

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini dinamika dunia kerja menuntut para pemberi pekerjaan dan pekerja untuk bersikap tidak hanya lebih profesional, namun juga harus lebih adaptif dan mampu berinovasi dalam menghadapi perubahan tersebut. Untuk itu, kualitas sumber daya manusia yang unggul dan keseimbangan pola kerjanya sangat penting untuk dijaga dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah seni serta ilmu untuk mengaplikasikan fungsi dari manajemen, yang meliputi *controlling*, *actuating*, *organizing* serta *planning*. Dengan demikian sumber daya manusia bisa ditingkatkan seoptimal mungkin dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan (Emmywati, 2017:1)

Melaksanakan manajemen pada sumber daya manusia sama artinya menjaga stabilitas perusahaan dan tujuan perusahaan. Guna mewujudkan tujuannya perusahaan, salah satunya ialah dengan menjaga serta melakukan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas adalah perbandingan atas hasil yang telah dicapai dan partisipasi dalam jangka waktu tertentu. Dikatakan juga produktivitas merupakan barang/ jasa hasil dari seseorang atau kelompok pekerja dalam waktu yang ditentukan (Sedarmayanti, 2017:341).

Produktivitas adalah masalah yang cukup mendominasi dan memerlukan atensi khusus. Terlebih bagi banyak perusahaan yang sedang berusaha keras menjaga eksistensinya di tengah iklim ekonomi negeri yang fluktuatif. Pengukuran

produktivitas kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kedisiplinan, keadaan lingkungan (Martono: 2019:117) dan pemberian pelatihan pada karyawan (Sutrisno: 2019:103).

Pandemi *COVID-19* memberikan dampak pada tren suatu perusahaan. Saat ini sudah menjadi kebiasaan baru atau hal lumrah apabila seorang karyawan melakukan pekerjaannya dari rumah atau yang biasa dikenal dengan istilah *Work From Home* (WFH).

Sistem bekerja model seperti ini bisa dikatakan sebagai adaptasi situasi yang ternyata mampu memberikan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan. Menurut *kompas.com*, terdapat sebuah survei yang telah dilaksanakan oleh *Pew Research Centre* bulan Januari 2022 yang menemukan bahwa sebanyak 61% dari 5.889 responden merasa sistem WFH lebih cocok dengan mereka karena mampu bekerja lebih produktif dan memiliki keseimbangan hidup yang lebih baik. Namun, di sisi lain sebanyak 21% responden merasa tidak optimal semasa bekerja di rumah karena kurang memadainya fasilitas yang dimiliki. Efek lain dari bekerja secara remot ini, 60% responden mengatakan bahwa mereka kurang memiliki koneksi dengan para pekerja lainnya.

Berbagai hal positif dan negatif dari sistem kerja WFH ini, banyak perusahaan yang akhirnya menerapkan bekerja dengan sistem hibrida, yang menggabungkan optimasi pada sistem bekerja di kantor serta bekerja dari rumah. Dengan sistem seperti ini, perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menjadwalkan kapan saat bekerja di kantor dan kapan saat bekerja dari rumah. Selain itu, mereka juga diberikan keleluasaan untuk melakukan penyesuaian durasi dan *deadline* kerja.

Produktivitas karyawan dari sistem WFH ini timbul diantaranya sebagai akibat dari efektivitas dan efisiensi yang disebabkan oleh karyawan tidak lagi membutuhkan waktu lebih panjang untuk mempersiapkan diri seperti berdandan serta perjalananan berangkat ke kantor dan pulang ke kantor, yang biasanya harus menghadapi kemacetan di jalan, sehingga mereka lebih produktif saat bekerja di rumah. Namun di sisi lain, akibat dari penghematan waktu tersebut karyawan merasakan beban kerja yang lebih banyak dan durasi kerja yang lebih panjang. Jika biasanya secara ideal pekerjaan untuk dua hari, harus diselesaikan di hari yang sama. Hal ini tidak jarang membuat karyawan cenderung lebih stress, akibat dari kapasitas yang lebih tinggi. Kendati memiliki dampak negatif tersebut, terdapat data sebuah studi *The Future of Work and Digital Transformation* yang diprakarsai oleh perusahaan Lenovo pada tahun 2021, menyatakan bahwa 83% perusahaan berencana melanjutkan sistem bekerja secara jarak jauh ini, namun dalam paruh waktu. Sementara itu sebanyak 60% karyawan menyatakan senang melakukan hal tersebut dan setuju dengan rencana perusahaan untuk melanjutkan model kerja seperti itu.

Sistem WFH ini juga menggeser makna disiplin kerja pada umumnya, jika biasanya suatu keharusan bagi karyawan untuk bekerja pada jam tertentu dan di suatu tempat tertentu, maka perubahan fleksibilitas terjadi pada sistem ini. Selain itu, sistem ini membawa perubahan pada lingkungan kerja yang berbeda pula. Untuk mendukung produktivitas kerjanya karyawan, lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting. Perubahan dinamis ini adalah bentuk respon manusia pada penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja, hal ini biasa disebut sebagai adaptasi. Perusahaan juga harus berdaptasi terhadap perubahan lingkungan

kerja. Untuk menjaga keseimbangan iklim kerja yang kondusif maka diperlukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan di perusahaan.

Pada kesempatan ini, peneliti sangat tertarik melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja di suatu perusahaan media elektronik bernama PT Dakwah Inti Media Surabaya” atau yang biasa dikenal dengan kanal TV9 Nusantara. Perusahaan ini merupakan lembaga penyiaran publik dalam format penyiaran televisi, yang berkantor di Jalan Darmo No. 96, Wonokromo, Kota Surabaya. Basis materi penyiaran dari TV9 ini bermuatan religi Islam yang hadir pertama di Indonesia.

Media televisi biasanya memiliki pola dan sistem kerja yang berbeda dari perusahaan bidang jasa lainnya. Namun tentunya mereka memiliki peraturan dan budaya kerja yang unik dan berorientasi pada hasil, di tengah lingkungan kerja yang mendukung produksi agar berjalan sebagaimana mestinya. Aktivitas karyawan yang sarat kreativitas tinggi berdampak pada cara kerja yang fleksibel dan kasual namun tetap disiplin. Pola kerja seperti itu juga memiliki sisi kekurangan pada manajemen sumber daya manusia, seperti sulitnya pengendalian dan pengawasan kedisiplinan tenaga kerja secara langsung.

Semakin lama produktivitas kerja karyawan bisa terjadi kenaikan maupun penurunan. Untuk itu dibutuhkan peningkatan kualitas keahlian dan kompetensi karyawan, sebagai bagian dari upaya dalam menaikkan tingkat produktivitas kerja, sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan demikian, manajemen perlu selalu mengelola, mengawasi, dan mengevaluasi karyawannya secara berkesinambungan. Pemaksimalan manajemen sumber daya manusia dengan

pola tersebut, sejalan dengan tujuan perusahaan dan menghasilkan keoptimalan produktivitasnya karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan permasalahan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan secara simultan terhadap produktivitas kerja di PT Dakwah Inti Media Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini ialah:

1. Aspek akademis

Penulis berharap dari hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan melatih berpikir secara ilmiah dalam lingkup disiplin ilmu bidang sumber daya manusia.

2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan alat pembandingan serta menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian-penelitian di masa depan.

3. Aspek praktis

Bagi PT Dakwah Inti Media Surabaya khususnya, dapat difungsikan sebagai alat ukur untuk mengetahui sejauh mana faktor pelatihan, faktor lingkungan kerja serta faktor disiplin kerja berdampak pada produktivitasnya kerja yang diharapkan oleh perusahaan, dan dengan demikian berguna untuk mencari strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.