

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dan yang menentukan di antara sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi. Pentingnya sumber daya manusia tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi suatu organisasi. Apakah itu organisasi besar, kecil, organisasi publik, swasta, organisasi sosial bahkan organisasi bisnis. Semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia, agar bisa hidup dan mampu menjawab tantangan-tantangan jaman. Dengan majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal serta memudahinya bahan baku, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang akan menjadi penentu bagi keberhasilan aktivitas yang dilakukan dalam suatu organisasi.

Manusia merupakan unsur yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam penyelenggaraan berbagai kegiatannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi banyak ditentukan oleh suatu susunan organisasi, karena di dalam susunan organisasi menggambarkan fungsi tugas dan tanggung jawab. Fungsi tugas dan tanggung jawab jika dilakukan dengan baik maka akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja serta meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar-bener berdaya untuk perusahaan. Perusahaan yang maju ialah perusahaan yang perusahaan yang mampu mengololah, memelihara, mengembangkan serta pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya

manusiSa dapat mencapai hasil yang optimal (Abdul Rahman Sholeh dan Hardi Utomo, 2010: 121). Dengan demikian perusahaan membutuhkan karyawan yang memiloki etos kerja tinggi yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia, baik manusianya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan etos kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perkembangan bisnis perusahaan. Dikaraenakan keberhasilan suatu erusahaan sangat di tentukan oleh kualiatas sumber daya manusia yang harus dimiliki setiap perusahaan.

Sumber daya manuisa yang berkualitas dapat terlihat dari tingkat etos kerja karyawan yang maksimal, kesetiaan karyawan dalam bekerja, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat, tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, produktivitas meningkat dan tingkat penghasilannya (Yulia Ningsih dan Yudi Rafani 2011: 42). Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerja, semakin tinggi etos kerja, maka kualiatas karyawan akan semakin baik.

Kualitas karyawan akan semakin baik jika memiliki etos kerja yang tinggi. Etos kerja yang tinggi terlihat dari penilaian positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan kerja sebagai suatu hal yang amat luhur, kerja sebagai aktivitas yang bermakna (Abdul Rahman Salah dan Hardi Utomo, 2011: 32). Dengan demikian, kualitas karyawan yang baik akan mewujudkan etos kerja yang tinggi.

Karyawan yang memiliki etos kerja yang rendah akan berdampak terhadap banyak aspek, baik masalah ekonomi, sosial dan budaya. Oleh karena itu, peningkatnya perlu ditangani secara terpadu agar dapat mewujudkan etos kerja yang tinggi. Demikian juga etos kerja karyawan perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan etos kerja diperlukan keahlian interpersonal. Keahlian

interpersonal sering kali berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau lingkungan kerja

(Mochamad Arsad' 2011: 67) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan yang baik harus senantiasa memperhatikan kinerja karyawannya untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif.

Mengingat begitu besarnya aktivitas karyawan didalam perusahaan dalam mencapai tujuan salah satunya adalah kenyamanan Lingkungannya. Kenyamanan Lingkungan kerja dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memicu produktivitas kerja karyawan, aspek berpengaruh terhadap Lingkungan kerja antara lain pengaturan penerangan, tingkat kerja, kebisingan, sirkulasi udara yang baik terutama didalam Lingkungan kerja, kebersihan Lingkungan kerja dan keamanan terhadap barang milik karyawan. Jika karyawan menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis. Tidak tercapai target perusahaan secara maksimal merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh perusahaan saat ini. Bagi perusahaan memilih dan memiliki karyawan yang berkualitas dan mempunyai kompetensi bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah, meskipun tenaga kerja yang ada dimasyarakat melebihi dari yang diperlukan perusahaan. Hal ini dikarenakan masing-masing orang mempunyai pengetahuan, keterampilan, watak dan kepribadian yang berbeda satu sama lain, yang berpengaruh oleh latar belakang

kehidupan masing-masing. Oleh karena itu disini perlu diadakan pemetaan dalam hal kompetensi.

Apabila sebuah perusahaan tidak memiliki karyawan yang berkompeten maka dampak bagi organisasi tersebut adalah tidak akan tercapainya tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, diataranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan Lingkungann kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian akan tercapai kinerja karyawan yang baik.

Pada zaman yang modern ini perkembangan media informasi berkembang sangat pesat yang mengharuskan para karyawan perusahaaan pertelevisian mampu menyajikan tayangan yang terkini, menarik, dan disukai oleh penonton. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu mampu mempertahankan SDM yang memiliki etos kerja yang baik dan Lingkungann kerja yang memadai.

Pada perusahaan pertelevisian sangat dibutuhkan etos kerja dan Lingkungan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Persaingan antara stasiun televisi terjadi juga antara stasiun televisi lokal dan televisi swasta nasional. Ketatnya persaingan dengan tayangan-tayangan yang disajikan oleh televisi menuntut perusahaan pertelevisian unutm menerapkan etika kerja dang lingkungan kerja. Salah satu stasiun televisi local terkemuka di Jawa timur adalah TV9 Nusantara yang saat ini tetap exsis dalam penyajian yang bernuansa islam.

Masyarakat Santri dan Nahdliyin di Indonesia beberapa saat lalu heboh akibat tayangan sebuah televisi nasional yang mengangkat tema tentang musyriknya Ziarah Kubur. Tentu tema ini sangat provokatif, dan memancing amarah. Kasus tersebut adalah satu dari sekian banyak kegelisahan warga terkait tayangan televisi. Ketika beberapa tahun lalu, banyak keluhan akan dominasi materi tayangan sekuler di layar kaca dan media pada umumnya, maka timbul ide dan kepeloporan beberapa kalangan untuk mencoba membuat dan menjalankan media berkonten religius. Maka muncullah media-media Islam sebagaimana radio, majalah, koran, buletin hingga internet yang didirikan oleh kalangan masyarakat religius di Indonesia. Faktanya media-media itu sekadar media komunitas yang mayoritas hanya bisa 'berbicara' untuk kalangan terdekatnya.

Dengan adanya masalah tersebut PWNU berinisiatif dengan adanya TV9 kemudian memunculkan tayangan- tayangan yang bernuansa islam untuk memberikan hiburan kepada masyarakat religius. Dengan konsep awal yakni tayangan dengan nuansa islami maka dalam proses pencapaian target tidak lepas dari etos kerja karyawan yang baik karena melihat dari target pemirsa dan pencapaian kinerja yang berlandaskan ahlu sunah wal jama'ah. Dan Lingkungannpun harus disesuaikan dengan etika yang religius.

Kinerja karyawan pada TV9 penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, dalam hal ini karyawan TV9 merupakan faktor utama dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kinerja perusahaan secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak .Hal ini sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan dicapai. Namun, pada kenyataannya kinerja karyawan TV9 tergolong masa renadah yang dibukzikan pada table dibawah ini :

Tabel 1.1
Indikator Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Dakwah Inti Media TV9
Nusantara

No	Indikator	Frekuensi	presentase	ket
1	Karyawan tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	15	23%	baik
2	Karyawan bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	10	15%	Kurang baik
3	Karyawan tidak absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	15	23%	baik
4	Karyawan tidak menjalin kerja sam dengan rekan kerja	11	17%	Sedang
5	Karyawan tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	14	22%	Baik
	Jumlah	65	100%	

Sumber : Hasil Wawancara peneliti, 2 Oktober 2019

Hasil observasi diatas menunjukkan bahwa rendahnya kinerja keryawan ditunjukkan dengan adanya karyawan yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sebanyak 15 karyawan, karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan sebanyak 10 karyawan, karyawan jarang absen juka tidak benar-benar dalam keadaan mendesak sebanyak 15 karyawan, pegawai tidak menjalani kerja sama dengan rekan kerja sebanyak 11 karyawan, dan adanya pegawai yang tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja sebanyak 14 karyawan.

Peningkatan siaran di TV9 yang tingkat penerimaannya excellent dan cukup baik. PWNU melalui TV9 dapat menjangkau penduduk sejumlah 9.950.761 jiwa (sebagai TV Populations). Dari jumlah itu kelompok umur tertinggi yang menonton televisi adalah yang berusia 25-34 tahun, mencapai jumlah 1.962.486 jiwa. Dari sembilan kota tersebut, ada 3 kota terpadat penduduknya, yaitu Surabaya, Sidoarjo dan Pasuruan.

Tabel 1.2
Sebaran Potensi jumlah pemirsa loyal PT. Dakwah Inti Media TV9 Nusantara

Daerah	Kelompok umur							Jumlah
	5-14	15-24	25-34	35-44	45-54	56-64	65lebih	
Surabaya	426018	488319	557961	454613	322971	175338	123084	2548304
Gresik	208534	185953	217379	195011	138934	74310	56195	1076316
Sidoarjo	333152	310868	370766	349251	229135	104819	79958	1777947
Kab. Moker	172224	162984	170832	171568	130544	71438	62428	941982
Kota. Moker	19872	18697	121335	19121	15613	8622	6654	109914
Kab. Pasuruan	263675	258468	264761	246652	185911	98136	75129	1392732
Kota.Pasuruan	33841	31253	34021	34021	34021	34021	34021	34021
Jombang	208962	187916	192259	187063	151869	86961	87911	1102941
Bangkalan	188334	163167	133172	118214	102181	62450	62478	829996
Jumlah	1.854.612	1.807.589	1.962.486	1.770.122	1.299.674	693.899	562.379	9.950.761

(Sumber: AGB Nielsen, Agustus 2008)

Mengacu pada hasil survey AGB Nielsen tentang pemirsa TV di Surabaya pada Agustus 2008, menyebutkan bahwa TV Populations keseluruhan mencapai hampir 10 juta pemirsa atau tepatnya 9.950.761 jiwa, dan PemirsaTV Lokal mencapai 2.288.000 viewers (atau 24%), maka pemirsa TV9 mencapai 8% dari total 9.950.761 TV Populations yang ada atau sekitar 796.061 pemirsa. Jumlah itu bisa menembus di angka 1 juta pemirsa untuk beberapa program unggulan sebagaimana KISWAH Gus Ali, Apa Kata Bunyai bersama Nyai Ucik Nur Hidayati. Untuk kota Surabaya, pemirsa TV9 bisa mencapai 203.864 jiwa dari total 2.548.304 penduduk . Sedangkan di Sidoarjo mencapai 142.236 viewers

dari 1.777.947 penduduk. TV9 berpotensi mengambil pemirsa TV lokal lainnya, yakni sebesar 2.288.183 viewers (24%)

Etos kerja karyawan pada PT. Dakwah Inti Media TV9 Nusantara dapat dilihat dari kerja keras mereka seperti bekerja lembur, namun beberapa pegawai tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka. Dari observasi yang dilakukan banyak diantara karyawan, tersebut yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk ngobrol, ataupun keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya. karyawan juga dimiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari pekerjaan tidak selesai karena di pengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan, rendahnya rasa tanggung jawab, dan tidak menunjukkan kemampuan profesional dalam bekerja.

Sebagai permasalahan disiplin kerja yang ada di perusahaan ini dari bulan Januari sampai dengan bulan September tahun 2019 tingkat tidak kehadiran karyawan, menurut informasi dari bagian HRD TV9 mengatakan bahwa tingkat kehadiran masih dalam batas normal, dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Dakwah Inti Media TV9 Nusantara

Bulan	Tidak masuk		
	Tanpa pemberitahuan (alpha) / hari	Ijin / hari	Sakit / hari
Januari	18	4	3
Februari	21	3	5
Maret	12	6	2
April	24	2	2
Mei	19	8	8
Juni	17	4	2
Juli	22	7	4
Agustus	21	2	2
September	14	5	5
Oktober	20	2	4
November	22	2	3
Desember	15	7	2

Sumber : bagian HRD PT. Dakwah Inti Media TV9 Nusantara

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan belum mendapat perhatiandari PT. Dakwah Inti Media. jika disiplin kerja tidak mendapat perhatian akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dilihat dari tingkat kehadiran masih ada yang ijin tidak masuk, hal ini akan mempengaruhi target operasional perusahaan tidak terpenuhi. Adanya karyawan yang sakit juga mempengaruhi hasil yang dicapai karyawan.

Disamping kedisiplinan tersebut di atas untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diindikasikan bahwa dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius dapat memperhatikan tentang kepuasan kerja para karyawan. Menurut Sinamo (2012: 2) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada kesadaran yang kental. Keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada pradigma kerja integral. Adapun indikator didalam etos kerja menurut Sinamo (2011: 151) yaitu: penuh tanggung jawab, semangat kerja yang tinggi, disiplin tekun, dan serius, menjaga martabat dan kehormatan.

Tanggung jawab karyawan untuk PT. Dakwah Inti Media TV9 Nusantara dilihat dari adanya sebagian karyawan terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, ketika dekan minta hasil tanggung jawab tugasnya, karyawan cenderung mengumpulkan dengan asal-asalan, tidak diperiksa sebelum diserahkan kepada pimpinan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja.

Kejujuran karyawan masih kurang. Hasil observasi menunjukan beberapa pegawai yang mencuri waktu pada jam kerja seperti, duduk didepan layar komputer, namun mata justru menysar ke laman-laman media sosial. Hal ini terjadi ketika sedang tidak mood untuk melakukan tugasnya atau bosan dengan

tekanan tinggi dari atasan, dengan rekan kerja sampai melupakan kewajiban untuk bekerja. Rendahnya etos kerja pegawai TV9 disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak hanya kontribusi dari diri karyawan untuk kemajuan organisasi, dan perasaan jika pekerjaan yang selama ini dijalankan tidak dapat mewujudkan cita-cita yang diinginkan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungann kerja. Seperti halnya, dengan pendirian PT. Dakwah Inti Media Nusantara TV9 hasil wawancara penelitian dengan direktur PT. Dakwah Inti Media informasi menunjukkan bahwa pemilihan lokasi pendirian tidak memperhatikan dan tidak memperhatikan Lingkungann sekitar. Padahal Lingkungann yang dalam hal ini terkait dengan lokasi berperan penting kinerja karyawan. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti, warna dinding yang berwarna kuning, penerangan yang menggunakan lampu listrik dengan tegangan 32 watt, dan sirkulasi udara perusahaan tersebut. Ketiga indikator tersebut cocok atau tidak untuk karyawan, dan memberikan rasa nyaman dalam bekerja untuk PT. Dakwah Intin Media Nusantara. Apabila karyawan tidak mendapatkan kenyamanan tentunya dalam melakukan kerja tidak akan mencapai hasil yang optimal.

Tabel 1.4
Lingkungan kerja pada PT. Dakwah Inti Media TV9 Nusantara

Lingkungkann Kerja		
Indikator	Sub indicator	Kondisi
Pewarnaan ruangan	1. Warna dinding 2. Komposisi warna	Tidak baik
Kebersihan	1. Keadaan ruang kerja 2. Keadaan AC	Baik
Pertukaran udara	1. Suhu udara 2. Alat pengatur suhu udara 3. Fungsi ventilasi	Baik
Hubungan dengan atasan	1. Komunikasi 2. Perhatian	Baik
Hubungan antara karyawan	1. Komunikasi 2. Kerja sama	Baik
Kebisingan	1. Kontruksi ruangan kerja 2. Alat peredam suara 3. Pengaruh kebisingan	Tidak baik
Penerangan	1. Intensitas cahaya	Tidak baik
Keamanan	1. Jaminan keselamatan karyawan 2. Jaminan keselamatan barang 3. Peralatan keamanan 4. Ancaman pihak luar	Baik

Sumber: HRD PT. Dakwah Inti Media TV9 Nusantara

Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti mengambil topik penelitian “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Dakwah Inti Media TV9 Nusantara”

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

- Apakah pengaruh etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dakwah Inti Media (TV9 Surabaya)?
- Apakah pengaruh Lingkungkann kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dakwah Inti Media (TV9 Surabaya)?
- Apakah pengaruh etos kerja dan Lingkungkann berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Dakwah Inti Media (TV9 Surabaya)?

- d. Apakah etos kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja di PT. Dakwah Inti Media (TV9 Surabaya)?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

- a. Untuk mengetahui apakah etos kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dakwah Inti Media (TV9 Surabaya)
- b. Untuk mengetahui apakah Lingkungann kerja signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dakwah Inti Media (TV9 Surabaya)
- c. Untuk mengetahui apakah etos kerja dan Lingkungann kerja signifikan terhadap kinerja karyawandi PT. Dakwah Inti Media (TV9 Surabaya).
- d. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Dakwah Inti Media (TV9 Surabaya).

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat memerikan manfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan, penambahan wawasan, pengembangan teori dan pendalaman ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan langsung dalam peningkatan etos kerja dan Lingkungann kerja bagi setiap karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan di PT. Dakwah Inti Media (TV9 Surabaya).

2. Manfaat praktis

- a. Bagi instansi

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di Lingkungann instansi, sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang etos kerja, Lingkungann kerja terhadap produktivitas kerja sebagai bahan rujukan untuk meningkatkan kinerja di PT. Dakwah Inti Media (TV9 Surabaya)

b. Bagi perguruan tinggi

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya di bidang ilmu ekonomi manajemen khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti

Sebagai wacana dan mempeluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh selama perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam instansi yang menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian ini.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh komunikasi, konflik Interpersonal dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi.