

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Surat kabar atau yang biasa disebut koran merupakan salah satu media informasi yang sangat dikenal oleh seluruh masyarakat di Indonesia maupun di dunia. Sebelum adanya media elektronik seperti televisi, surat kabar terlebih dahulu sudah ada. Fungsi surat kabar kini bukan hanya sebagai media penyimpan informasi saja, namun sudah berkembang fungsinya sebagai media iklan baik itu iklan produk maupun jasa. Perkembangan teknologi yang semakin canggih pada saat ini, tidak serta merta menggeser keberadaan surat kabar yang ternyata memang masih dibutuhkan oleh banyak kalangan.

Seiring dengan berjalannya waktu, sudah banyak industri surat kabar yang berdiri hingga saat ini di hampir seluruh wilayah di Indonesia sehingga persaingan yang ketat di industri surat kabar pun terjadi, hal ini disebabkan adanya suatu perkembangan pers yang ditandai dengan liberalisasi pemerintah yang mempermudah penerbitan Surat Ijin Usaha Penerbitan Pers (SIUPP) dan menghapus kebijakan pencabutan SIUPP. Kebijakan pemerintah ini mendorong maraknya kemunculan berbagai pers baru. Beragam surat kabar, majalah maupun tabloid pun terus bermunculan. Berikut ini pada tabel 1.1 data sementara yang didapat penulis mengenai perkembangan media massa di Indonesia tahun 2009 hingga akhir tahun 2010 :

Tabel 1.1
Perkembangan Industri Media Massa di Indonesia

No.	Media	Tahun 2009-2010
		Perusahaan Media
1	Media Cetak a. Surat Kabar b. Tabloid c. Majalah	204 155 162
2	Stasiun Televisi	7 stasiun berlangganan satelit+6 televisi berlangganan terestrial+17 berlangganan kabel
3	Stasiun Radio	56 stasiun RRI +1.146 Stasiun Radio Swasta

Sumber : <http://bincangmedia.wordpress.com/tag/surat kabar-di-indonesia/>. (diakses Maret 2013)

PT. Pikiran Rakyat Bandung merupakan salah satu perusahaan pers yang bergerak dibidang industri penerbitan dan percetakan surat kabar yang berdiri sejak tahun 1966 di Kota Bandung, nama surat kabar yang diterbitkan adalah Harian Umum Pikiran Rakyat. Perjalanan PT. Pikiran Rakyat Bandung yang telah berpuluh-puluh tahun didunia pemberitaan dan adanya perubahan zaman yang dibarengi oleh perkembangan dari berbagai aspek seperti aspek ekonomi, teknologi maupun bisnis yang pesat, perusahaan harus mampu bertahan, beradaptasi, dan bersaing secara ketat dengan para kompetitor agar dapat terus melangkah dari berbagai tantangan dan permasalahan bisnis yang ada dengan terus melakukan perbaikan, penyempurnaan dan memiliki terobosan-terobosan baru serta perusahaan harus tetap memusatkan perhatian kepada pelanggannya. Maka dari itu, sangatlah penting bagi perusahaan untuk mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya guna mewujudkan tujuan Harian Umum Pikiran Rakyat Bandung sebagai pilihan utama para pembaca surat kabar yang unggul di Jawa Barat.

Pratiwi Wulandari, 2013

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Pikiran Rakyat Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

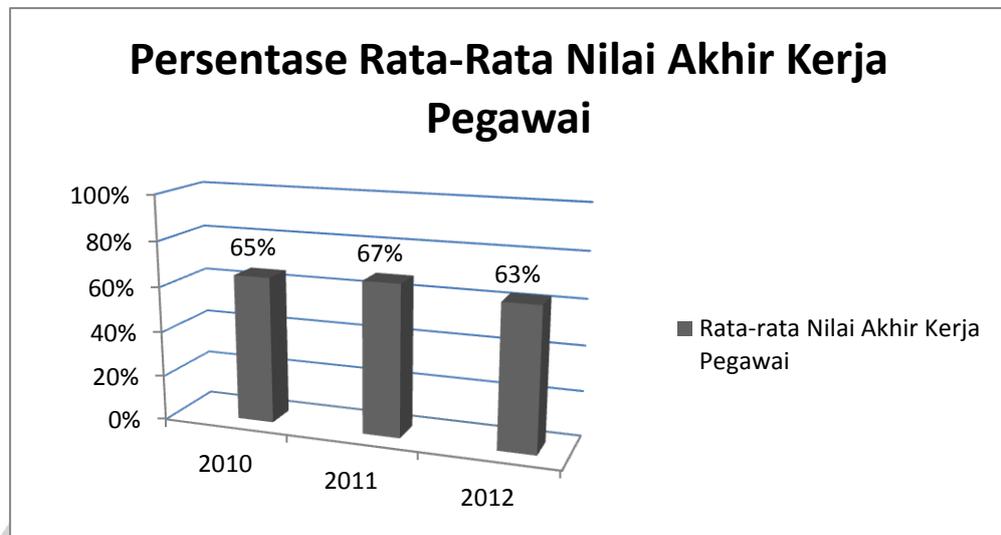
Beberapa bagian utama di PT. Pikiran Rakyat Bandung sebagai perusahaan Pers antara lain Bagian Produksi, Bagian Keuangan, Bagian Pemasaran, dan Bagian SDM. Bagian Produksi sebagai bidang yang memiliki sumber daya aset dan pengelolaan anggaran terbesar dalam operasional perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitasnya, serta mendorong penciptaan peluang usaha. Bagian Produksi di PT. Pikiran Rakyat Bandung terdiri dari *Product Planning and Control*, *Prepress* (Pracetak), dan *Press* (Percetakan). Selain itu, ada Bagian keuangan yang bertanggung jawab dalam mengendalikan keuangan perusahaan, Bagian SDM merupakan bagian yang mengelola pengaturan gaji, perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, dan absensi karyawan. Adapun Bagian pemasaran yang terdiri dari Bagian Iklan, Bagian *marketing communication* dan Bagian Sirkulasi. Bagian iklan tidak kalah penting karena merupakan salah satu bagian yang memasok penghasilan bagi perusahaan penerbitan Pers. Bagian iklan menjual kolom-kolom yang ada pada surat kabar dalam bentuk advertensi. Adapun Bagian *marketing communication* dimana bagian ini mengkomunikasikan produk penerbitan Pers kepada masyarakat. Sedangkan Bagian Sirkulasi merupakan bagian yang khusus menjual produk penerbitannya, mulai dari keluar percetakan sampai pada pelanggan atau pembacanya.

Dilihat dari deskripsi pekerjaan masing-masing bagian, bisa dibayangkan bila tanpa adanya Bagian seperti salah satunya Bagian Produksi, tidak mungkin berita dan iklan-iklan dapat dimuat didalam koran dan juga tidak mungkin pula koran dapat dicetak hingga sampai ke tangan pembaca dan sudah menjadi

keharusan bagi Bagian Produksi membuat hasil cetak koran yang baik dan tepat waktu sehingga dibutuhkan kinerja yang terbaik sama halnya dengan bagian-bagian lain yang ada diperusahaan.

Namun pada kenyataannya, sebagai bagian-bagian utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan, penulis mendapatkan beberapa data yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai PT. Pikiran Rakyat masih belum optimal, salah satunya adalah rata-rata nilai pada data rekapitulasi nilai akhir kerja pegawai di PT. Pikiran Rakyat Bandung yang mengindikasikan masih belum optimalnya kinerja pegawai. Penilaian kerja pegawai di PT. Pikiran Rakyat Bandung rutin dilakukan setiap satu bulan sekali dalam satu tahun, penilaian pegawai dilakukan langsung oleh kepala bagian. Ada 8 faktor yang dinilai antara lain **disiplin kerja, kualitas kerja, produktifitas, kerjasama, komunikasi, kecepatan kerja, daya analitis, dan inisiatif.**

Dari 8 faktor penilaian kinerja pegawai tersebut, masing-masing diberi bobot 5, 4, 3, 2, dan 1, dimana 5 merupakan nilai bobot tertinggi sedangkan 1 merupakan nilai terendah. Bobot tersebut nanti akan dikalikan nilai yang telah ditetapkan perusahaan untuk setiap faktornya kemudian setelah dikalikan seluruhnya akan didapat total nilai kerja pegawai tersebut selama satu bulan. Total nilai kerja yang rutin dilakukan setiap bulan akan dibuat rekapitulasinya selama satu tahun. Berikut ini terdapat grafik laporan rekapitulasi persentase rata-rata nilai akhir pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung dari tahun 2010 hingga 2012 :



Sumber: Data Diolah Dari Data Laporan Penilaian Kerja PT Pikiran Rakyat Bandung

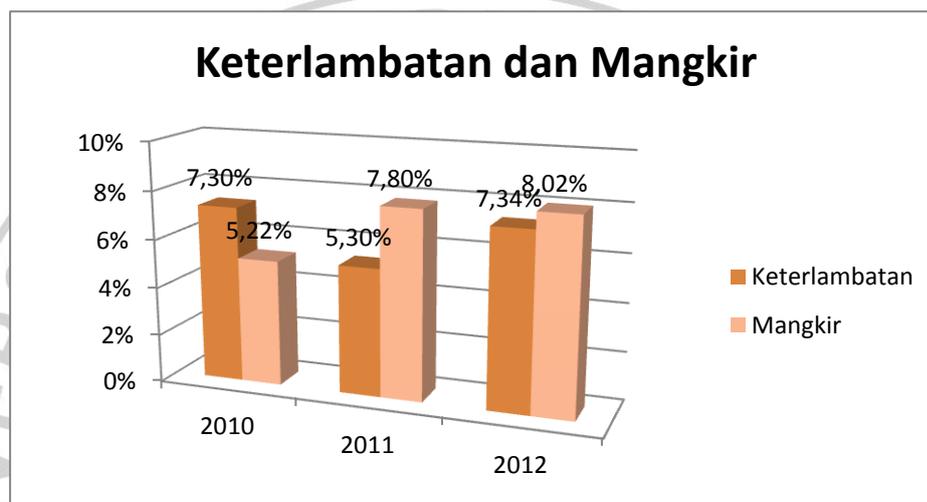
Gambar 1.1
Grafik Laporan Persentase Rata-rata Nilai Akhir Kerja Pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung

Dari grafik pada gambar 1.1 terlihat bahwa persentase rata-rata nilai akhir kerja cenderung fluktuatif, pada tahun 2012 persentase pencapaian kinerja menurun sebesar 63% dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2011 sebesar 67%. Persentase pencapaian kinerja tersebut memang tidak dikatakan terlalu rendah tetapi cenderung sedang, namun pencapaian tersebut belum sesuai dengan harapan perusahaan agar dapat mencapai kinerja tinggi dengan target maksimal mencapai 100%. Berikut ini klasifikasi persentase nilai akhir kerja pegawai :

Tabel 1.2
Skala Persentase Nilai Akhir Kerja Pegawai

No	Persentase	Klasifikasi
1	< 55 %	Rendah
2	56%-70%	Sedang
3	71%-85%	Tinggi
4	86%-100%	Istimewa

Selain itu, belum optimalnya kinerja pegawai diakibatkan dari kurangnya motivasi pegawai yaitu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan datang tepat waktu ke kantor. Berikut ini pada gambar 1.2 terlihat data yang mengindikasikan masih terjadinya peningkatan keterlambatan dan mangkir dari tahun 2010 hingga 2012 PT. Pikiran Rakyat Bandung :



Sumber: Data Diolah Dari Data Laporan Rekapitulasi PT Pikiran Rakyat Bandung

Gambar 1.2

Grafik Laporan Keterlambatan dan Mangkir Pegawai PT. Pikiran Rakyat

Grafik pada gambar 1.2 terlihat bahwa persentase keterlambatan pertahun cenderung fluktuatif, pada tahun 2011 persentase keterlambatan sempat menurun sebesar 5,30 % dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2010 sebesar 7,30 % akan tetapi pada tahun 2012 keterlambatan karyawan meningkat kembali sebesar 7,34%. Angka-angka ini masih melebihi batas ketentuan perusahaan bahwa keterlambatan tidak boleh melebihi dari 3,5%. Adapun persentase tingkat mangkir cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Ketentuan perusahaan bahwa mangkir tidak boleh lebih dari 15%. Walaupun masih dibawah 15%, terlihat tingkat mangkir dari tahun 2010 hingga 2012 cenderung meningkat yaitu tahun 2010

sebesar 5,12 %, tahun 2011 sebesar 7,80% dan tahun 2012 meningkat sebesar 8,02%.

Sistem absen yang digunakan di PT. Pikiran Rakyat Bandung adalah sistem *fingerprint* sehingga dapat diketahui jam masuk dan keluar pegawai, dan pada kenyataannya terlihat bahwa masih ada karyawan yang datang terlambat dari waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul 08.00 WIB sedangkan *shift* malam pukul 21.00 WIB khusus untuk para pegawai yang bekerja mencetak Koran dipabrik pada bagian produksi. Masih adanya keterlambatan waktu masuk kantor dan semakin tingginya tingkat mangkir mengakibatkan kelambanan kerja dikarenakan kurangnya motivasi pegawai untuk masuk kerja tepat waktu dan melaksanakan pekerjaannya dengan sesegera mungkin yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Adapun menurut hasil wawancara prapenelitian yang dilakukan tanggal 29 Oktober 2012 kepada beberapa staf dan unsur Pimpinan PT. Pikiran Rakyat Bandung, ternyata rendahnya kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung sebagian besar terindikasi dari beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya pengawasan mengakibatkan masih adanya pegawai yang mengulur waktu dalam melakukan pekerjaan padahal sudah dikejar *deadline*.
2. Pada bagian produksi, sudah sekitar 3 tahun urusan PPIC (*Production Planning and Inventory Control*) yang semula di Bagian Produksi kini dipisah menjadi dua, yaitu PPC dibagian Produksi dan *Inventory* dibagian Umum. Kondisi kerja tersebut merubah proses pengadaan barang menjadi

lebih rumit karena sudah berbeda bagian. Permintaan barang sering tidak terpenuhi karena salah prediksi dalam pengadaan stok barang sehingga pekerjaan terhambat. Kurang nyamannya kondisi kerja seperti inilah yang dikeluhkan pegawai sehingga mereka menjadi malas dengan adanya prosedur yang rumit dan permintaan barang yang sering tidak terpenuhi.

3. Masalah jenjang karir. Salah satunya terjadi pada saat perekrutan karyawan bagian Produksi khususnya urusan Percetakan yang berjumlah 16 karyawan pada tahun 2004 dilakukan sekaligus dengan seleksi yang sangat ketat sehingga menghasilkan SDM yang berkemampuan setara. Pada waktu struktur bagian Produksi dibentuk maka hanya 4 karyawan urusan Percetakan yang dapat menduduki jabatan yang ada sehingga karyawan yang lain tidak terakomodir menjadi pimpinan, sehingga timbul rasa iri antar sesama pegawai dan sedikit mengganggu hubungan dengan sesama rekan kerja.

Selain data-data yang telah dipaparkan sebelumnya, untuk memperkuat dugaan peneliti mengenai adanya kinerja yang belum optimal maka peneliti menyebarkan kuesioner pra penelitian kepada 30 pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung dan diperoleh hasil persentase sebagai berikut :

Tabel 1.3
Persentase Hasil Kuesioner Pra Penelitian Mengenai Kinerja Pegawai

Pernyataan	Jawaban					Jumlah Responden
	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
1. Tingkat keberhasilan mencapai target kerja yang telah ditentukan.	26,66%	40 %	33,33%	-	-	30
2. Tingkat penghargaan terhadap pekerjaan	10%	26,67%	56,67%	6,66 %	-	30
3. Tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	36,66%	50 %	13,33%	-	-	30
4. Tingkat inisiatif dalam bekerja.	23,33%	46,66%	30%	-	-	30
5. Tingkat kerjasama dengan atasan.	26,66%	53,33%	20%	-	-	30

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra Penelitian

Dari kuesioner pra penelitian pada tabel 1.3, dapat diketahui bahwa walaupun mayoritas menjawab tinggi dalam mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik, akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang belum optimal karena masih ditemukan beberapa pegawai yang kadang-kadang dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan, masih ada pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya inisiatif dalam bekerja dan kurangnya kerjasama dengan atasan. Masih rendahnya tingkat penghargaan terhadap pekerjaanpun masih dirasakan oleh beberapa pegawai.

Dalam menciptakan kinerja yang baik bukanlah hal mudah, karena banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Dilihat dari beberapa fenomena yang sudah disebutkan diatas, dapat terindikasi faktor penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh kurangnya motivasi pegawai dan juga

lingkungan kerja yang kurang stabil. Hal ini juga sesuai dengan yang dikemukakan oleh Scott A. Snell dan Kenneth N. Wexley dalam A.Dale Timpe (1992:329), mereka mengelompokkan faktor-faktor yang menentukan kinerja ke dalam tingkat keterampilan, tingkat keterampilan yang dimaksud terdiri dari kecakapan-kecakapan yang secara khusus dimiliki oleh setiap individu, seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan teknis dan kecakapan interpersonal. Sementara tingkat upaya merupakan motivasi yang dimiliki dan ditunjukkan oleh seseorang. Sedangkan kondisi eksternal merupakan pengaruh dari lingkungan kerja serta kondisi ekonomi global. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan dapat meningkatkan motivasi pegawainya dan dengan adanya lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Perusahaan dapat memberikan *reward* dan *punishment* kepada pegawai yang berprestasi dan yang lalai dalam bekerja. Dengan adanya hal tersebut pegawai pun semakin terpacu untuk memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan dan mau mengerahkan segala kemampuan dan upayanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Motivasi dari sisi internal pegawai memiliki pengaruh yang berarti. Pegawai yang termotivasi akan mengarah kepada upaya-upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Dalam penelitian ini, penulis tertarik mengamati faktor motivasi dan lingkungan kerja non fisik karena erat kaitannya dengan pekerjaan sehari-hari. Kinerja pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung belum optimal karena belum mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Keadaan seperti ini jangan sampai dibiarkan berlarut-larut. Perusahaan harus dapat mampu meningkatkan motivasi pegawai dan lebih dipacu melalui dukungan dari lingkungan non fisiknya. Maka berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **”Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pikiran Rakyat Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Apabila tingkat kinerja pegawai buruk maka dapat berakibat pada menurunnya kinerja perusahaan. Sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Masalah kinerja karyawan yang tergolong belum optimal ini pun dialami oleh PT. Pikiran Rakyat Bandung. Hal ini dapat terlihat dari masalah-masalah yang ditemukan oleh penulis dilapangan yang berkaitan dengan kinerja yaitu kurangnya motivasi dalam bekerja, kurangnya kesungguhan kerja para pegawai untuk datang tepat waktu ke kantor dan melakukan pekerjaan sesegera mungkin sehingga mengakibatkan cukup tingginya tingkat keterlambatan dan mangkir, kondisi kerja yang kurang mendukung sehingga timbul rasa malas yang dapat menghambat pekerjaan, sikap santai dan mengulur waktu pada saat bekerja padahal sudah dikejar *deadline*. Sikap-sikap tersebutlah yang menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai.

Kondisi tersebut jangan sampai dibiarkan berlarut-larut, apabila tidak segera dibenahi, maka permasalahan akan banyak terjadi di perusahaan. Maka dari itu, perlu adanya peningkatan kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu motivasi dan lingkungan kerja non fisik.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran mengenai tingkat motivasi pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.
2. Bagaimana gambaran mengenai tingkat kondisi lingkungan kerja non fisik pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.
3. Bagaimana gambaran mengenai tingkat kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung.
5. Bagaimana pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung.
6. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung. Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran mengenai tingkat motivasi pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.
2. Gambaran mengenai tingkat kondisi lingkungan kerja non fisik pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.
3. Gambaran mengenai tingkat kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung.
5. Pengaruh lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai PT. Pikiran Rakyat Bandung.
6. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Pikiran Rakyat Bandung.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat di antaranya :

1. Kegunaan teoritis

Dapat memberikan manfaat dan sumbangan dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

a) Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti serta dapat mengaplikasikan teori yang dipelajari ketika berada di perkuliahan sehingga memperoleh gambaran yang lebih jelas dan adanya kesesuaian dengan fakta dan teori yang ada.

b) Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan bahan pertimbangan dan alternatif kebijakan perusahaan terutama bagi PT Pikiran Rakyat Bandung di masa yang akan datang khususnya untuk memecahkan masalah kinerja pegawai yang dapat dilakukan dengan meningkatkan unsur-unsur motivasi dan lingkungan kerjanya.

c) Bagi Masyarakat

Dapat menjadi sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan baik di bidang sumber daya manusia maupun bidang-bidang lain yang mendapat dukungan dari penelitian ini dan juga dapat menjadi bahan

referensi untuk pengkajian topik yang dapat membantu rekan-rekan mahasiswa dalam rangka penyelesaian penelitian selanjutnya.

