

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

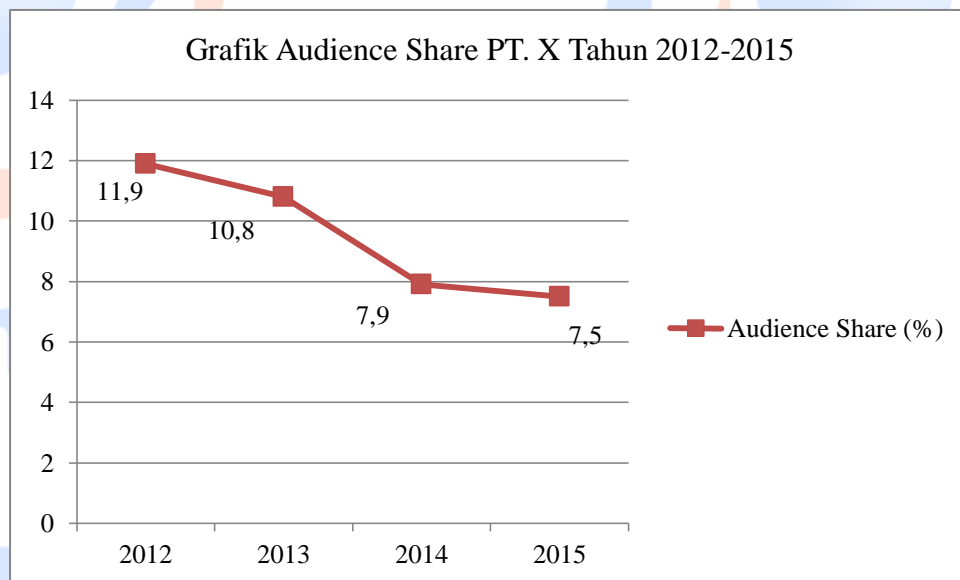
Televisi merupakan salah satu media massa yang berpengaruh terhadap masyarakat dalam penyebaran informasi. Di Indonesia terdapat banyak stasiun televisi swasta komersial yang memiliki keunggulan masing-masing sehingga menimbulkan persaingan di dunia media pertelevisian. Kegiatan di dunia industri media pertelevisian tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya. Stasiun televisi yang dapat maju dan berkembang tidak hanya di dukung dari minat penonton, tetapi juga dari karyawan yang memiliki potensi sehingga memberikan kemajuan kepada perusahaan.

Setiap perusahaan tentu sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan guna memberikan keuntungan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki visi dan misi yang bagus juga sejalan dengan perusahaan tentunya akan berusaha untuk mengembangkan diri, mengejar ketinggalan, dan bersikap positif dengan perubahan apapun yang harus dihadapi.

Pada industri media pertelevisian, perusahaan harus mendidik dan memelihara karyawan sehingga mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, kekeluargaan dan nyaman sehingga memberikan kontribusi

terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja mempengaruhi kreativitas karena merupakan tempat untuk karyawan mengeksplorasi ide-ide kreatif yang mereka miliki. Selain faktor lingkungan kerja, faktor motivasi juga dapat mempengaruhi kreativitas karyawan karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Lingkungan kerja yang mendukung sehingga karyawan tetap memiliki semangat kerja dan menimbulkan motivasi kepada diri karyawan untuk memunculkan kreativitas dalam berfikir. Adapun yang berkaitan dengan timbulnya kreativitas karyawan, yaitu budaya organisasi yang diterapkan di suatu perusahaan, terutama terlihat dalam perusahaan yang berorientasi pada industri media hiburan. Kreativitas sangat diperlukan untuk mempertahankan eksistensi program-program dan berinovasi dalam menghadapi persaingan dan kondisi yang menuntut perubahan.

Pada penelitian ini, penulis memilih PT. X dengan bidang industri media sebagai obyek penelitian dengan didasari oleh beberapa data dan informasi yang menjadi alasan dibuatnya penelitian ini, yang juga diperkuat dengan adanya grafik yang dibuat berdasarkan perhitungan hasil pengamatan PT. Nielsen Company Indonesia (Nielsen Media Research (NMR)), yaitu perusahaan riset independen yang melakukan pengukuran terhadap pengguna media dengan menyediakan data *real time* pengguna media dan mengamati perkembangan seluruh stasiun televisi di Indonesia.



Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Gambar 1.1. Grafik *Audience Share*

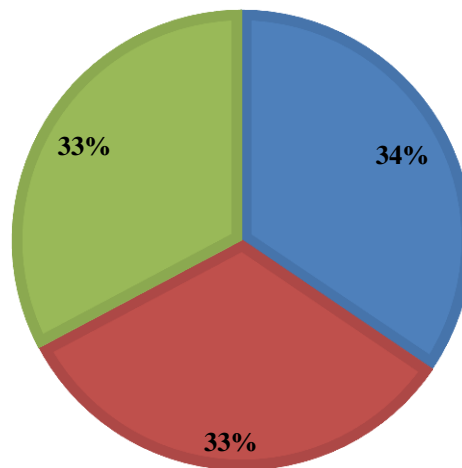
Data grafik di atas menunjukkan hasil bahwa PT. X pada tahun 2012-2015 setiap tahunnya mengalami penurunan *rating* penonton/*audience share* yang tentunya berdampak kepada eksistensi dan keuntungan perusahaan. Data grafik mengenai *Audience Share* menunjukkan tingkat kepemirsaaan yang menurun menjadi 7,5% pada tahun 2015. Hal ini dikarenakan adanya persaingan yang kuat dari stasiun-stasiun TV lainnya. Perusahaan masih terus memfokuskan diri kepada permasalahan yang dialami PT. X sehingga *TV rating/audience share* dapat berada pada posisi yang lebih stabil.

Menurut hasil wawancara dengan Training SPV, beliau mengatakan bahwa PT. X adalah stasiun televisi swasta di Indonesia yang berkeinginan menjadi perusahaan sebagai wadah ide dan aspirasi guna mengedukasi dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat, dengan tayangan-tayangan program yang mendidik dan menghibur membuat stasiun televisi PT. X disenangi oleh

pemirsa setianya. Langkah awal dalam menghadapi penurunan *audience share*, perusahaan tentunya melakukan riset dan analisis bisnis sehingga strategi yang dibuat dan diterapkan sebagai langkah-langkah perbaikan juga pengembangan dapat lebih tepat dan sesuai serta tidak membutuhkan waktu lama untuk merealisasikannya.

Perusahaan berusaha menjaga komitmen dengan menayangkan program-program yang bermutu dan berinovatif dengan pembelian program baru maupun pembuatan program yang berbeda dengan yang lainnya. Perusahaan masih memiliki tantangan di tahun-tahun mendatang, seperti masuknya pemain baru di industri penyiaran televisi dan munculnya televisi baru dengan program-program berkualitas sementara televisi yang lebih dahulu menjadi pesaing juga semakin meningkatkan kualitasnya, perusahaan menyadari untuk menghadapi tantangan tersebut dan menghadapi persaingan diperlukannya kekuatan, kekompakkan, dan suasana kerja yang mendukung. Perusahaan meyakini bahwa pengelolaan karyawan/Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai aset perusahaan penting untuk memperbaiki keunggulan organisasi. Melalui pelaksanaan riset dan analisis hasilnya, perusahaan membuat strategi bisnis untuk kembali memenangkan persaingan bisnis. Strategi tersebut kemudian di aplikasikan ke setiap komponen dalam perusahaan tanpa terkecuali. Dengan dukungan semua pihak tujuan perusahaan pasti akan tercapai, oleh karena itu perusahaan berharap agar karyawan dapat terus bersemangat dalam bekerja.

■ Lingkungan Kerja ■ Motivasi ■ Budaya Organisasi



Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Gambar 1.2. Hasil Pra Survei Tanggapan Karyawan PT. X

Dilihat dari hasil pra survei yang dilakukan, membuktikan bahwa sebesar 34% karyawan di PT. X merasa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kreativitas dan hasil kerja mereka yang selalu menuntut untuk berinovasi, sebesar 33% menunjukkan karyawan kurang adanya motivasi dari perusahaan maupun atasan, dan 33% sisanya menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat gejala dari lingkungan kerja seperti ruang kerja yang kurang nyaman, padat, ruangan belum tertata dengan rapi dan indah, membuat suasana kerja karyawan kurang kondusif dan sulit untuk menstimulasi munculnya ide-ide baru. Berdasarkan hasil pra survei, sebagian karyawan menyatakan bahwa suasana hubungan antar karyawan belum kondusif. Hal lain terkait lingkungan kerja, penerangan yang baik, adanya AC, tata warna dan keamanan yang mendukung namun masih terdapat karyawan

yang memiliki tempat kerja dengan rekan kerja lainnya dalam satu meja dan komputer, sehingga dalam melakukan pekerjaan harus bergantian.

Untuk memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan loyal terhadap perusahaan, bukan hal yang mudah. Lingkungan kerja yang nyaman sangat diperlukan bagi karyawan terutama dalam memunculkan kreativitas. Berdasarkan hasil pra survei, karyawan PT. X menyatakan dalam mengeksplorasi kreativitas yang dimiliki dan memberikan ide-ide segar untuk mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan dukungan dari pemimpin.

Pada perusahaan televisi, motivasi intrinsik sangat mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang bekerja di stasiun TV bekerja karena mereka merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan berasumsi bekerja distasiun TV adalah sesuai dengan *passion* mereka dan merupakan cara untuk mengeksplorasi ide-ide kreatifnya sehingga semakin berkembang.

Berdasarkan pra survei, karyawan merasa kurang mendapatkan penghargaan atas hasil pekerjaan mereka. Hal lain yang berkaitan dengan motivasi adalah motivasi ekstrinsik salah satunya pemberian gaji yang dirasa tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karyawan mengakui bahwa mereka juga banyak mengerjakan tugas-tugas di luar tanggung jawabnya sehingga motivasi kurang terbangun dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. X, beliau menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di PT. X salah satunya adalah budaya yang fleksibel dan dinamis. Fleksibel yang dimaksudkan adalah bahwa

karyawan harus dapat mengerjakan pekerjaan selain pekerjaannya dan dinamis yaitu karyawan dapat bekerja tidak hanya di kantor saja, jadi karyawan harus siap atau siaga untuk bekerja dalam kondisi apapun. Secara realisasi budaya organisasi belum berjalan sesuai tujuan yang diharapkan, budaya yang seharusnya memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk berkreasi, namun hal tersebut justru dapat membuat karyawan tidak fokus untuk menciptakan kreativitasnya sendiri.

Dari yang telah penulis jelaskan terlihat bahwa perusahaan membutuhkan pengelolaan karyawan atau manajemen sumber daya manusia dengan lebih baik lagi. Terkhusus pada permasalahan TV *rating/audience share* dibutuhkannya kreativitas karyawan, karena hal tersebut tentunya berdampak kepada eksistensi, benefit perusahaan, dan aspek-aspek lainnya. Di dalam persiapan menghadapi tantangan dan persaingan dibutuhkan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung sehingga karyawan dapat termotivasi untuk berfikir dan mengeksplorasi potensi diri dalam bekerja untuk memunculkan ide-ide dan gagasan baru dengan konsep-konsep berbeda dan berkualitas yang tentunya dapat menarik di kalangan penonton. Berdasarkan keseluruhan data yang peneliti rangkum dan telaah mengenai variabel-variabel yang penulis gunakan untuk penelitian ini, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kreativitas (Studi Kasus pada Karyawan PT. X Divisi Produksi dan News)”**.

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas :

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Adanya masalah yang terlihat signifikan bahwa PT. X mengalami penurunan *audience share* di setiap tahunnya selama periode empat tahun terakhir sehingga berdampak pada eksistensi dan benefit perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga karyawan sulit untuk mengeksplorasi ide-ide kreatif.
3. Pemberian motivasi yang diberikan perusahaan tidak terbangun dengan baik sehingga karyawan cenderung sulit dalam mengembangkan dan memberikan ide-ide baru.
4. Budaya organisasi yang fleksibel dan dinamis seharusnya memberikan keleluasaan untuk karyawan berkreasi, namun pada kenyataannya tidak sesuai tujuan yang diharapkan, sehingga membuat karyawan menjadi kurang fokus untuk memunculkan kreativitasnya sendiri.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah menunjukkan adanya kebutuhan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mendukung dan dorongan kepada karyawan untuk tercapainya hasil kerja yang memuaskan. Dengan keterbatasan masalah maka penelitian ini dibatasi mengenai lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi dan kreativitas karyawan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan pada karyawan PT. X, maka masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kreativitas karyawan pada PT. X?
2. Apakah motivasi mempengaruhi kreativitas karyawan pada PT. X?
3. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kreativitas karyawan pada PT. X?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kreativitas karyawan pada PT.X?
5. Faktor manakah yang paling dominan antara lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi yang mempengaruhi kreativitas karyawan pada PT. X?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas karyawan pada PT. X.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kreativitas karyawan pada PT. X.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kreativitas karyawan pada PT.X.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kreativitas karyawan pada PT.X.
5. Untuk mengetahui faktor manakah yang paling dominan antara lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi yang mempengaruhi kreativitas karyawan PT. X.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan evaluasi untuk PT. X mengenai peranan dan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi dalam upaya menjaga dan meningkatkan kreativitas karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaannya.

2. Bagi Akademisi

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk menambah informasi dan perluasan wawasan bagi mahasiswa atau para peneliti lain dengan minat yang sama.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wadah untuk mengimplementasikan ilmu manajemen khususnya sumber daya manusia (SDM) dalam dunia organisasi atau perusahaan, dan sebagai penambah ilmu pengetahuan.