

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2014, p.4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat..

Pada dasarnya perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, hal yang terpenting adalah mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, apabila mereka tidak mau bekerja keras dalam mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah suatu hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wirawan (2009:5) mengemukakan bahwa kinerja merupakan suatu keluaran atau hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Mondy (2008:257) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Dengan melakukan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk lebih bergairah dalam bekerja, asalkan proses penilaiannya dilakukan secara jujur dan

objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan/atau balas jasanya dinaikkan (Hasibuan, 2017:87).

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM lah yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi itu sendiri. Dimana dalam perkembangan bisnis khususnya dalam perusahaan yang bergerak di bidang media informasi salah satunya PT. Lampung TV Tujuan dasar dari perusahaan media itu sendiri adalah memberikan berita yang terbaru dan terpercaya dan sesuai dengan fakta dan kejadian yang terjadi harapan penonton, sehingga penyedia berita yang diberikan dapat memberikan kepuasan kepada para penonton setia dimana dalam hal ini parapenonton akan memberikan kepercayaan kepada perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui berapa besar pengaruh potensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lampung TV atau yang biasa di kenal dengan LTV dimana dalam mencapai tujuan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan kontribusi yang baik dengan perusahaan. Oleh karna itu perusahaan harus mampu menyusun berbagai strategi dalam mengelola sumber daya manusia untuk dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

PT. Lampung TV adalah perusahaan yang bergerak pada bidang penyedia berita dimana berita yang diberikan merupakan berita yang cepat dan akurat sesuai dengan fakta Sehingga perusahaan ini berharap pada kinerja karyawan yang tinggi pada semua divisi, terutamanya pada bagian editing ,redaksi dan news gtring karna pada divisi inilah ujung tombak dari perusahaan agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan dengan media informasi yang lain karna menurut mereka kinerja karyawan menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan untuk dapat menjadi yang selalu terdepan.

Table 1.1
Jabatan PT.Lampung TV.

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	HRD	5
3	Keuangan	3
4	Studio (editing)	13
5	Redaksi	15
6	News Getring	12
7	Marketing	7
	Jumlah	55

Pada tabel 1.1 dijelaskan Data Jumlah Karyawan pada PT.Lampung TV memiliki 55 karyawan yang terdiri dari HRD berjumlah 5 orang, Keuangan berjumlah 1 orang, Studio (editing) berjumlah 13 orang, Redaksi berjumlah 15 orang News Getring berjumlah 12 orang dan Marketing berjumlah 7 orang. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan secara langsung pada Perusahaan PT. Lampung TV menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Dalam kenyatannya bagian editing, redaksi dan news gatriing karna pada divisi inilah ujung tombak dari perusahaan. Peran divisi ini sangat menonjol sehingga karyawan pada divisi ini dituntut memiliki kompetensi yang baik agar sajian tayangan yang diberikan dapat membuat masyarakat lebih tertarik menonton tayangan LTV. Selain itu beban kerja yang didapat pada divisi ini cenderung lebih besar dari pada divisi lain. Pada divisi ini dituntut untuk bekerja dengan cepat dan tepat waktu supaya tidak tertinggal dengan stasiun TV lain.

Adapun beberapa fenomena dan indikator kinerja pada PT. Lampung TV. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan: Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya. contohnya dalam proses pekerjaan dituntut selalu tepat waktu agar tidak tertinggal dengan stasiun TV lainnya. Kualitas

pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan dimana masih adanya beberapa karyawan yang belum mampu menunjukkan hasil pekerjaan yang baik contohnya hasil sajian informasi yang ditayangkan dapat menarik minat masyarakat untuk melihat tayangan tersebut. Kuantitas pekerjaan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan dimana masih adanya pekerjaan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan contohnya jumlah sajian informasi yang disajikan terus-menerus. Pengetahuan kerja mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik dimana hal yang terjadi karyawan masih kurang dalam mengamati atau menganalisa pekerjaan sebelum melakukan pekerjaan sehingga seringkali terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya. Jika hal ini terus menerus terjadi tentunya akan memberikan dampak yang negatif terhadap perusahaan.

Kriteria ketepatan waktu didasari dari waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya. Kualitas didasari oleh hasil dari pekerjaan tiap karyawan apakah sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan atau tidak. Kuantitas merupakan jumlah dari hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan seperti jumlah narasumber tayangan yang mampu ditayangkan oleh PT. Lampung TV. Keterampilan merupakan cara karyawan dalam pengolahan kegiatan pekerjaan seperti dalam pencarian sumber tayangan dan editing yang dilakukan. Serta kerjasama antar karyawan apakah mampu berjalan dengan baik dalam artian tugas yang diberikan. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbang nya pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak.

Fenomena yang terjadi di PT. Lampung TV berdasarkan wawancara kepada karyawan ada kompetensi karyawan yang dianggap kurang baik serta beban kerja yang didapat oleh karyawan terlalu tinggi. Hal ini berdampak pada hasil kinerja karyawan yang didapat tidak mencapai target yang diinginkan oleh PT. Lampung TV. Berikut ini adalah kompetensi yang wajib dimiliki oleh karyawan:

Tabel 1.2 Kompetensi Karyawan

No	Kompetensi Karyawan
1	Respons karyawan yang konsisten terhadap situasi atau informasi
2	Kemampuan dalam mencari topik
3	Keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual
4	Pengetahuan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi karyawan adalah respons karyawan yang konsisten terhadap situasi atau informasi masih kurang, hal ini berakibat pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Selain itu beberapa karyawan masih belum memiliki keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual sehingga dalam penyajiannya tanyanganya masih dianggap biasa saja. Hal ini berakibat masyarakat kurang meminati acara yang disajikan oleh PT. Lampung TV. Oleh karena itu pentingnya dalam perekrutan karyawan pihak perusahaan harus selektif pada kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan. Menurut Edison, Anwar & Komariyah, (2017) mendefinisikan Kompetensi merupakan suatu kemampuan individu untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang di butuhkan untuk melakukan atau untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja dimana kompetensi dapat di artikan juga sebagai karakter individu

yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan ditentukan untuk menunjukkan peforma kerja tertentu pada diri seseorang.

Tabel 1.3 Beban Kerja Karyawan

No	Kompetensi Karyawan
1	Karyawan harus menyelesaikan sesuai Target ditetapkan
2	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaanapapun Kondisi pekerjaan yang sedang terjadi
3	Karyawan harus menyelesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan
4	pekerjaan yang sesuai Standar pekerjaan yang telah ditetapkan

Selain kopotensi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Hal yang harus dihindari adalah beban kerja karyawan yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangny pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau beban kerja karyawan yang terlalu rendah diakibatkan oleh jumlah karyawan yang terlalu banyak. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat, salah satunya editor dituntut mengerjakan acara yang disiarkan oleh PT. Lampung TV dengan cepat sehingga terkadang hasil sajian acara dianggap biasa saja dan kurang diminati oleh masyarakat. Selain itu karyawan dituntut mencari client sebanyak mungkin untuk menampilkan iklan pada PT. Lampung TV . Menurut Yusuf dalam Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani (2018,p.25) menyatakan bahwa beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peneliti akan melakukan penelitian dengan judul“ **Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Lampung TV.**”

1.2 Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian yaitu :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PT. Lampung TV?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lampung TV?
3. Apakah Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lampung TV?

1.3 Lingkungan Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan PT. Lampung TV.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Kompetensi dan Beban Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Lampung TV.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup penelitian ini adalah PT. Lampung TV Jl. perwira NO.03 Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian pada bulan Mei 2022 sampai Agustus 2022.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Kompetensi dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lampung TV.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. PT. Lampung TV.

2. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lampung TV.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lampung TV.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi kepada pemikiran sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat di jadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Lampung TV untuk meningkatkan semangat karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan lain.

1.5.2 Manfaat Bagi Institusi

Penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan kajian atau refrensi bagi program studi manajemen sumber daya manusia.

1.5.3 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen khususnya program studi manajemen.

1.6 Sistematika Penulisan

1.6.1 BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tentang pengaruh Kopenensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lampung TV?

1.6.2 BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang

Kopetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Lampung TV?

1.6.3 BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sample, variable penelitian, definisi oprasional variable, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Kopetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lampung TV?

1.6.4 BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif objek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis pengaruh Kopetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lampung TV?

1.6.5 BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang di harapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

Daftar pustaka

Lampiran