

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perkembangan dunia usaha. Sumber daya manusia dalam perusahaan adalah semua orang yang terlibat dalam pengembangan perusahaan khususnya pegawai. Sebuah perusahaan membutuhkan seorang pegawai yang kompeten dan kreatif guna mencapai tujuan perusahaan. Pegawai memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan, yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendali aktivitas perusahaan. Melihat pentingnya peranan pegawai dalam perusahaan maka kinerja pegawai menentukan keberhasilan atau prestasi dari perusahaan tersebut. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan kinerja pegawai baik maka prestasi atau tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya akan baik, begitu sebaliknya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat berupa masalah komunikasi dan lingkungan kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komunikasi. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dalam kesehariannya pegawai pasti akan berkomunikasi dengan atasan, bawahan, atau rekan kerjanya.

Namun dengan melihat semakin canggihnya teknologi saat ini sangat berdampak bagi komunikasi antara anggota organisasi karena adanya teknologi bisa saja komunikasi yang terjadi antara atasan dan antara para pegawai dapat terjadi hanya melalui teknologi, tanpa berinteraksi secara langsung sehingga para pegawai tidak sepenuhnya dapat memahami atau menerima arahan maupun masukan dari atasan sehingga itu dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komunikasi antar pegawai masih kurang dalam menyampaikan informasi sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak berjalan dengan baik. Komunikasi merupakan proses penyampaian pikiran, informasi, peraturan, atau instruksi dengan suatu cara tertentu agar penerimanya memahami pesan yang diterimanya. Ketika antara pegawai dan atasan ataupun antar pegawai berkomunikasi secara terbuka, empati, saling mendukung, positif dan adanya suasana kesamaan maka

pegawai akan merasa nyaman untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja (Priansa dan Gardina, 2022).

Komunikasi yang terjadi pada karyawan TVRI Lampung berdasarkan indikator pemahaman masih kurang baik dimana antar karyawan saling kurang memahami komunikasi yang dilakukan oleh atasan maupun sesama karyawan. Pada indikator kesenangan, masih terdapat beberapa karyawan yang kurang menyenangkan dalam komunikasinya. Pada indikator pengaruh dan sikap pun masih kurang baik dimana ada karyawan yang saling mempengaruhi dan bersikap kurang baik dalam komunikasi. Pada indikator hubungan yang makin baik pun masih minim dimana terdapat karyawan yang masih tidak bertegur sapa karena terdapat masalah pribadi. Serta pada indikator tindakan yang masih kurang baik dalam berkomunikasi. Kurang baiknya komunikasi ini akan mempengaruhi atau berdampak pada penurunan kinerja karyawan TVRI Lampung.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja fisik. Sedarmayanti menyatakan lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat-perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan mengarahkan dan mempengaruhi perilaku pegawai sesuai dengan nyaman tidaknya suatu lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2018).

Pada indikator tempat kerja terlihat bahwa lingkungan kerja di TVRI Lampung terlihat bahwa ruang kerjanya masih kurang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pegawai beraktivitas sehari-hari, dan segala sesuatu fisik atau non fisik yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pada indikator kebersihan kerja, masih ada beberapa ruang yang kurang bersih. Pada indikator pencahayaan pun masih ada beberapa ruangan yang minim cahaya serta pada indikator ketenangan masih terdapat beberapa ruang yang bising sehingga dapat mengganggu kerja karyawan. Pada kenyataannya TVRI Lampung sudah memberikan dan menyediakan lingkungan kerja untuk pegawainya di dalam berkerja, lingkungan kerja yang ada yaitu memberikan ruangan khusus bagi para manajernya dan memberikan ruangan bagi pegawai operasional dalam berkerja. Ruangan sebagai tempat kerja pegawai difasilitasi oleh berbagai komputer, printer, AC yang menjaga suhu di dalam ruangan yang akan menjadikan pegawai nyaman dan lebih efektif didalam berkerja. Berdasarkan hal itu perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja fisik, karena lingkungan kerja yang baik dapat meminimalisir kemangkiran kerja pada pegawai serta mempermudah pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja. Sebaliknya pula lingkungan kerja yang buruk dapat menjadi penyebab kemangkiran kerja pegawai dan menghambat aktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai menjadi tidak efektif dan efisien.

Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara menurut Sedarmayanti bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja (Sedarmayanti, 2018). TVRI Lampung haruslah meningkatkan kinerjanya demi menjadi stasiun televisi yang dapat bersaing dengan stasiun televisi lokal yang sudah mulai banyak jumlahnya. Kinerja SDM akan sangat mempengaruhi jalannya kegiatan sebagai sebuah stasiun televisi karena produksi sebuah stasiun televisi merupakan proses yang kompleks dan membutuhkan SDM yang kreatif dan tidak sedikit jumlahnya demi memenuhi ekspektasi khalayak ramai.

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Pegawai TVRI Lampung

No	Interval	Keterangan
1	< 50	Buruk
2	51-60	Kurang
3	61-75	Cukup
4	76-90	Baik
5	91-100	Sangat baik

Sumber: TVRI Lampung (2023)

Berikut ini dapat ditampilkan capaian kinerja pegawai TVRI Lampung.

Tabel 1.2 Data Pencapaian Kinerja Pegawai Teknik TVRI Lampung tahun 2022

Divisi	Kegiatan Tugas PokokJabatan	Target	Realisasi	Pencapaian
Teknik	Memberikan pengarahan teknik	12 kegiatan	12 kegiatan	100%
	Pengoperasian peralatan teknik Siaran	2440 jam	2302 jam	94,34%
	Melayani operasional peralatan Stasioner	2440 jam	2302 jam	94,34%
	Mempersiapkan peralatan kamera dan kelengkapannya sebelum kegiatan produksi dilakukan	240 jam	165 jam	68,75%
	Melakukan pengecekan <i>adjustment</i> peralatan kamera sebelum dioperasikan	240 jam	206 jam	85,83%
	Melaksana pengoperasian kamera atas perintah produser	240 jam	206 jam	85,83%
	Memberi usulan kepada produser dalam hal produksi siaran	240 jam	170 jam	70,83%
	Melaksanakan koordinasi dengan seluruh kru yang terlibat dalam produksi acara	240 jam	206 jam	85,83%
	Melaporkan hasil produksi sebelum masuk ke pasca produksi kepada produser	50 kegiatan	32 kegiatan	64,00%

Sumber: TVRI Lampung Tahun 2022

Pada Tabel 1.2 pada divisi teknik hanya tiga dari sepuluh kegiatan yang tingkat pencapaiannya di atas rata-rata, dengan hanya satu kegiatan yang realisasinya memenuhi target, sementara kegiatan lainnya berada di bawah rata-rata tingkat pencapaian, dengan kisaran 64,00%-70,83% (dalam kategori cukup yaitu 61-75). Secara umum kinerja karyawan TVRI Lampung bila dilihat dari indikator kuantitas pekerjaan masih kurang baik karena masih ada sejumlah pekerjaan yang belum diselesaikan oleh karyawan. Pada indikator kualitas pekerjaan pun masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan Standar Operasional (SOP) yang berlaku di TVRI Lampung. Pada indikator kemandirian,

masih terdapat pegawai yang harus dibantu rekan kerja lain dalam penyelesaian pekerjaan. Pada indikator inisiatif juga masih terlihat ada pegawai yang kurang inisiatifnya dalam melakukan pekerjaan dan akan menyelesaikan pekerjaan jika ada pengawasan dari pimpinan. Pada indikator adaptabilitas terlihat ada karyawan yang kurang dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang dibebankan. Serta pada indikator kerjasama yang kurang baik antar karyawan.

Berdasarkan uraian di atas latar belakang masalah dan *gap research* di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Lampung**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan TVRI Lampung.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek

Objek ruang lingkup objek penelitian ini adalah komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja TVRI Lampung.

1.2.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat atau lokasi penelitian ini TVRI Lampung di Jalan Way Huwi Raya Kelurahan Way Huwi Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung.

1.2.4 Ruang Lingkup Waktu

Penelitian dilaksanakan pada Bulan Juli-Agustus 2023

1.2.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Ilmu Manajemen yang lebih banyak berbicara tentang komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja serta karakteristik demografi mengenai usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan TVRI Lampung?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan TVRI Lampung?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan TVRI Lampung?

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan TVRI Lampung.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan TVRI Lampung.
3. Mengetahui pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan TVRI Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi bidang ilmu manajemen sumber daya manusia sebagai informasi dan referensi bagi penelitian sejenis, sehingga dapat menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang Lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang pengaruh pelaksanaan keselamatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pada pegawai.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisikan tentang teori-teori yang mendukung dalam penelitian dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, operasional variabel, teknik analisis data, uji persyaratan instrumen, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti dengan berpedoman pada teori dan metode yang dikemukakan pada Bab II dan Bab III.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.