

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan sudah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia di berbagai institusi atau perusahaan. Hal ini merupakan penyebab dalam peningkatan persaingan antar industri (Adha et al., 2019:48). Setiap bertambahnya tahun, bermunculan perusahaan yang didirikan khususnya di Indonesia, hal itu yang membuat persaingan antar perusahaan semakin erat dan tidak ada henti-hentinya sehingga itulah yang membuat ada beberapa perusahaan yang kalah bersaing dengan perusahaan lain sehingga menyebabkan perusahaan tersebut gulung tikar. Berikut merupakan jumlah media pers yang ada di Indonesia pada tahun 2020.

Tabel 1.1 Jumlah Media Pers di Indonesia Tahun 2020

No.	Media	Jumlah
1.	Media Daring	43.300
2.	Media Cetak	2000
3.	Media Radio	717
4.	Media Televisi	983
Jumlah		47.000

Sumber: Dewan Pers, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, jumlah media pers di Indonesia pada tahun 2020, jumlah media daring adalah sebanyak 43.000 media, jumlah media cetak adalah sebanyak 2000, jumlah media radio adalah sebanyak 717, jumlah media televisi adalah sebanyak 983. Dari data tersebut dapat diindikasikan bahwa media daring adalah media yang paling banyak diminati oleh masyarakat. Hal ini berarti semakin banyak bermuncalnya media pers khususnya media daring di Indonesia, akan memicu media pers lainnya khususnya media cetak menjadi gulung tikar.

Banyaknya perusahaan yang bermunculan juga didukung oleh jumlah Sumber Daya Manusia yang berada di Indonesia. Menurut Adha et al (2019:48), Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor yang paling penting, bahkan tidak dapat terpisahkan dari sebuah perusahaan maupun institusi. Bahkan bisa dikatakan bahwa itu adalah unsur terpenting diantara unsur lain yaitu seperti bahan baku, mesin, dan modal. Tidak ada suatu perusahaan yang bisa tumbuh dan berkembang tanpa adanya unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang sesuai (Arda, 2017:46).

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dengan SDM yang perusahaan miliki, karena yang akan mengelola serta mengatur Sumber Daya Lainnya yang dimiliki perusahaan tersebut untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan itu sendiri (Yudiningsih et al., 2016). Sumber Daya Manusia merupakan orang yang dipekerjakan di suatu perusahaan dan digaji oleh perusahaan tersebut. Dengan semakin banyaknyayang terdapat di suatu perusahaan, maka perusahaan dapat lebih maksimal untuk mencapai targetnya, karena tanpa adanya hal itu, perusahaan tersebut tidak akan bisa maksimal dalam mencapai target yang akan ditujunya. Banyak sekali berbagai macam tenaga kerja di Indonesia yang bekerja sebagai koki, buruh, sales,

wartawan, pengawas, dll. Tenaga kerja yang bekerja sebagai wartawan di Indonesia juga ratusan ribu pekerja media, akan tetapi wartawan yang sudah terverifikasi oleh Dewan Pers melalui uji kompetensi wartawan yang dilakukan oleh Dewan Pers hanya berkisar 17.000 pada tahun 2021 (Saudale, 2021).

PT. Rega Media Universal Sampang merupakan perusahaan media yang bergerak dibidang informasi atau pemberitaan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2016 atas inisiatif seseorang yang bernama Mohammad Fauzan yang sampai saat ini juga menjadi direktur dari perusahaan tersebut. Rega media berasal dari sebuah nama yang awalnya radio komunitas bernama Rega FM, namun seiring dengan berkembangnya sarana informasi yang akhirnya setelah melalui pengesahan badan hukum menjadi Rega Media News yakni media online Nasional. Perusahaan ini berpusat di Kabupaten Sampang tepatnya di Jl. Perumahan Barisan Indah Blok A No. 16 Sampang, Madura Jawa Timur. Perusahaan ini sudah menerbitkan banyak sekali informasi berita terupdate dengan berbagai macam berita seperti berita olahraga, berita kriminal, berita nasional, dll. Perusahaan tersebut sudah memiliki biro diberbagai daerah di Indonesia seperti Biro Bangkalan, Biro Pamekasan, Biro Surabaya, dll.

Banyaknya perusahaan yang tersebar di Indonesia khususnya perusahaan media, yang telah menciptakan persaingan antar perusahaan yang membutuhkan perhatian yang serius dari setiap perusahaan yang dipaksa untuk memiliki keahlian yang strategis dan konkrit dalam mengambil langkah-langkah sehingga bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman saat ini (Adha et al., 2019:48). Setiap perusahaan mengharapkan agar seluruh karyawannya bekerja secara optimal dengan menggunakan fasilitas serta prasarana industri demi

tercapainya kesejahteraan karyawan agar perusahaan bisa menggapai visi, misi, serta tujuannya (Sunarto et al., 2020:2).

Menurut Adha et al (2019:49), kinerja ialah istilah yang berasal dari kata *job performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat diraih oleh seseorang. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menjalankan sesuatu dengan kemampuan yang dimiliki (Sinambela, 2016:480). Terdapat banyak faktor yang menjadikan kinerja karyawan meningkat. Faktor dalam diri karyawan dan faktor pekerjaan merupakan faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan (Adha et al., 2019:49). Jika faktor-faktor tersebut dipenuhi dengan baik maka pencapaian kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan akan mudah didapatkan. Namun sebaliknya, jika faktor-faktor tersebut tidak dipenuhi dengan baik maka kinerja karyawan akan menjadi buruk bahkan dapat menimbulkan masalah (Fachrezi & Hazmanan Khair, 2020). Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti tentang kinerja karyawan bahwa pada perusahaan tersebut tergolong masih kurang maksimal dikarenakan perolehan berita yang didapatkan oleh para karyawan belum berhasil mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut merupakan data target dan perolehan berita perusahaan.

**Tabel 1.2 Target dan Perolehan Berita di PT. Rega Media Universal
Tahun 2018-2021**

No.	Tahun	Target	Perolehan
1.	2018	700 Berita	686 Berita
2.	2019	700 Berita	697 Berita
3.	2020	700 Berita	578 Berita
4.	2021	700 Berita	534 Berita

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT. Rega Media Universal, 2018-2021

Berdasarkan Tabel 1.3, pada tahun 2018 karyawan mencapai 686 berita, selanjutnya pada tahun 2019 pencapaian karyawan naik menjadi 697 berita, lalu pada tahun 2020 pencapaian karyawan turun dengan cukup drastis yaitu menjadi 578 berita, dan yang terakhir pada tahun 2021 pencapaian karyawan perusahaan tersebut menurun kembali yaitu menjadi 534. Target kinerja di perusahaan tersebut adalah sebanyak 700 berita pertahunnya, sedangkan banyak dari beberapa karyawan yang belum berhasil dalam mencapai target yang di tentukan oleh perusahaan.

Menurut Syafrina & Sudarmin Manik (2018:181), lingkungan kerja fisik merupakan salah satu fasilitas yang wajib diberikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya. Sedangkan menurut Widyaningrum (2019:56), lingkungan kerja fisik mencakup segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat berdampak pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Kebersihan, kenyamanan, kelengkapan dan faktor lainnya adalah contohnya, karena memiliki potensi untuk mempengaruhi produktivitas. Setiap organisasi harus berusaha memberikan suatu fasilitas yang baik pada karyawan agar nantinya kinerja dari karyawan tersebut semakin maksimal. Faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan ialah lingkungan kerja fisik. Menurut Syafrina & Sudarmin Manik (2018:181), lingkungan kerja fisik juga salah satu bentuk motivasi yang difasilitasi oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Jika lingkungan kerja fisik yang berada di perusahaan tersebut baik, maka karyawan akan mempunyai semangat yang tinggi untuk bekerja lebih giat. Sebaliknya jika lingkungan fisik yang berada di perusahaan tersebut buruk, maka karyawan tidak akan mempunyai semangat untuk bekerja lebih giat.

Menurut Nitisemito (2002), lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan bisa mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti ruang gerak, penerangan, musik, keamanan, kebersihan, suhu udara dan lain-lain. Bekerja akan lebih tenang apabila lingkungan tidak ramai, tidak ada suara-suara yang mengganggu konsentrasi dalam bekerja bahkan para pekerja akan lebih nyaman apabila sembari mendengarkan musik yang membuat pekerja bersemangat (Hendri, 2016:4). Lingkungan kerja fisik dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang perlu diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak ikut serta dalam proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan fisik mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang bekerja di suatu organisasi (Sitinjak et al., 2021:3).

Lingkungan kerja fisik pada perusahaan termasuk kategori kurang baik. Hal ini bisa dibuktikan dari hasil observasi yang ditemukan yaitu mengenai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan. Beberapa fasilitas yang diberikan perusahaan masih banyak yang rusak atau tidak berfungsi sehingga para pekerja kurang nyaman saat melakukan pekerjaannya. Berikut merupakan fasilitas lingkungan fisik yang tersedia.

Tabel 1.3 Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik Kerja di PT. Rega Media Universal Tahun 2021

No.	Fasilitas	Jumlah	Kondisi	Keterangan
1.	Komputer	4	Baik	Masih berfungsi dengan baik
2.	Meja	4	Baik	Masih bagus
3.	Kursi	3	Kurang Baik	Kaki kursinya patah dan busanya sudah tidak ada

4.	Kipas	1	Kurang Baik	Tidak berfungsi
5.	Kapasitas Parkir	10 motor/1 mobil	Kurang Baik	Lahannya sempit dan tidak ada tukang parkir
6.	Musholla	1	Kurang Baik	Ruangnya sempit
7.	Wifi	1	Baik	Jaringannya stabil dan berfungsi dengan baik
8.	Bangunan	15 x10	Kurang Baik	Banyak dinding yang mengelupas, tidak terlalu terurus, dan warna cat dinding yang sudah luntur
9.	Alat Penyiar Radio	4	Baik	Masih berfungsi dengan baik
10.	CCTV	3	Baik	Masih berfungsi dengan baik

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT. Rega Media Universal, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4, dari beberapa fasilitas yang tersedia di perusahaan tersebut, masih ada fasilitas-fasilitas yang kondisinya kurang baik seperti kursi sebanyak 3 dengan kondisi yang kurang baik, kapasitas parkir dan musholla dengan kondisi kurang baik dan bisa dikatakan sempit, kipas sebanyak 1 dengan kondisi kurang baik, dan bangunan 15x5 yang tergolong kurang baik juga kondisinya karena memang kurang terawat, banyak dinding yang mengelupas, serta bangunan tersebut kondisinya juga masih kontrak 10 tahun. Sebaliknya fasilitas yang tergolong dalam kondisi baik seperti komputer yang berjumlah 4, meja yang berjumlah 4, wifi berjumlah 1, alat penyiar radio berjumlah 4, dan yang terakhir adalah CCTV dengan jumlah 3. Hal tersebut bisa diindikasikan bahwa fasilitas lingkungankerja fisik dari PT. Rega Media Universal cukup banyak yang masih kurang baik.

Selain lingkungan kerj fisik, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam

Sinambela, 2016:334), setiap individu dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang dibutuhkan seandainya tidak ada “perintah” merupakan pengertian dari disiplin. Jika kinerja karyawan menurun itu juga bisa disebabkan karena adanya disiplin kerja dari karyawan yang rendah. Disiplin kerja yang rendah bisa dilihat dari pelanggaran suatu aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga banyak pekerjaan yang tertunda (Yudiningsih et al., 2016:2). Disiplin kerja pada PT. Rega Media Universal tergolong kurang baik, banyak karyawan yang sering terlambat, ijin, ataupun tanpa keterangan. Berikut merupakan data ketidakhadiran karyawan di PT. Rega Media Universal Sampang.

Tabel 1.4 Data Ketidakhadiran Karyawan Bulan Januari-Mei Tahun 2021

Bulan	Keterangan					Total
	Sakit	Cuti	Ijin	Tanpa Keterangan	Terlambat	
Januari	7	4	6	2	9	28
Februari	6	5	2	5	6	24
Maret	10	0	6	4	11	31
April	13	6	2	9	10	40
Mei	11	3	7	8	16	45

Sumber: Bagian Sumber Daya Manusia PT. Rega Media Universal, 2021

Berdasarkan Tabel 1.5, data ketidakhadiran karyawan pada bulan Januari-Mei tahun 2021 mengalami kenaikan disetiap bulannya. Hal itu terbukti dari Tabel 1.4 yang menunjukkan bahwa ada perbandingan ketidakhadiran karyawan setiap bulannya naik. Kenaikan ketidakhadiran karyawan ini disebabkan oleh beberapa hal seperti sakit, cuti, ijin, tanpa keterangan, bahkan ada juga beberapa yang terlambat sehingga waktu kerja semakin terpotong. Semakin tingginya tingkat

ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan maka berarti kedisiplinan dari karyawan masih tergolong rendah dan masih kurang maksimal, sehingga perlu adanya teguran agar karyawan tidak selalu ijin terus menerus karena hal ini bisa saja akan mempengaruhi kinerja yang ada. Selain data ketidakhadiran karyawan, juga ada data laporan karyawan yang menunjukkan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugrahaningsih(2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Masdi daerah Tg. Priok Jakarta Utara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pemaparan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Wartawan di PT. Rega Media Universal Sampang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah yang sesuai dengan permasalahan diatas adalah

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wartawan PT.Regal Media Universal Sampang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wartawan PT. Regal Media Universal Sampang ?
3. Apakah lingkungan kerjafisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja wartawan PT. Regal Media Universal Sampang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja wartawan PT. Regal Media Universal Sampang ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini yang sesuai adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerjafisik terhadap kinerja wartawan PT. Regal Media Universal Sampang
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja wartawan PT. Regal Media Universal Sampang
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerjafisik dan disiplin kerja terhadap kinerja wartawan PT. Regal Media Universal Sampang
4. Untuk mengetahui pengaruh dominan disiplin kerja terhadap kinerja wartawan PT. Regal Media Universal Sampang

1.4 Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah

1. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan dan pengetahuan bagi peneliti

2. Bagi Perguruan Tinggi

Menambah arsip dan referensi penelitian yang ada Universitas Trunojoyo Madura sehingga mahasiswa lebih mudah dalam mencari referensi penelitian

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi untuk kedepannya khususnya yang berhubungan dengan lingkungan fisik dan disiplin kerja sehingga perusahaan tersebut akan lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini nantinya bisa menambah wawasan dan digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang serupa