

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri hiburan adalah industri yang berkembang pesat, menghubungkan jutaan pemirsa dengan berbagai jenis konten, mulai dari berita hiburan, hingga edukasi, melalui *media* yang terus berinovasi dengan teknologi canggih untuk memberikan pengalaman menonton yang semakin interaktif dan mendalam. Pada awal tahun 2023 ini, Direktur Penyiaran Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos dan Informatika (Dirjen PPPI) Kementerian Komunikasi dan Informasi (Kominfo) mengungkapkan, trend positif penetrasi *digital* terus berlanjut. Berdasarkan hasil *survei* terbaru, tercatat terjadi kenaikan penetrasi *digital-ready* di 11 kota, dan 73% pada 1 Januari 2023 menjadi 79% per 15 Januari 2023. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa semakin tahun konsumsi publik ini akan terus meningkat seiring dengan waktu. Persaingan di industri hiburan semakin ketat dengan hadirnya berbagai *platform digital* yang memungkinkan konsumen mengakses konten dari berbagai penjuru dunia. Para pelaku industri dituntut untuk terus berinovasi dalam menghasilkan karya berkualitas tinggi dan memanfaatkan teknologi terbaru guna menarik perhatian *audiens* yang semakin kritis dan memiliki banyak pilihan.

Salah satu industri hiburan yang masih beroperasi hingga saat ini yaitu televisi swasta di Indonesia TVRI Jawa Barat yang berstatus sebagai Lembaga Penyiaran Publik. TVRI merupakan jaringan televisi pertama di Indonesia, mulai mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962 dan diperingati sebagai Hari Televisi Nasional. TVRI merupakan peran vital sebagai penyedia informasi, Pendidikan dan

hiburan bagi Masyarakat Indonesia, dengan menjangkau hingga pelosok negeri. Sebagai televisi publik, TVRI berkomitmen untuk menyajikan program-program berkualitas yang mencerminkan keberagaman budaya dan nilai-nilai kebangsaan. Selain itu, TVRI berfungsi sebagai media yang mendukung program-program pemerintah, memberikan berita yang akurat dan terpercaya, serta mendidik masyarakat melalui konten edukatif yang mencakup berbagai bidang seperti sejarah, sains dan literasi. Dalam era digital, TVRI terus berinovasi untuk tetap menjadi sumber informasi dan hiburan yang relevan dan dapat diandalkan oleh seluruh lapisan Masyarakat, serta memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Berikut adalah data karyawan TVRI per-Mei-Juli 2024 :

Tabel 1. 1 Data Karyawan TVRI Periode 2024

| No | Status Kepegawaian | Jumlah |
|----|--------------------|-----------|
| 1 | PNS | 110 orang |
| 2 | P3K | 20 orang |
| 3 | PBPNS | 4 orang |
| 4 | Kontrak | 74 orang |

Sumber: Kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat

Untuk menciptakan kinerja yang kondusif, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang maksimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap

dan tindakan yang *professional* dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu Perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan Perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah Perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan Perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara Perusahaan dan karyawan. Namun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya (Setyo Widodo & Yandi, 2022:02).

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah, karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi, lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya, suatu instansi bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Menurut (Triono, 2021:1628),

Motivasi kerja dapat ditingkatkan bila ada kesinambungan antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Selain itu perlu juga seorang pemimpin/pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar apa yang menjadi motif dan harapannya dapat terpenuhi sehingga karyawan dapat memberikan apa yang terbaik bagi dirinya, waktu, dan tenaganya secara penuh dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja. Dalam suatu organisasi lebih banyak organisasi pemerintah, motivasi sengaja diciptakan untuk merangsang semangat kerja karyawan yang bekerja didalam organisasi tersebut sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Agar karyawan bekerja dengan baik, maka karyawan diberi dorongan kerja sehingga didalam dirinya termotivasi untuk bekerja lebih kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di dalam perusahaan juga tidak kalah penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Saputra, 2021:69). Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga penting diperhatikan oleh seorang pemimpin di suatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi efektivitas karyawan dalam bekerja di perusahaan. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun music yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja

karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena-fenomena masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Penelitian Motivasi

| No | Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | |
|------------------|---|-------------------|---|---|----|-----|
| | | SB | B | C | TB | STB |
| 1. | Bagaimana anda menilai pengakuan dan penghargaan terhadap anda yang diberikan oleh perusahaan | 2 | 5 | 8 | 10 | 5 |
| 2. | Seberapa puas anda dengan pengembangan karir yang disediakan oleh perusahaan | 1 | 3 | 8 | 13 | 5 |
| Jumlah Responden | | 30 | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan motivasi kerja di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat. Hasil prasurvei tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa puas atas motivasi yang diberikan, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak baik sebesar 65%. Data tersebut telah mewakili permasalahan motivasi, yaitu masih banyak karyawan yang merasa kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

| No | Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------|---|---|----|-----|
| | | SB | B | C | TB | STB |
| 1. | Apakah lingkungan kerja anda nyaman dan mendukung produktivitas | 2 | 6 | 8 | 9 | 5 |
| 2. | Apakah hubungan antar karyawan terjalin dengan baik | 5 | 6 | 5 | 10 | 4 |
| | Jumlah Responden | 30 | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara

Berdasarkan table 1.3 menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat masih kurang sesuai dengan kenyamanan kerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak baik sebesar 45%, artinya ada masalah lingkungan terjadi di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat. Maka dari itu masalah tersebut harus segera ditangani agar karyawan merasa nyaman.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | Jawaban Responden | | | | |
|----|---|-------------------|---|----|-----|---|
| | | SBB | C | TB | STB | |
| 1. | Apakah anda mampu bekerja sama dengan tim | 5 | 5 | 6 | 12 | 2 |
| 2. | Apakah anda mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dengan fasilitas yang tersedia saat ini | 8 | 5 | 5 | 10 | 2 |
| | Jumlah Responden | 30 | | | | |

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat masih rendah, hal tersebut ditunjukkan pada jawaban responden yang rata-rata menyatakan tidak baik sebesar 60%. Maka dari

itu, masalah tersebut harus segera ditangani agar kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat meningkat.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat”.

1.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, agar penelitian ini lebih fokus dan mendalam, maka peneliti membatasi variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja.
2. Variabel terikat (*dependen*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan TVRI stasiun Provinsi Jawa Barat.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, sebagai acuan dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada di kantor TVRI stasiun Provinsi Jawa Barat sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat.
2. Motivasi yang dirasa kurang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di kantor stasiun TVRI Jawa Barat.

3. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kenyamanan kerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah, maka ada beberapa hal yang akan menjadi pembahasan utama dalam penelitian ini. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Motivasi, Lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat.
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat .
4. Seberapa besar pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data, dan informasi yang dibutuhkan untuk penyusunan tugas akhir, serta untuk mengkaji bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat, sebagai salah satu syarat penyelesaian studi

untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana.

1.5.2 Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis :

1. Motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat.
2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat.
4. Pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor stasiun TVRI Provinsi Jawa Barat.

1.6. Kegunaan Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis dan praktis, sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

| | | | | | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Penyusunan Proposal/Skripsi | | | | | | | | | | |
| Sidang Usulan Penelitian | | | | | | | | | | |
| Perbaikan Usulan Penelitian | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | |
| Sidang Skripsi | | | | | | | | | | |

