung Tahun 2012

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat dilihat bahwa keadilan organisasi di LPP RRI Bandung dipersepsikan sudah baik, namun pada kenyataannya komitmen karyawan masih rendah. Hal ini ditunjukkan oleh data rata-rata kehadiran karyawan yang masih belum mencapai persentase kehadiran yang diharapkan. Dari informasi tersebut, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan di LPP RRI Bandung. Untuk itu penulis mengajukan topik bahasan dengan judul penelitian **“Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan (Studi di Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia, Bandung)”**.

1.3 Perumusan Masalah

Mendasari uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana keadilan organisasi di LPP RRI Bandung?
- b) Bagaimana komitmen karyawan di LPP RRI Bandung?
- c) Seberapa besar pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan di LPP RRI Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Mengetahui keadilan organisasi di LPP RRI Bandung.
- b) Mengetahui komitmen karyawan di LPP RRI Bandung.
- c) Mengetahui besarnya pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan di LPP RRI Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang diperlukan oleh pihak perusahaan dalam mengambil keputusan mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan.

1.5.2 Kegunaan Akademis

a) Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan penulis dalam hal mempraktikkan teori-teori yang telah diterima oleh penulis selama ini serta dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan dari teori-teori yang diperoleh.

b) Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat membantu dalam penelitian selanjutnya.

c) Bagi LPP RRI Bandung

Dapat dijadikan sebagai masukan berupa pemikiran dan ide-ide atau gagasan-gagasan baru, serta sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan keadilan organisasi dalam upaya meningkatkan komitmen karyawan di LPP RRI Bandung.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memudahkan dalam pemahaman masalah yang akan dibahas, penelitian ini ditulis dengan sistematika berikut ini:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai landasan-landasan teori mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen karyawan dan hal lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas. Dan bab ini berisikan kajian kepustakaan yang mencakup tinjauan pustaka penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian serta pembahasan yang diuraikan secara kronologis dan sistematis.

BAB V PENUTUP

Berdasarkan dari sub per bab di atas, terdapat kesimpulan yang merupakan bukti dari uji hipotesis yang ada pada BAB II. Serta saran bagi perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.