

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan tentunya tidak bisa dilepaskan dari kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Oleh sebab itu masing-masing perusahaan tentunya memiliki cara yang berbeda-beda dalam mengelola sumber daya manusianya, Tidak bisa dipungkiri disaat kondisi saat ini banyak perusahaan yang terpaksa harus gulung tikar disebabkan oleh beberapa alasan mulai dari tidak mampunya perusahaan dalam mengikuti perkembangan teknologi sampai pada buruknya kinerja karyawan yang ada pada perusahaan tersebut. Untuk itu demi bisa bertahan dalam keadaan apapun perusahaan dituntut untuk bisa meningkatkan keunggulan kompetitif nya yang dimana dimulai dari meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan.

Harus diakui sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan. Manusia sebagai tenaga kerja tidak bisa disamaratakan dengan faktor produksi lainnya seperti mesin, ataupun bahan baku, karena sejatinya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, yang harus dikelola karena nantinya akan berdampak terhadap performa dan kinerjanya. Dengan pengelolaan yang baik dari pimpinan dapat meningkat kinerja terbaik dalam diri karyawan sesuai dengan harapan dan cita-cita perusahaan. Pimpinan saat ini tidak

hanya dituntut untuk memperhatikan faktor-faktor produksi saja tetapi juga harus memperhatikan berbagai hal yang menyangkut tentang sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut (Devita, 2017). Menurut Akbar (2018) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta komunikasi.

Seperti yang diungkapkan dalam kutipan tersebut salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan. Lingkungan kerja sendiri merupakan suatu kondisi yang dapat dimanfaatkan untuk memfasilitasi anggota untuk terus menciptakan pengetahuan dan transfer ilmu antar anggota organisasi sehingga dapat membantu berkembangnya suatu organisasi menurut Martens (2011) dikutip dari (Haynes et al., 2017).

Dalam penelitian yang ditulis oleh Sedarmayanti (2018) indikator yang mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja fisik karyawan antara lain pencahayaan, temperatur ruangan, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja yang dapat mempengaruhi terciptanya lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan bagaimana interaksi yang terjalin antar karyawan baik hubungan yang bersifat vertikal maupun hubungan yang bersifat horizontal antar karyawan. Senada dengan pendapat tersebut, pendapat lain muncul lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu, lingkungan fisik dan lingkungan perilaku. Martens (2011) dalam (Haynes et al., 2017) memberikan penjelasan bahwa

lingkungan fisik terdiri dari komponen-komponen yang berhubungan dengan kemampuan penghuni kantor untuk terhubung secara fisik dengan lingkungan kantornya sementara lingkungan perilaku terdiri dari komponen-komponen yang berhubungan dengan seberapa baik penghuni kantor dapat saling berinteraksi satu sama lain.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada salah satu perusahaan startup yang ada di Indonesia yaitu Revival Tv. Perusahaan startup sendiri menurut MacVicar & Throne pada tahun 2016 dikutip dari (Hidayanto & Kartosapoetro, 2020) perusahaan *startup* yaitu perusahaan kecil yang masih dalam tahap pengembangan menciptakan produk atau jasa, seringkali berfokus pada *high technology*, manufaktur, dan memasarkan produk atau jasa. Jenis perusahaan ini juga tumbuh dengan seiring berkembangnya dunia teknologi yang semakin meluas dan tidak bisa dipungkiri saat ini munculnya perusahaan dengan model bisnis seperti ini mampu mendongkrak dan meningkatkan pertumbuhan masyarakat dan dengan pemanfaatan teknologi yang tepat dampaknya dapat dirasakan oleh masyarakat luas baik itu dari segi finansial maupun kegiatan sehari-hari dalam upaya pemenuhan masyarakat (Perdani et al., 2018). Perusahaan *startup* ini juga dikenal dengan konsep lingkungan kerja yang lebih santai jika kita bandingkan dengan perusahaan lama yang sudah eksis di Indonesia.

Revival Tv sendiri merupakan salah satu media dan *broadcaster e-sport* yang ada di Indonesia dan merupakan salah satu yang terbesar yang ada di Indonesia.

Mengingat industri *e-sport* yang mengalami perkembangan yang begitu pesat hal ini ditandai dengan telah ditetapkannya *e-sport* sebagai cabang olahraga berprestasi oleh Lembaga olahraga olimpiade (*Olimpic Concil of Asia*) oleh dunia internasional sejak tahun 2017, dan telah diperkenalkan dalam sebuah perhelatan 5th Asian indoor and martial art games, dan di Indonesia sendiri telah diakui oleh kemenpora dan KONI sebagai olahraga berprestasi (Kurniawan, 2020) sehingga dapat memunculkan peluang-peluang usaha baru, contohnya seperti yang dilakukan oleh Revival Tv ini dimana mereka mendirikan sebuah media dan *broadcast* terhadap penayangan berbagai macam turnamen *e-sport* yang ada di Indonesia. Industri *e-sport* juga diprediksi memiliki potensi pertumbuhan yang cukup besar dikemudian hari dikarenakan memiliki basis penggemar yang sangat kuat dikalangan anak muda serta diimbangi dengan peningkatan teknologi baik itu dari perangkat seluler hingga PC (Bagus Pradana et al., 2020). Untuk itu dengan semakin banyaknya turnamen-turnamen yang bermunculan perusahaan dituntut untuk bisa memberikan tayangan yang berkualitas terhadap siaran turnamen *e-sport* yang bekerja sama dengan Revival. Kepadatan turnamen inilah yang menuntut karyawan Revival Tv untuk meningkatkan kinerjanya demi memberikan tayangan yang menarik pada penggemar *e-sport* yang ada di Indonesia. Mengingat salah satu faktor peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fokus penelitian ini mengedepankan pada pengaruh lingkungan kerja itu sendiri terhadap kinerja karyawan Revival Tv ditengah besarnya pandangan mengenai *e-sport* yang ada di Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah disusun oleh peneliti, maka peneliti merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini:

1. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan startup Revival TV?
2. Apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan startup Revival TV?

1.3. Batasan Masalah

Supaya penelitian ini tidak menyimpang dari topik yang akan diangkat oleh peneliti, oleh sebab itu peneliti membuat batasan-batasan acuan yang digunakan sebagai dasar penelitian agar dapat dipahami baik oleh peneliti maupun oleh pembaca serta tidak menyebabkan perbedaan pandangan yang signifikan, maka penelitian ini diberi batasan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan menurut (Martens, 2011) dalam jurnal yang ditulis oleh (Haynes et al., 2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan atau kondisi dimana lingkungan kerja yang dibangun oleh organisasi dapat dimanfaatkan untuk memfasilitasi anggota untuk terus menciptakan pengetahuan dan

transfer ilmu antar anggota organisasi sehingga dapat membantu berkembangnya suatu organisasi, dalam penelitian ini berikut beberapa komponen lingkungan kerja yang diteliti: (Sedarmayanti, 2011)

a. Lingkungan Kerja Fisik

Dalam penelitian ini terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kondisi lingkungan fisik perusahaan antara lain :

- 1) Tingkat pencahayaan kantor.
- 2) Temperatur ruangan kerja karyawan.
- 3) Sirkulasi udara yang ada didalam ruangan kerja karyawan.
- 4) Tingkat kebisingan atau gangguan yang dialami karyawan selama bekerja baik gangguan yang disebabkan oleh kebisingan internal dari peralatan kantor maupun kebisingan yang eksternal dari percakapan atau gerakan orang-orang disekitar.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dalam penelitian ini lingkungan kerja non fisik digunakan untuk mencari hubungan interaksi antar karyawan baik kepada sesama rekan kerja maupun kepada atasan (manager) maupun kepada karyawan lain (bawahan) dengan kata lain bagaimana hubungan baik secara vertikal

maupun secara horizontal antar karyawan yang ada dalam perusahaan secara langsung.

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan kutipan yang diambil menurut Prof. Dr. H. M. Abdullah Ma'ruf (2014) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang lebih sederhana, kinerja adalah hasil kerja dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan (manager), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalar karyawan dalam bekerja.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dituliskan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan yang diharapkan oleh peneliti yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan perusahaan startup Revival TV
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan perusahaan startup Revival TV

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, seperti :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dalam hal ini Revival TV, Untuk menjadi acuan dalam membuat strategi yang tepat dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja yang optimal guna meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan tempat mereka bekerja, sehingga dapat membantu perusahaan untuk terus berkembang menjadi salah satu media dan *broadcaster e-sport* terbesar yang ada di Indonesia dan pengembangan *e-sport* yang semakin baik dalam memberikan layanan *broadcasting* dan konten-konten yang berhubungan dengan industri *e-sport* yang semakin hari semakin di pandang oleh banyak orang khususnya generasi muda.

2 . Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh penulis guna menambah wawasan sebagai bekal di dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas peneliti, dan menjadi acuan peneliti tentang hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja sehingga dapat bekerja semaksimal mungkin terhadap tugas dan tanggung jawab ketika bekerja di berbagai tempat kedepannya.

1.6.Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini penulis berupaya memberikan gambaran umum mengenai pembahasan-pembahasan yang tersaji dalam penulisan skripsi ini, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai latar belakang permasalahan yang akan diangkat oleh peneliti, rumusan masalah, Batasan masalah, tujuan dibuatnya penelitian serta manfaat yang bisa didapatkan dalam penulisan skripsi ini

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini penulis menjelaskan mengenai Tinjauan Pustaka, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pikir Penelitian serta rumusan Hipotesis

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini penulis menjelaskan mengenai Metodologi Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel, Metode Pengumpulan Data, Metode Pengukuran Data, analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini berisi tentang hasil analisis penelitian yang berisi tentang jumlah kuesioner yang telah kembali, profil responden, hasil analisis statistic deskriptif, hasil analisis regresi linear berganda, pembahasan

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini berisi tentang kesimpulan yang dibuat oleh peneliti, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian berikutnya

