

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaingnya, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Meskipun pada saat ini merupakan abad teknologi dan kegiatan manusia sudah digantikan dengan mesin, akan tetapi faktor sumber daya manusia tetap merupakan faktor yang paling penting dalam setiap organisasi. Hal tersebut dikarenakan bagaimanapun canggihnya peralatan yang digunakan perusahaan untuk produksi tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengoperasikannya. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam instansi, setiap organisasi baik yang bergerak dalam bidang bisnis maupun non bisnis sangat memanfaatkan sumber daya manusia untuk bersaing secara kompetitif dalam era globalisasi ini. Sumber daya manusia secara tidak langsung maupun secara langsung mempengaruhi prestasi atau pencapaian perusahaan dari segi efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Setiap institusi pasti menuntut sumber manusianya untuk dapat mencapai setiap tujuan yang diharapkan.

Mengingat sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting dan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah instansi, organisasi, maupun perusahaan, maka jelas bahwa sumber daya manusia merupakan kunci terpenting untuk menentukan perkembangan peningkatan suatu instansi. Setiap instansi akan menuntut sumber daya manusianya memiliki kualitas yang baik agar dapat bekerja dengan profesional dan efektif.

Instansi akan selalu berupaya agar mendapatkan pegawai yang dapat terlibat dalam kegiatan organisasi atau instansi agar dapat mencapai produktivitas pegawainya yang efisien. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu jumlah dan waktu kerja, mutu kerja, efisiensi dan efektivitas kerja. Agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi maka pimpinan instansi harus memperhatikan disiplin kerja dan kompensasinya.

Pegawai pada suatu instansi merupakan penggerak kegiatan dalam suatu instansi. Pada pelaksanaan kegiatan pegawai sangat memerlukan arahan kerja dari instansi agar dapat melaksanakannya sesuai perencanaan dan perlu didukung

dengan peraturan kerja institusi sehingga dapat terciptanya produktivitas kerja yang dapat memenuhi target setiap pegawai.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tentunya tidak dengan begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh.

Salah satu jalan untuk memotivasi pegawai agar dapat diberdayakan seefektif dan seefisien mungkin guna meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan jalan pemberian kompensasi kepada mereka. Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja.

Dari sudut pandang perusahaan, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan suatu biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawannya. Oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu prestasi kerja yang maksimal dari biaya kompensasi yang mereka keluarkan.

Sedangkan apabila dilihat dari sudut pandang karyawan, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara

ekonomis untuk memenuhi kebutuhan hidupnya karena merupakan suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal, motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Besarnya balas jasa atau kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima oleh karyawan (Izzah, 2016).

Televisi Republik Indonesia Pusat (TVRI Pusat) merupakan lembaga penyiaran yang menyandang nama negara mengandung arti bahwa dengan nama tersebut siarannya ditujukan untuk kepentingan negara. *Non PNS* memiliki hak dan kewajiban yang sama dengan pegawai negeri sipil salah satunya besaran kompensasi yang mereka terima, hanya saja mereka tidak ada tunjangan pensiunan. Untuk itu, diharapkan para *Non PNS* ini dapat terus meningkatkan kreatifitas dalam meningkatkan kualitas program dan siaran TVRI untuk memenangkan hari pemirsa atau sekaligus mewujudkan TVRI hebat sebab kompetisi di dunia pertelevisian semakin ketat.

Televisi Republik Indonesia Pusat (TVRI) saat ini memiliki 30 TVRI cabang di seluruh Indonesia. Di TVRI Pusat sendiri memiliki total pegawai *Non PNS* sebanyak 184 pegawai. Pegawai *Non PNS* di TVRI pusat sendiri berjumlah 184 pegawai di satuan kerja program & berita.

Instansi juga sangat antusias dalam meningkatkan profitabilitas dengan berbagai cara dan kebijakan dari para manajemen. Manajemen membuat kebijakan – kebijakan untuk mencapai tujuan dan agar terhindar dari kehilangannya ketertarikan penikmat siaran televisi yang akan meninggalkan tayangan – tayangan TVRI yang telah disuguhkan oleh bidang pemberitaan TVRI. Keseluruhan target tahunan dibidang program dan pemberitaan Televisi Republik Indonesia (TVRI) harus mencapai 75%.

Untuk dapat memperoleh informasi mengenai fenomena yang terjadi di instansi, peneliti memiliki data dari instansi berupa data riil mengenai data pencapaian target program dan berita pegawai Non PNS TVRI Pusat tahun 2017, dimana data pencapaian ini sudah dalam bentuk akumulasi capaian target tahunan TVRI dan diolah sebagai berikut :

Tabel. I.1
Rekap Pencapaian Target Program Dan Berita

No	Program dan Berita	Target Awal	Terealisasi	Persentase Pencapaian
1	Mencari dan menentukan lokasi perlakonan, kostum yang sesuai dengan karakter yang diperlukan dalam acara siaran	236 liputan	147 liputan	62.28%
2	Membuat naskah berita	370 naskah	196 naskah	53%
3	Membuat dubbing naskah berita	370 naskah	196 naskah	53%
4	Pembawa acara dialog	60 paket	34 paket	56.67%
5	melaksanakan tugas redaktur berita operasional siaran	103 siaran	68 siaran	66.02%
6	Pengarah acara	15 paket	7 paket	47%
7	Membuat surat keluar seksi berita	395 surat	380 surat	96.20%
8	Mengarsipkan surat masuk-keluar seksi berita	395 surat	380 surat	96.20%
9	Melaksanakan rekap liputan berita	15 rekap	13 rekap	86.70%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2018

Tabel diatas menggambarkan bahwa pencapaian target yang sudah ditentukan oleh manajemen bagian program dan berita yang menargetkan selama satu periode satu tahun dapat mencapai 75% ternyata tidak mencapai 75%, seperti yang tertera pada tabel diatas untuk presentasi yang dibawah 75% sangat mendominasi. Dapat terlihat bahwa data produktivitas pegawai di TVRI masih rendah, sehingga perkembangan ini berdampak pada persaingan yang semakin ketat, terutama dalam usaha memenuhi kebutuhan pelanggan (Izzah, 2016).

Tabel diatas juga menunjukkan bahwa rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai bagian program dan berita. Produktivitas kerja pegawai banyak yang tidak mencapai target yang sudah ditargetkan oleh instansi yang dimana mengharapkan banyaknya program yang terealisasi dengan baik. Hal ini juga mengakibatkan suguhan informasi atau acara televisi yang ditayangkan menjadi berkurang. Sehingga dapat menurunkan minat dan kuantitas masyarakat atau konsumen yang menikmati program tersebut.

Selain data riil berupa pencapaian target pegawai, peneliti pun melakukan pra riset terhadap masing-masing variabel yang digunakan, melalui penyebaran kuesioner dengan sampel responden sebanyak 30 orang secara acak, didapatkan dari tabel Isaac dan Michael dalam tingkat kesalahan 5% dengan nilai sampel 30% dari total populasi di bagian program dan berita sebanyak 184 pegawai.

Agar dapat memperoleh informasi tentang variable yang sesuai dengan TVRI maka peneliti melakukan pra riset untuk menentukan variabel dengan cara melakukan penyebaran kuesioner pra riset dengan hasil sebagai berikut:

Tabel. I.2
Rekapitulasi Pra Riset Variabel yang diduga mempengaruhi
Produktivitas Kerja Pegawai Televisi Republik Indonesia (TVRI Pusat)

No.	Keterangan	Presentase	
		Ya	Tidak
1	Promosi	36%	64%
2	Kepuasan Kerja	60%	40%
3	Kompensasi	84%	16%
4	Komunikasi	50%	50%
5	Budaya Organisasi	26%	74%
6	Motivasi Kerja	56%	44%
7	Disiplin Kerja	76%	24%
8	Lingkungan Kerja	67%	33%
9	Beban Kerja	60%	40%
10	Kepemimpinan	34%	66%

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2018

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden menyatakan variabel kompensasi dan disiplin kerja diduga paling mempengaruhi produktivitas pegawai Televisi Republik Indonesia Pusat (TVRI Pusat) dengan perolehan persentasi yaitu kompensasi sebesar 84% dan disiplin kerja sebesar 76%. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari TVRI menyatakan bahwa gaji yang diterima oleh pegawai *Non-PNS* rata – rata dibawah UMP DKI Jakarta, seperti yang diketahui bahwa upah minimum provinsi (UMP) DKI Jakarta 2018 saat ini sebesar Rp. 3.648.035, akan tetapi pegawai di TVRI masih menerima gaji rata – rata kisaran Rp. 2.000.000 sampai dengan Rp. 3.200.000 data tersebut menunjukkan bahwa gaji pegawai di TVRI belum memenuhi standar ketentuan upah minimum provinsi (UMP) DKI Jakarta. Lalu pegawai *non-PNS* juga mendapatkan beberapa fasilitas dan tunjangan-tunjangan yang diberikan kecuali tunjangan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan belum merata. Untuk dapat meningkatkan produktivitas

tenaga kerja, upah atau gaji yang mereka terima harus memadai, mereka tidak hanya menerima kompensasi dalam bentuk lain (tunjangan kesehatan, insentif, bonus, dll) untuk memenuhi kebutuhan fisik umumnya (Vicky : 2014).

Sedangkan selain fenomena kompensasi peneliti juga menemukan fenomena mengenai kedisiplinan yang merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai TVRI. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti bahwa TVRI mempunyai standar kedisiplinan untuk bagian program dan berita yaitu 5 jam sebelum jadwal siaran pegawai diharuskan sudah berada di studio siaran. Adapun masalah yang terjadi pada pegawai TVRI banyak yang tidak disiplin pada jam kerja yang sudah ditentukan. Contohnya: ketika akan siaran jam 1 siang seharusnya pegawai yang bertanggungjawab pada siaran siang itu harus datang 5 jam sebelum siaran yang berarti hadir di jam 8 pagi tetapi ada saja pegawai yang datang jam 10 pagi yang berarti 3 jam sebelum siaran dimulai. Lalu mengenai logistik untuk persiapan siaran masih banyak juga pegawai yang lalai akan tugasnya seperti masih ada saja perlengkapan logistik yang tidak tersedia atau lupa membawa. Dari uraian diatas menunjukkan bahwa karyawan *non* PNS masih tidak disiplin pada waktu jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, untuk itu perlu usaha dalam menimbulkan disiplin kerja dan kesadaran akan disiplin kerja karyawan terutama peningkatan disiplin diri, karena disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Selanjutnya untuk memperkuat bukti bahwa terdapat hubungan antara produktivitas kerja dengan disiplin kerja manusia biasanya mempunyai rasa sifat ego yang tinggi, antara lain tidak ingin dikekang oleh peraturan atau tata tertib yang ketat (Usman : 2016).

Berdasarkan latar belakang pada fenomena-fenomena yang ditentukan dari hasil observasi lapangan yang didukung oleh data kuesioner pra riset variabel, maka penelitian ini diajukan dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI *Non* PNS BAGIAN PROGRAM DAN BERITA PADA KANTOR PUSAT TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI)”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, peneliti membuat perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi dari kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kompensasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat untuk lembaga penyiaran publik televisi republik Indonesia terkait kompensasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

2. Bagi Pihak Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah bacaan pada bidang manajemen khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Pihak Lainnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk bahan penelitian lainnya yang akan datang