

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia dewasa ini mendapat sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia yang dikelola akan menentukan kesuksesan organisasi dimasa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan komunitas perusahaan. Hal ini dilandasi bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya perusahaan.

Salah satu faktor sumber daya manusia yaitu individu, setiap individu mempunyai pribadi yang unik / berbeda-beda dan perilaku individu (manusia) merupakan fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungan. Faktor individu akan kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman serta harapan, mempunyai peranan yang penting dalam prestasi. Menurut Gibson (dalam Susana, 2009:535) Prestasi kerja individu adalah dasar prestasi kerja

organisasi sehingga pihak manajemen dituntut untuk memahami perilaku individu. Individu adalah karakteristik atau perilaku yang dimiliki setiap orang (individu) manakala akan dibawa ketika individu tersebut memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Faktor individu dan faktor lingkungan sangat berperan besar terhadap perubahan lingkungan. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya. Oleh karenanya SDM harus diperhatikan dengan baik yang tercermin pada kinerja semua pihak dalam ruang lingkup perusahaan. Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

Faktor lingkungan internal, seperti serikat kerja (*union*), sistem informasi, karakter organisasi atau budaya, konflik-konflik internal yang timbul merupakan faktor yang membuat manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dan kompleks. Faktor lingkungan eksternal juga sangat berperan besar terhadap perubahan eksternal seperti perubahan teknologi, ekonomi, pemerintah, nilai-nilai budaya, norma-norma sosial masyarakat, struktur demografi, tuntutan profesi, pengaruh internasional dan kondisi geografis. Perubahan ini yang menyebabkan organisasi harus selalu mencari cara-cara baru agar dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia, karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari SDMnya. Perusahaan selalu berusaha memanfaatkan seluruh

sumber daya yang dimilikinya secara optimal dan sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Hasibuan (dalam Sujatmoko 2007:15) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Prestasi kerja adalah tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu, Swasto (dalam jurnal Susana, Erna 2009:537). Prestasi kerja secara umum adalah produk atau nilai/jasa yang dihasilkan seseorang karyawan atau lembaga yang telah berusaha dengan giat untuk mencapai suatu tujuan tertentu guna memajukan perusahaan tersebut. Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Keberhasilan atau tidak berhasilnya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan tersebut memang semuanya kembali pada keseriusan dan kemauan karyawan dengan dipandu oleh pimpinan yang bersangkutan untuk memunculkan berbagai kondisi yang mampu menetralsir keadaan baik yang positif atau yang tidak mendukung operasi perusahaan demi terciptanya suatu prestasi kerja.

Televisi Republik Indonesia (TVRI ) adalah stasiun penyiaran publik pertama di Indonesia selama 52 tahun. Dan hadir di Gorontalo sejak Tahun 1980,

dengan nama Stasiun Pemancar TVRI Gorontalo. Provinsi Gorontalo memiliki luas wilayah 12.215 kilo meter persegi, dengan 6 (enam) Kabupaten dan Kota serta 909.000 jiwa, pada awalnya dilayani oleh 5 (lima) Stasiun Pemancar, masing – masing di Kota Gorontalo, Paguyaman – Kabupaten Gorontalo, Tilamuta Kabupaten Boalemo, Marisa dan Popayato kabupaten Pohuwato. Tahun 1983 sebagai Link Stasiun Pemancar Relay TVRI Gorontalo, dan Tahun 1987 berubah nama menjadi Satuan Transmisi TVRI Gorontalo. Setelah Gorontalo resmi menjadi Provinsi pada Tahun 2001, dalam perkembangannya Agustus 2004 Pemerintah Provinsi Gorontalo dipimpin Gubernur Fadel Muhammad, memberikan perhatian dan dukungan anggaran dengan membangun Studio Mini di TVRI Satuan Transmisi, untuk menyelenggarakan siaran lokal, terutama siaran informasi dan berita (Berita Daerah).

Berdasarkan hasil observasi awal di LPP TVRI Stasiun Kota Gorontalo, ditemukannya masalah dalam faktor lingkungan kerja eksternal dan berkaitan dengan prestasi TVRI, maka penulis mengerucutkan permasalahan menjadi beberapa bagian. Sejak TVRI Stasiun Kota Gorontalo, menjalankan fungsinya sebagai stasiun penyiaran type C dengan segala keterbatasan sumber daya manusia, TVRI mulai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi saat ini hanya memiliki 53 orang, yang terdiri dari 27 (dua puluh tujuh) PNS dan 26 (dua puluh enam) Pegawai Bukan PNS. Sedangkan LPP TVRI Pusat telah menentukan minimal karyawan pada stasiun type C berjumlah 70 orang. Masih minimnya SDM membuat karyawan memiliki tuntutan profesi lebih dari 1 (satu) pekerjaan, akan tetapi dengan segala kekurangannya karyawan LPP TVRI dapat

menyelesaikan tugasnya dengan baik dan telah banyak mencatat hasil prestasi untuk LPP Stasiun Kota Gorontalo.

Struktur demografi sangat diperlukan dalam penyiaran publik TVRI, saat ini jangkauan siaran baru mencapai sekitar 40 % dari luas wilayah Provinsi Gorontalo ditambah struktur tanah yang ada di Gorontalo yang berpundak-pundak menyebabkan sulitnya siaran menjangkau ke seluruh bagian wilayah Provinsi Gorontalo. Oleh karena itu, teknologi yang semakin canggih membuat TVRI mengalami banyak kendala selain alat-alatnya yang sudah lama ditambah dari 5 (lima) Satuan Pemancar TVRI di Wilayah Provinsi Gorontalo, hanya 2 ( dua ) yang masih berfungsi yaitu Pemancar Kota Gorontalo dan Pemancar Popayato di Kabupaten Pohuwato, karena masih sangat terbatasnya pemancar, peralatan studio sehingga produksi paket acara program maupun berita tidak maksimal. Akan tetapi dari banyaknya kekurangan yang ada di TVRI paket acara program dapat direalisasikan dan dikerjakan dengan baik agar dapat dinikmati seluruh masyarakat Gorontalo.

Sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas, maka penulis melakukan penelitian mengenai “ *Pengaruh Faktor Lingkungan Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang masalah diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Kurangnya SDM membuat karyawan memiliki lebih dari 1 (satu) profesi pekerjaan.
- 2) Struktur tanah yang ada di Gorontalo yang berpundak-pundak menyebabkan sulitnya siaran menjangkau ke seluruh bagian wilayah Provinsi Gorontalo.
- 3) Teknologi yang semakin berkembang cepat dan canggih menyebabkan TVRI mengalami ketertinggalan sehingga paket acara program tidak dapat dikerjakan dengan maksimal.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh lingkungan eksternal terhadap prestasi kerja karyawan di LPP TVRI Stasiun Gorontalo

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan eksternal terhadap prestasi kerja di LPP TVRI Stasiun Gorontalo.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan perbandingan antara teori lingkungan kerja khususnya eksternal dan prestasi kerja karyawan yang didapat dengan keadaan yang terjadi di lapangan.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan yang akan membawa perubahan baru dalam meningkatkan prestasi kerja untuk karyawan pada LPP TVRI Stasiun Gorontalo.