

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya tidak dapat dihindarkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2011).

Tujuan organisasi akan tercapai apabila perusahaan memiliki sumber daya yang mumpuni. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*jobperformance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Siagian, 2011).

Sumber daya manusia ini merupakan kunci pokok dalam sebuah organisasi. Faktor manusia dalam administrasi memegang peranan yang sangat penting dan menentukan, karena selain manusia memiliki rasio dan persamaan sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Termulia. Juga sangat penting dan merupakan faktor determinan, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti: uang, mesin material, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat memberi manfaat bagi manusia apabila manusia merupakan

faktor perangsang kearah tercapainya tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis (Efendy, 2012).

Sumber daya manusia yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi dengan segala potensi yang dimilikinya. Anggota organisasi sebagai manusia organisasional yang memiliki daya pembangunan dan mampu memberdayakan sumber-sumber lain yang tersedia dalam organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya (Rivai, 2011).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Seperti telah kita ketahui bahwa karyawan adalah manusia biasa yang memiliki berbagai keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Di lain pihak perusahaan juga menginginkan karyawannya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Peranan pimpinan untuk

memotivasi kerja karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Pekerja harus mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat memacu motivasi kerjanya disamping juga meningkatkan kemampuan kerjanya. Winardi (2004) mengartikan motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang meyebabkan timbulnya, diarahkan dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*voluenter*) yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Perusahaan juga harus memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan yang sesuai dengan jasa yang diberikan perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2012). Menurut Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Siaran televisi berlangganan mengalami pertumbuhan di Indonesia. Suroso, Head of Anty Piracy APMI (Asosiasi Penyelenggara Multimedia Indonesia) mengatakan bahwa tahun ini jumlah pelanggan Pay TV bisa menyentuh angka 3 juta.

MNC Sky Vision (Indovision) Jember, untuk ukuran usaha TV Kabel skala besar mempunyai jumlah pelanggan yang cukup banyak. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pelanggan hendaknya juga dilakukan oleh MNC Sky Vision (Indovision) Jember, sebab dalam perkembangannya MNC Sky Vision (Indovision) Jember ini mengalami peningkatan jumlah pelanggan. Berikut ini adalah data jumlah pelanggan MNC Sky Vision (Indovision) Jember tahun 2011 - 2015:

Tabel 1.1: Jumlah Pelanggan MNC Sky Vision (Indovision) Jember tahun 2011 - 2015

No	Tahun	Jumlah Pelanggan MNC Sky Vision (Indovision) Jember	Persentase Penambahan Pelanggan
1	2011	6042 pelanggan	-
2	2012	6631 pelanggan	+ 9,748%
3	2013	7036 pelanggan	+ 6,107%
4	2014	7435 pelanggan	+ 5,366%
5	2015	7824 pelanggan	+ 5,232%

Sumber: MNC Sky Vision (Indovision) Jember tahun 2015

Dari tabel 1.1 dapat diketahui jumlah pelanggan MNC Sky Vision (Indovision) Jember tahun 2011 berjumlah 6042 orang. Tahun 2012 jumlah pelanggan tercatat berjumlah 6631 orang. Jumlah pelanggan pada tahun 2013 berjumlah 7036 orang. Tahun 2014 jumlah pelanggan tercatat berjumlah 7435 orang. Pelanggan pada tahun 2015 jumlah pelanggan tercatat berjumlah 7824 orang.

Dilihat dari jumlah pelanggan secara keseluruhan, kinerja karyawan MNC Sky Vision (Indovision) Jember sudah tergolong baik. Hal ini dapat dibenarkan jika melihat jumlah pelanggan dari tahun 2011 sampai dengan tahun 2015 mengalami kenaikan setiap tahunnya. Kenaikan jumlah pelanggan tertinggi terjadi pada tahun 2012 dengan jumlah pelanggan 6.631 orang atau meningkat 9,748% dari tahun 2011 yang jumlah pelanggannya 6.042 orang. Namun, secara keseluruhan peningkatan jumlah pelanggan ini setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan jumlah pertambahan pelanggannya.

Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh karyawan. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap karyawan. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja karyawan secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Oleh karena itu, tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Robbins dan Judge, 2012).

Ada banyak kebutuhan karyawan terkait dengan pengoptimalan kinerjanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di antaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2011).

Memahami pentingnya keberadaan SDM (Sumber Daya Manusia) di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM (Sumber Daya Manusia). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut Siagian (2011) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya

Jika dilihat dari pencapaian kinerja karyawan secara keseluruhan, kinerja karyawan MNC Sky Vision (Indovision) Jember sudah tergolong baik. Berikut ini penilaian kinerja karyawan per 2012 – 2015.

Tabel 1.2: Penilaian Kinerja Karyawan Per Divisi Tahun 2012 – 2015 di MNC Sky Vision (Indovision) Jember

No	Divisi Kerja	Tahun	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	Persentase
1	Divisi Teknik dan Pemeliharaan	2012	85	83	97,6%
		2013	85	83	97,6%
		2014	85	79	92,9%
		2015	85	81	95,3%
2	Divisi Pemasaran	2012	85	83	97,6%
		2013	85	82	96,4%
		2014	85	79	92,9%
		2015	85	76	89,4%
3	Divisi Keuangan	2012	85	77	90,6%
		2013	85	82	96,4%
		2014	85	79	92,9%
		2015	85	78	91,8%
4	Divisi Umum	2012	85	83	97,6%
		2013	85	81	95,3%
		2014	85	81	95,3%
		2015	85	78	91,8%

Sumber: MNC Sky Vision (Indovision) Jember 2015

Kriteria penilaian:

- a. 40 – 55: kurang
- b. 56 – 70: cukup
- c. 71 – 90: baik
- d. 91 – 99: sangat baik

Penilaian kinerja pada tabel 1.2 dari semua divisi dengan target kinerja yang di bebaskan tidak tercapai, tetapi jika dilihat dari pencapaiannya, sudah tergolong baik. Karena kisaran nilai berada antara 70 – 90 maka dapat dikatakan baik. Hal ini sesuai dengan pertambahan jumlah pelanggan yang bertanda positif setiap tahunnya.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan MNC Sky Vision (Indovision) Jember?
- b. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan MNC Sky Vision (Indovision) Jember?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan MNC Sky Vision (Indovision) Jember
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan MNC Sky Vision (Indovision) Jember

b. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Bagi MNC Sky Vision (Indovision) Jember

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi pihak lain/almamater

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah