

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan adalah faktor penting yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu Tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah diperlukan sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk itu, di perlukan penentuan kriteria yang jelas dan terstruktur serta di tetapkan secara bersama-sama dan di jadikan sebagai acuan. Widjaja (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu cara perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan, maka perusahaan dapat mengalami kemunduran. Andayani (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi kapasitas untuk melakukan sesuatu pekerjaan, kesempatan untuk melakukan suatu pekerjaan dan kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan. Kinerja seseorang merupakan gabungan dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkan. Adamy (2016:91) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Menurut KBBI operator adalah orang yang bertugas menjaga, melayani, dan menjalankan suatu peralatan, mesin, telepon, radio dan sebagainya. Operator pada TVRI Stasiun Lampung adalah seseorang yang bertanggung jawab penuh atas produksi suatu program yang disiarkan oleh stasiun televisi atau radio. Tanggung jawab seorang operator dimulai dari proses perencanaan, membuat isi program, perencanaan dengan pihak sponsor program sampai memastikan pelaksanaan program berjalan dengan baik.

Tabel 1.1
Standar Kinerja Bagian Operator TVRI Stasiun Lampung

Nilai (%)	Kategori
90-100	Sangat Baik
80-89	Baik
70-79	Cukup
60-69	Kurang
< 59	Buruk

Sumber: TVRI Stasiun Lampung, Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 standar kinerja karyawan bagian Operator TVRI Stasiun Lampung merupakan standar penilaian yang dilakukan perusahaan untuk menilai kinerja yang dilakukan oleh karyawannya, faktor penilaian kinerja yang terdiri dari waktu penyelesaian, integritas, ketelitian, penggunaan alat dan kehadiran, karyawan bagian Operator TVRI Stasiun Lampung dituntut untuk memberikan hasil kerja yang maksimal dalam setiap tugas yang diberikan.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Operator
TVRI Stasiun Lampung pada Tahun 2022

Indikator Penilaian Kinerja	Bobot	Penilaian Semester I		Penilaian Semester II	
		Pencapaian (%)	Nilai	Pencapaian (%)	Nilai
Waktu Penyelesaian	20	96%	19	87%	17
Integritas	20	94%	19	95%	19
Ketelitian	20	90%	18	83%	17
Penggunaan Alat	20	88%	18	80%	16
Kehadiran	20	91%	18	86%	17
Total	100		92		86

Sumber: TVRI Stasiun Lampung, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai Penilaian Kinerja Karyawan bagian *Operator* TVRI Lampung pada tahun 2022, menjelaskan bahwa penilaian kinerja pada semester I memiliki nilai sebesar 92 dan penilaian kinerja pada semester II memiliki nilai sebesar 86, terjadi penurunan kinerja karyawan pada semester II sebesar 6, selain data tersebut berdasarkan hasil wawancara pada HRD TVRI Lampung terjadi penurunan kinerja karyawan terjadi, karena karyawan bekerja harus diperintah terlebih dahulu oleh atasan dan masih terdapat yang mengobrol saat jam kerja, kurangnya disiplin waktu sehingga menyebabkan sering telambat masuk kerja serta kurangnya tanggung jawab karyawan sehingga menyebabkan penyelesaian tugas pekerjaan yang tidak tepat waktu.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh membawa kemajuan bagi perusahaan, karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen TVRI Lampung yang paling serius dikarenakan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja, kenyamanan bekerja yang ada didalamnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan budaya organisasi dan komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Novitasari dan Rivai (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Ardiani F & Ernawati S (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, symbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Andayani (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma yang telah disepakati untuk menuntun perilaku individu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan dasar bagi pimpinan dan staff atau anggota organisasi dalam membuat perencanaan atau strategi dan taktik dalam Menyusun visi misi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam suatu organisasi dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap tidak disiplin. Sebaliknya, jika suatu perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik bagi para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri para karyawan secara positif dan dapat mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan para karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Novitasari (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem nilai yang dianut oleh anggota dari organisasi dan kemudian akan mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku para anggota organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terkait budaya organisasi kepada karyawan bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung, yaitu kurangnya inovasi dimana karyawan kurang berinovasi dalam melakukan siaran langsung di TV seperti menampilkan konten yang monoton dan kurangnya orientasi tim dimana terdapat karyawan masih bekerja secara individual bukan secara tim dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan budaya organisasi tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Pekerja di organisasi mana pun mengharapkan atasan mereka untuk mendukung, dan jika mereka melakukannya, mereka akan bertahan untuk jangka panjang. Jika tidak ada komitmen organisasi, pekerja tidak akan merasa dianggap dalam pekerjaan mereka dan mereka juga tidak akan bertahan lama untuk perusahaan. Novitasari (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang memperlihatkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota

organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara terkait komitmen organisasi kepada karyawan bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung, yaitu kurangnya keterikatan karyawan dengan perusahaan sehingga menyebabkan karyawan belum memiliki kesiapan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar terhadap pekerjaannya. Permasalahan komitmen organisasi akan berdampak pada kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang bergerak di lembaga penyiaran yaitu TVRI Lampung yang merupakan salah satu stasiun televisi yang cukup besar di lembaga penyiaran Indonesia. TVRI Lampung didirikan pada tanggal 12 Juli 1991 dengan nama TVRI Bandar Lampung. TVRI Lampung berkantor di Jl. Way Hui, Sukarame, Bandar Lampung. TVRI Lampung memiliki Visi yaitu menjadi lembaga penyiaran kelas dunia yang memotivasi dan memberdayakan, melalui program informasi pendidikan dan hiburan yang menguatkan persatuan dan keberagaman guna meningkatkan martabat bangsa dan Misi yaitu menyelenggarakan program siaran yang terpercaya, memotivasi, dan memberdayakan yang menguatkan kesatuan dan keberagaman guna meningkatkan martabat bangsa, menyelenggarakan penyiaran berbasis digital konvergensi dalam bentuk layanan multiplatform dengan menggunakan teknologi terkini, dan mengoptimalkan pemanfaatan aset, meningkatkan pendapatan siaran iklan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mencoba mengkaji mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menguji variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Untuk itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di TVRI Stasiun Lampung”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung ?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung ?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung berjumlah 35 karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah TVRI Stasiun Lampung yang beralamatkan pada Jalan Way Huwi, Kec Sukarame, Kota Bandar Lampung, Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2023 sampai bulan Agustus 2023

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi teori budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka peneliti menetapkan tujuan penelitian, yaitu :

1. Untuk menguji apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung
2. Untuk menguji apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung
3. Untuk menguji apakah ada pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bagian *Operator* TVRI Stasiun Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan

1.5.2 Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian yang dijadikan referensi bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistem Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dari penelitian.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menguraikan landasan teori dan tujuan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

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 persyarat instrument, metode analisis data, teknik analisis data dan pengujian hipotesis

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

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

Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran