

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Sebagai langkah awal untuk memahami judul skripsi ini, dan untuk menghindari kesalahpahaman, maka penulis merasa perlu untuk menjelaskan beberapa kata dalam judul skripsi ini. Adapun judul skripsi yang dimaksudkan adalah **PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LPP STASIUN TVRI LAMPUNG.**

Pengertian peran menurut Soerjono Soekanto, yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Dari hal diatas lebih lanjut kita lihat pendapat lain tentang peran yang telah ditetapkan sebelumnya disebut sebagai peranan normatif. Sebagai peran normatif dalam hubungannya dengan tugas dan kewajiban dinas perhubungan dalam penegakan hukum mempunyai arti penegakan hukum secara total yaitu penegakan hukum secara penuh.¹

Pengertian peran menurut Poerwadarminta, yaitu suatu tindakan yang dilakukan seseorang dengan berdasarkan peristiwa yang melatar belakangnya.

¹Soerjono Suekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*,(Jakarta :Rajawali Pers,2012)h.52.

Peristiwa atau kejadian tersebut bisa dalam hal baik serta hal buruk sesuai dengan lingkungan yang sedang mempengaruhi dirinya untuk bertindak.²

Pengertian peran menurut Soekanto, arti peran yaitu suatu pekerjaan yang dilakukan dengan dinamis sesuai dengan status atau juga kedudukan yang disandang. Status serta kedudukan tersebut sesuai dengan keteraturan sosial, bahkan dalam keteraturan tindakan semuanya itu disesuaikan dengan peran yang berbeda.³

Pengertian peran menurut Riyadi, pengertian peran adalah sebuah orientasi atau konsep yang terbentuk disebabkan karena suatu pihak dalam oposisi sosial di kehidupan masyarakat. Hal tersebut di dasari pada individu dan juga alasan untuk melangsungkan tindakan yang diinginkan.⁴

Pengertian Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Nuraini adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *Air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.⁵

Pengertian Lingkungan kerja menurut Isyandi adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.⁶

²Prawirosentono, s. *kebijakan kinerja karyawan*. (yogyakarta: BPFE.1999),h.84-85

³Soerjono Suekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*,(Jakarta :Rajawali Pers,2012)h.45

⁴Eddy Suhardono, *Teori Peran (Konsep, Derivasi dan Implikasinya)*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1994),h.3.

⁵S. Supihati, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen', *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 2014.

⁶Muhammad Dr. Busro, 'Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia', in *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2020.

Pengertian Lingkungan kerja Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.⁷

Lingkungan kerja yang didasarkan pada pendapat nitisemito berada di lingkungan karyawan dan memengaruhi dirinya sendiri dalam pelaksanaan tugas.⁸

Menurut Lewa & Subowo Lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga karyawan dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat karyawan dengan lingkungannya.

Menurut Sedarmayati lingkungan kerja adalah semua peralatan dan metode kerjanya, lingkungan tempat seseorang bekerja, material kerja dan pengaturan kerjanya, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.⁹

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berkaitan dengan karakteristik tempat di mana pekerjaan itu dilakukan dan dengan perilaku dan sikap pekerja ketika mereka berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang disebabkan oleh hal-hal yang disebabkan pada

⁷Lotje Kawet, 'Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas Kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada LPP RRI Manado', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2016 <<https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294>>.

⁸Bachtiar, Doni. 2012. ("Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Management Analysis Journal*, Jakarta, 9 November 2000).

⁹Almustofa, Resa "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro.2014.h.25

bekerja atau di tempat kerja. Dalam situasi tertentu di mana organisasi yang bosan bekerja perlu lebih banyak perhatian, pekerjaan selalu monoton dan melelahkan.¹⁰

Pengertian menurut Bambang Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukungnya dalam pekerjaan yang optimal juga berkinerja baik. Dan sebaliknya: Jika seorang karyawan yang telah bekerja di lingkungan kerja yang tidak memadai atau bahkan tidak memadai dan tidak secara optimal mendukung pekerjaan menjadi malas maka akan cepat lelah sehingga kinerja karyawan ini rendah.¹¹

Menurut Darajat Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sehingga fasilitas yang memadai diharapkan akan menghasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor pemerintahan yang merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja.¹²

¹⁰Bachtiar, Doni. (*"Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"*. *Management Analysis Journa*,2012)h.56.

¹¹Sedarmayanti, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016.

¹² 'Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 2016.

Menurut Lupiyaodi fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas kantor pemerintahan yang berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Semakin besar aktifitas suatu kantor pemerintahan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.. Suatu kantor pemerintahan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan fasilitas kerja seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari dan fasilitas pendukung lainnya seperti kendaraan dinas.¹³

Menurut Adi D. Dalam kamus bahasanya istilah peningkatan berasal dari kata tingkat yang berarti berlapis-lapis dari sesuatu yang tersusun sedemikian rupa, sehingga membentuk susunan yang ideal. Sedangkan peningkatan adalah kemajuan dari seseorang dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak bisa menjadi bisa. Peningkatan adalah proses, cara, perbuatan untuk menaikkan sesuatu untuk usaha kegiatan dalam memajukan ke arah yang lebih baik lagi daripada sebelumnya.

Pengertian Kinerja atau prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

¹³Faisal, "pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan.. yogyakarta: FE-UGM,4 Februari 2010.h.242-243.

Pengertian Kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.¹⁴

Pengertian Kinerja menurut Stolovitch and Keeps didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.¹⁵

Pengertian Kinerja menurut Hersey and Blanchard merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.¹⁶

Pengertian kinerja menurut Donnelly, Gibson and Ivanceyich merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.¹⁷

¹⁴Fachreza, Said Musnadi, and M Shabri Abd Majid, 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh', *Jurnal Magister Manajemen*, 2018.

¹⁵Spencer dalam Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni.2010,h325.

¹⁶Wibowo,Enggar, *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. (Rajawali Pers, Jakarta,2013),h.78.

¹⁷Adam, Amy. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta". Skripsi S1. UI. Jakarta,2009, h.45

Pengertian Kinerja menurut Schermerhorn, Hunt and Osborn sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.¹⁸

Pengertian Kinerja menurut Hasibuan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁹

Pengertian Karyawan Menurut Hasibuan merupakan orang penjual jasa “pikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.²⁰

Pengertian Karyawan Menurut Subri merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.²¹

Menurut KBBI Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji “upah”, pegawai, pekerja.²²

¹⁸Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.2012,h.56.

¹⁹Gary Dessler, *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks, 2015.

²⁰Hasibuan S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara 2014), h.77.

²¹Nasrullah Nursam, ‘Manajemen Kinerja’, *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2017 <<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>>.

²²Kusuma Chandra Kirana; Ririn Tri Ratnasari, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, 2017.

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa patut disadari peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dan fasilitas kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memilih judul Peran Lingkungan kerja dan Fasilitas kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Memasuki era global dunia industri, saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan. Peran

lingkungan kerja dan fasilitas terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi (peusahaan).

Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidak wajar jika banyak karyawan yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor lingkungan kerja dan fasilitas. Sangat disayangkan, sebuah perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif.

Kondisi ini pun terjadi di LPP Stasiun TVRI Lampung karena untuk meningkatkan hasil kinerja suatu perusahaan, tergantung pada lingkungan kerja dan fasilitasnya. Tahun 2011 jumlah karyawan pada LPP Stasiun TVRI Lampung mengalami penurunan di banding tahun 2010. Ini di sebabkan lingkungan kerja dan fasilitas yang kurang memadai, sehingga karyawan satu persatu menarik diri dari perusahaan dengan alasan tidak betah dengan lingkungan yang ada di perusahaan tersebut, sebab kondisi perusahaan yang panas dan adanya kerja lembur setiap minggunya. Seiring berkembangnya teknologi dan pengetahuan, LPP Stasiun TVRI Lampung banyak melakukan perubahan, baik dari segi SDM, pemasaran, pemberitaan, operasional, dan keuangan, serta penyediaan alat-alat (mesin) yang berkualitas. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat menjadi daya tarik sebuah

perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat bekerja dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Perlu dipahami bahwa mencapai kinerja sesuai yang diharapkan dari seorang karyawan tidak mudah karena dipengaruhi oleh berbagai seperti: kompensasi, kepuasan, motivasi, lingkungan kerja dan masih banyak lagi faktor lainnya. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Kuswandi bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: kepuasan kerja, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja serta kepemimpinan. Sejalan dengan hal tersebut Alex Nitisemito mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, karena itu sangat penting diperhatikan oleh pihak manajemen

perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memilih judul Peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas penulis terfokus dengan pada permasalahan yang diteliti untuk menghindari terwujudnya kesalahpahaman dari ruang lingkup penelitian, serta terbatasnya kemampuan yang dimiliki penulis, maka penelitian ini difokuskan pada Peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan Kinerja karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan, termasuk pelayanan kualitas yang diajukan. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun yang dimaksud penulis agar Karyawan dapat memberikan daya aktif sehingga dapat memberikan prestasi kerja yang baik bagi perusahaan. Indikator lembaga TVRI dalam hal ini

merupakan alternatif dari pelayanan karyawan terhadap informasi yang akan di tayangkan di televisi.

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Kondisi Lingkungan dan Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau dari Perspektif Islam?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di tinjau dari Perspektif Islam?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan peneltian yang akan dilaksanakan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan dan fasilitas kerja dalam meningkatkan karyawan diLPP Stasiun TVRI Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Dari latar belakang yang di tulis kami memberikan signifikansi atau manfaat penelitian yakni :

- a. Penelitian saya ini bisamenjadi sumbangan teori terkait pola komunikasi didalam suatu organisasi juga faktor-faktor yang berpengaruh terhadap karyawan.
- b. Penelitian ini bisa dijadikan suatu rekomendasi untuk materi yang akan disampaikan dalam pelatihan-pelatihan pengembangan diri para subjek melalui diskusi antara koordinator subjek dan peneliti.
- c. Sebagai rekomendasi materi.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan tolak ukur dan dilakukan kajian sebelumnya agar menghindari plagiarisme yaitu :

1. Penelitian oleh Pratama yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung”. Penelitian menghasilkan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung, jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.
2. Penelitian oleh Listiyani yang berjudul “Pengaruh fasilitas kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sharp Electronics Cabang Kediri”. Penelitian menghasilkan pengaruh positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sharp Electronics Indonesia Cabang Kediri, jenis penelitian Lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.
3. Penelitian oleh Pratomo yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai lembaga penjamin mutu pendidikan (LPMP) Sumatera Utara”. Penelitian menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sumatera Utara, Jenis penelitian Lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

4. Penelitian oleh Budiyo yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta”. Penelitian menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Gemilang Surakarta, jenis penelitian Lapangan dengan menggunakan pendekatan kualitatif.

H. Metode Penelitian

a. Pendekatan dan Prosedur Penelitian

Peneliti menjelaskan karakteristik pendekatan kualitatif dan kesesuaiannya dengan penelitian yang saat ini dilakukan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan. Secara terminologi penelitian pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati.²³ Sedangkan penelitian lapangan adalah suatu penelitian yang dilakukan dalam masyarakat yang sebenarnya untuk menemukan relita apa yang tengah terjadi mengenai masalah tertentu.²⁴

Berdasarkan pengertian diatas penggunaan metode kualitatif sangatlah tepat untuk mengidentifikasi masalah yang berhubungan dengan Peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung.

²³Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013),h. 4

²⁴Marzuki. *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), h. 14

b. Desain Penelitian Studi Kasus

Studi kasus bertujuan mengeksplorasi secara mendalam suatu program, kejadian atau aktifitas, proses atau seorang individu atau lebih. Kasus yang diteliti terikat dengan waktu dan aktifitas, dan peneliti mengumpulkan informasi secara detail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data.

Dalam hal ini penulis hanya mengungkapkan sesuai dengan apa adanya, guna memberikan kejelasan dan jawaban terhadap pokok yang diteliti yaitu untuk mengetahui Peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan LPP Stasiun TVRI.

c. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek penelitian. Populasi disebut juga universal, tidak lain daripada daerah generalisasi yang diwakili oleh sample.²⁵ Menurut M.Iqbal Hasan bahwa populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti.²⁶ Adapun yang menjadi populasi penulis dalam penelitian ini adalah: seluruh Karyawan tetap LPP Stasiun TVRI Lampung, PNS = 59, PBNS = 29, Kontrak = 12, THL = 5, Penyiar = 11, Kontributor = 6. Yang berjumlah sekitar 122 Karyawan.

²⁵Suharsmi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Rineka Cipta: Jakarta, 1998), h.115

²⁶M.Iqbal Hasan, *Pokok Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, (Ghalia Indonesia: Jakarta, 1998), h. 58

b. Sample

Teknik Sampling adalah cara untuk memperoleh kesimpulan dengan mengambil atau memilih sebagian kecil (sample) dari populasi. Menurut J.Supranto sample adalah “Kumpulan elemen elemen yang merupakan bagian kecil tau keseluruhan dari populasi penelitian”.²⁷ Dalam pengambilan data penulis menggunakan “*Non Random*” tidak semua penghuni dan pengelola yang sama untuk menjadi informan dalam sample tersebut.²⁸ Dalam hal ini penulis menggunakan “*Porposive Sampling*” yang didasarkan pada cirri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang diperkirakan mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri yang ada dalam populasi.²⁹

Adapun kriteria yang penulis jadikan sample adalah sebagai :

- Pihak Stasiun TVRI Lampung
 - a. Sub Bagian Umum
 - b. Divisi Program
 - c. Divisi Berita
 - d. Divisi Teknik

Berdasarkan kriteria di atas, maka yang dijadikan sample dalam penelitian ialah 2 orang Sub bagian Umum, 2 orang Divisi Program, 2 orang bagian Berita, dan 2 orang bagian Teknik. Jadi total sample yang penulis butuhkan ialah 8 orang.

²⁷J.Supranto, *Metode Penelitian Aplikasinya dalam Pemasaran*, (UI : Jakarta, 1981), h. 38

²⁸Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (UGM: Yogyakarta, 1986), Jilid II – h. 82

²⁹*Ibid*, h. 116

d. Prosedur Pengumpulan Data

Peneliti menjelaskan jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam rangka menjawab pertanyaan dan permasalahan penelitian. Selanjutnya peneliti menjelaskan prosedur pengumpulan data yang meliputi tiga jenis yaitu Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini antara lain dengan menggunakan Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Adapun penjabaran dari ketiga teknik tersebut antara lain sebagai berikut :

a) Observasi

Observasi adalah proses pengamatan kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indra lainnya seperti telinga, mulut dan kulit. Yang dimaksud metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data-data penelitian ini dapat diamati oleh peneliti melalui penggunaan panca indra.³⁰ Observasi yang penulis gunakan ialah observasi pengamatan yang mengandung arti peneliti dapat saja hadir dalam keseharian para partisipan tetapi tidak mengambil peran apapun dalam kegiatan para partisipan.³¹ Dalam hal ini peneliti melakukan kunjungan langsung ke lokasi penelitian yaitu LPP Stasiun TVRI Lampung yang menjadi sasaran peneliti untuk melakukan pengamatan.

³⁰Burhan Bungin. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* , (Jakarta: PrenadaMedia. 2005) h.134

³¹Samiaji Sarosa, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*, (Jakarta: Indeks.2017) h.61

b) Wawancara

Wawancara didefinisikan sebagai diskusi antara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu.³² Dengan wawancara peneliti dapat memperoleh banyak data yang berguna bagi penelitiannya. Tipe wawancara yang penulis gunakan ialah wawancara semi terstruktur, dimana penelliti membawa *guide interview* berupa pedoman wawancara yang telah di validasi oleh dosen ahli. Adapun alat pengumpul data wawancara ini peneliti tujukan kepada pihak TVRI Lampung.

c) Dokumentasi

Dokumen adalah segala sesuatu materi dalam bentuk tertulis yang dibuat oleh manusia. Dokumen yang dimaksud adalah segala sesuatu catatan baik berbentuk catatan dalam kertas maupun elektronik.³³ Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat pengumpul data dokumentasi sebagai alat utama. Dokumentasi yang akan penulis gunakan adalah dokumentasi historis atau sejarah yang masuk kedalam *Confidential Reports*. *Confidential Reports* adalah catatan yang dibuat setelah suatu peristiwa terjadi. Umumnya berisi penafsiran penulis terhadap peristiwa. Contoh dokumen ini adalah laporan diplomatic, catatan harian, laporan militer dan lainnya.³⁴ Dokumen yang penulis maksud ialah dokumen yang berisi catatan

³² Lexy J. Moloeng 2013, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)h.14

³³Samiaji Sarosa, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*, (Jakarta: Indeks.2017) h.65

³⁴*Ibid*, h. 67

berkaitan dengan stasiun TVRI Lampung dalam menjalankan program siarannya.

Dokumen yang dimaksud ialah sumber data tertulis dalam kategori sumber resmi, yaitu dokumen yang dibuat atau dikeluarkan oleh lembaga atau perorangan atas nama lembaga. Dokumentasi dilakukan terhadap berbagai sumber informasi yang relevan, yaitu mengenai dokumen profile TVRI Lampung dan prestasi Lembaga tersebut.

e. **Prosedur Analisis Data**



Tujuan analisa dalam penelitian ini adalah menyempitkan dan membatasi penemuan-penemuan hingga menjadi satu data yang teratur, serta tersusun dan lebih berarti. Proses analisa merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan perihal objek penelitian.³⁵ Analisa data yang dilakukan terhadap data data yang berhasil dikumpulkan dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi di dalam studi kasus untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang akan diteliti dan disajikan kepada orang lain sebagai temuan. Data yang bersifat Kualitatif, artinya data yang kemudian dianalisis dengan teknik deskriptif interpretatif yakni, dikumpul, disusun kemudian ditafsirkan dan diambil kesimpulan seperlunya. Penafsiran dilakukan dengan cara mengartikan maksud perkataan atau kalimat dari data yang terkumpul dengan dilandasi pendapat dan teori yang telah ada sebelumnya.

³⁵Jalaludin Rahmat. M.Sc, Ibid., h.21

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja. Analisis dalam penelitian, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu, pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Adapun langkah-langkah yang ditetapkan peneliti dalam menganalisa data atau reduksi data, paparan/penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan selama sesudah penelitian.

a) Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pembinaan, pemuasan, perhatian, penabstraksian dan penstransformasian data kasar dari lapangan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b) Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart yang sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c) **Penarikan Kesimpulan**

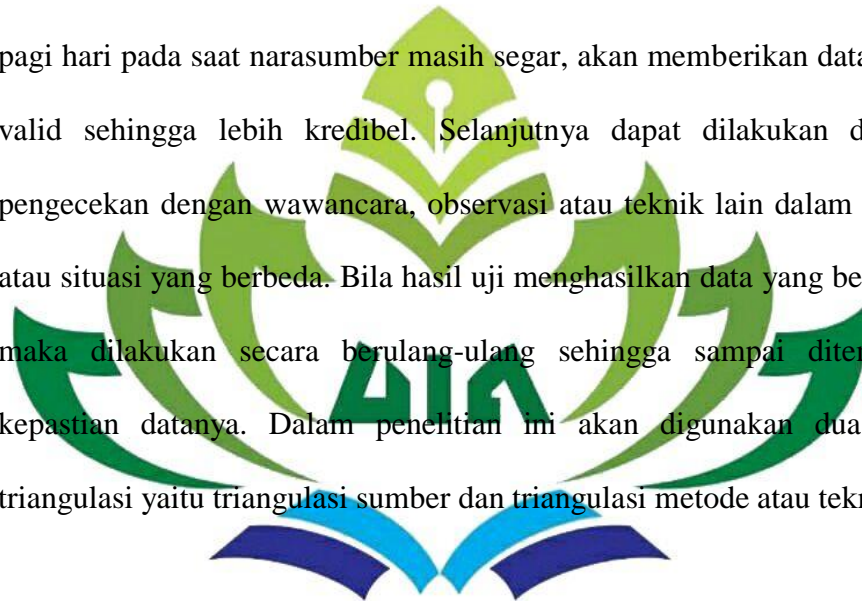
Menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data. Kegiatan ini terutama dimaksudkan untuk memberikan makna terhadap hasil analisis, menjelaskan pola urutan, dan mencari hubungan diantara dimensi-dimensi yang diuraikan. Jadi walaupun data telah disajikan dalam bahasa yang dapat dipahami, hal itu tidak berarti analisis data telah berakhir melainkan harus ditarik kesimpulan. Kesimpulan dituangkan dalam bentuk pernyataan singkat sebagai temuan peneliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan supaya mudah dipahami maknanya.

f. **Pemeriksaan Keabsahan Data**

Triangulasi pada hakikatnya merupakan pendekatan multi metode yang dilakukan peneliti pada saat mengumpulkan dan menganalisis data. Triangulasi ialah usaha mengecek kebenaran data atau informasi yang diperoleh peneliti dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda dengan cara mengurangi sebanyak mungkin perbedaan yang terjadi pada saat pengumpulan dan analisis data. Untuk menguji keabsahan data digunakan teknik triangulasi yang terdiri dari 3 jenis yaitu :

- a) Triangulasi sumber Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dianalisis oleh peneliti sehingga ,menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya diminta kesepakatan (*Member chek*) dengan tiga sumber data.

- b) Triangulasi teknik/metode Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalkan untuk mengecek data bisa melalui wawancara, observasi, dokumentasi. Bila dengan teknik pengujian kredibilitas data tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data yang bersangkutan untuk memastikan data yang mana yang dianggap benar.
- c) Triangulasi waktu Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, akan memberikan data lebih valid sehingga lebih kredibel. Selanjutnya dapat dilakukan dengan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya. Dalam penelitian ini akan digunakan dua jenis triangulasi yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode atau teknik.



g. Kerangka Teoritik

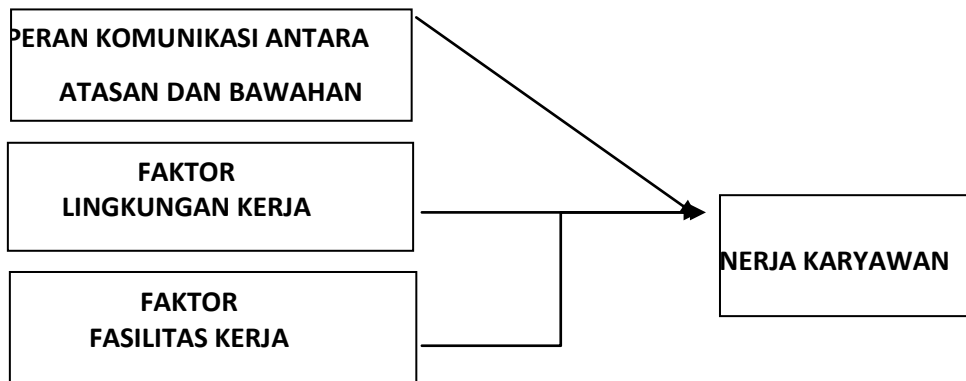


Diagram 1. Kerangka Pemikiran Awal (Data diolah oleh peneliti)

Setiap perusahaan pasti menginginkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya suatu perusahaan harus dijalankan dengan baik. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka perusahaan akan sulit mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan adanya faktor lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang mendukung, maka akan berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan

pelatihan, dan kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.³⁶

Berdasarkan definisi yang dijelaskan dari diatas bawah dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku orang-orang didalam organisasi yang telah ditentukan, diidentifikasi dan diarahkan tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu untuk mengerjakan pekerjaan yang telah diberikannya secara efisien dan efektif.



³⁶Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jilid VII (Jakarta: PT Bumi Aksara), 100

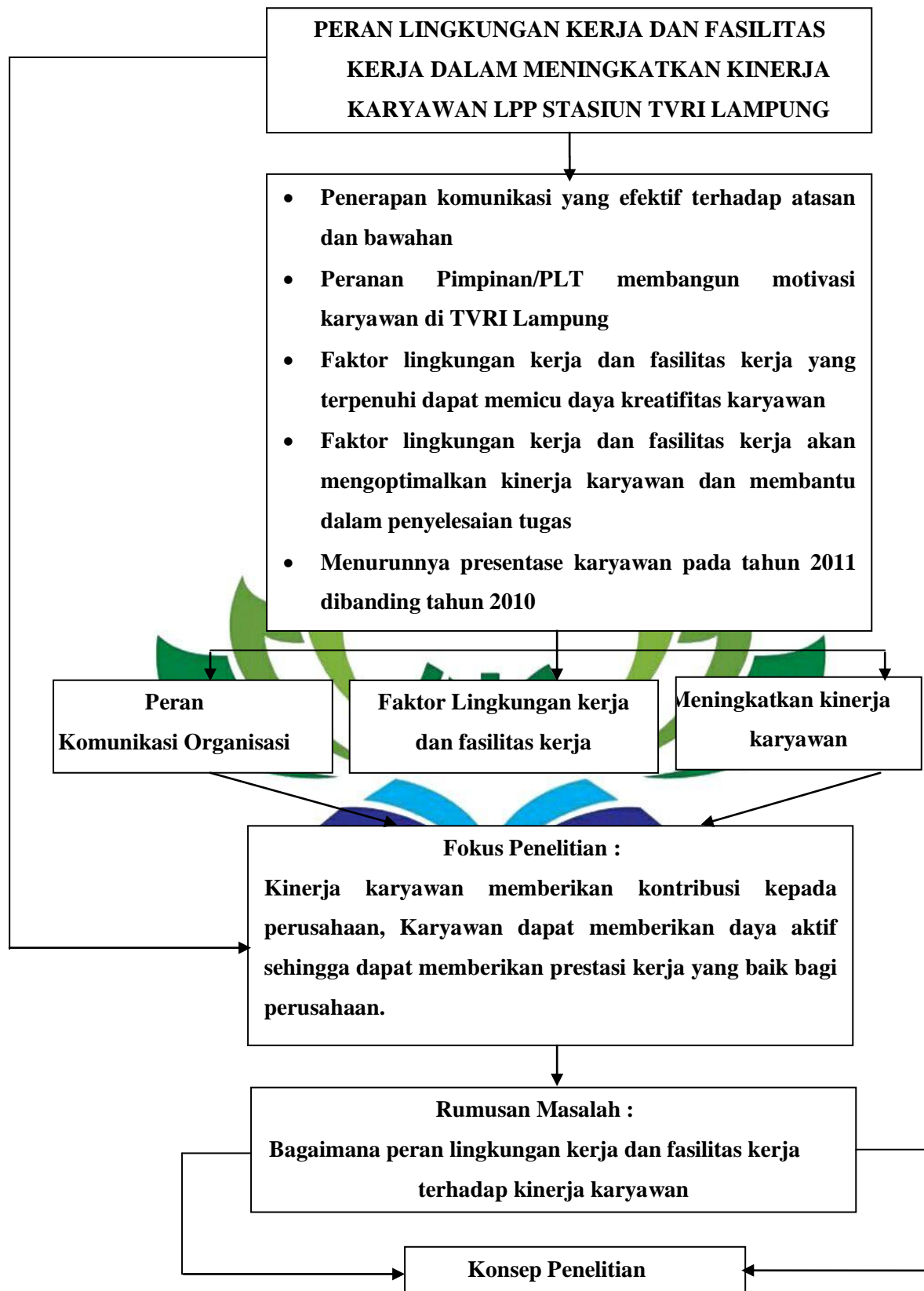


Diagram 2. Kerangka Teoritik (Data diolah oleh peneliti)

h. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

BAB ini berisi tentang Penegasan Judul, Latar Belakang Masalah, Fokus dan Sub-Fokus Penelitian, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan, Metode Penelitian, Sistematika Pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Memuat uraian tentang kerangka teori relevan dan terkait dengan tema skripsi.

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Memuat secara rinci Gambaran Umum Objek dan penyajian fakta dan Data penelitian

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

Memuat rinci tentang Analisis data penelitian, dan temuan penelitian.

Berisi : (1) Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Pada LPP Stasiun TVRI Lampung (2) Analisis Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Pada LPP Stasiun TVRI Lampung.

BAB V PENUTUP

BAB terakhir berisi Simpulan dan rekomendasi.

BAB II

PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

A. Komunikasi Organisasi

Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan, dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi.³⁷ Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi organisasi menurut Goldhaber didefinisikan sebagai komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.²

Ada bermacam-macam pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan organisasi, Schein dalam Arni Muhammad mengatakan bahwa organisasi adalah suatu organisasi rasional kegiatan sejumlah orang yang mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan suatu bagian dengan bagian lain dan tergantung dengan komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut. Sifat tergantung antara satu dengan yang

³⁷Wursanto, *Dasar-dasar Ilmu Organisasi* Edisi III (Yogyakarta: C.V Andi Offset)44,

²Masmuh, Abdullah (2008) *Komunikasi Organisasi Dalam Perspektif Teori dan Praktek*, Malang : UMM press, h.34

lain menandakan bahwa organisasi yang dimaksudkan Schein ini adalah merupakan suatu sistem.³

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan yang lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.⁴

B. Peran Komunikasi Organisasi

Sebagai makhluk sosial, setiap manusia senantiasa berinteraksi dengan manusia lainnya, bahkan cenderung hidup berkelompok atau berorganisasi untuk mencapai tujuan bersama. Interaksi dan kerja ini akan terus berkembang dengan teratur sehingga membentuk wadah yang disebut dengan organisasi. Interaksi atau hubungan antara individu-individu dan kelompok/tim dalam setiap organisasi akan memunculkan harapan-harapan.⁵ Harapan ini kemudian akan menimbulkan peranan-peranan tertentu yang harus diemban oleh masing-masing individu untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi/kelompok.⁶

Sebuah organisasi memang dibentuk sebagai wadah yang di dalamnya berkumpul sejumlah orang yang menjalankan serangkaian aktivitas tertentu secara teratur guna tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Terlebih dalam kehidupan masyarakat modern, manusia merasa bahwa selain mengatur dirinya sendiri, ia juga perlu mengatur lingkungannya, memelihara

³*Ibid.*

⁴*Ibid.*

⁵Thoha, Mifta, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Jakarta: Rajawali, 2012), 50

⁶Pace, Wayne, R., & Faules, Don, F., *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung : Rosdakarya, 2001, h.31

ketertiban, mengelola dan mengontrolnya lewat serangkaian aktivitas yang kita kenal dengan manajemen dan organisasi. Wiliam menyebutnya dengan istilah “*The Organisation Man*”.⁷

Dalam setiap organisasi yang di isi oleh sumber daya manusia, ada yang berperan sebagai pimpinan, dan sebagian besar lainnya berperan sebagai anggota/karyawan. semua orang yang terlibat dalam organisasi tersebut akan melakukan komunikasi. Tidak ada organisasi tanpa komunikasi, karena komunikasi merupakan bagian integral dari organisasi. Komunikasi ibarat sistem yang menghubungkan antar orang, antara bagian dalam organisasi, atau sebagai aliran yang mampu membangkitkan kinerja orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut.⁸ Efektivitas organisasi terletak pada efektivitas komunikasi, sebab komunikasi itu penting untuk menghasilkan pemahaman yang sama antara pengirim informasi dengan penerima pada semua tingkatan/ level dalam organisasi. Selain itu komunikasi juga berperan untuk membangun iklim organisasi yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas organisasi.⁹

Adapun Peranan komunikasi organisasi menurut Goldhaber adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan dan menyebarluaskan tujuan perusahaan

Di dalam suatu perusahaan pentingnya memiliki tujuan dalam perusahaan tersebut adalah agar suatu perusahaan itu dapat bekerja atas apa yang akan

⁷*Ibid.*

⁸Hardjana, Andre. 2016. *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta : PT. Kompas Media Nusantara,h.50

⁹Hardjana, Andre. 2016. *Komunikasi Organisasi Strategi dan Kompetensi*. Jakarta : PT. Kompas Media Nusantara,h.53

mereka capai, dengan begitu perusahaan akan berjalan dengan teratur dan sesuai prosedur yang berlaku disana.

- b. Menyusun rencana untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan
- Rencana dalam mencapai tujuan adalah bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan, dimana rencana itu adalah bagian penting yang bekerja atas arahan dari atasan dengan begitu rencana itu akan bekerja dengan baik apabila ada koordinnasi yang baik pula dari atasan dan bawahan.
- c. Melakukan pengorganisasian terhadap sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan efektif.

Baik atau tidaknya perusahaan dalam melakukan aktivitas di dalamnya bergantung pula terhadap bagaimana pengorganisasian di dalamnya apabila perusahaan dapat melakukan pengorganisasian secara baik dan tepat maka perusahaan itu akan memperoleh hasil yang maksimal.

- d. Memimpin, mengarahkan, memotivasi, yang menciptakan iklim yang menimbulkan keinginan orang untuk berkontribusi.

Memimpin, mengarahkan, memotivasi adalah cara agar di dalam mencapai tujuan perusahaan dapat tepat sesuai apa yang sudah direncanakan, dengan mengukur baik dan buruknya atasan dalam memimpin, mengarahkan dan memotivasi karyawan maka tujuan perusahaan akan dapat di raih dengan mudah.

- e. Mengendalikan prestasi

Apabila perusahaan sudah mendekati atau sudah mencapai tujuan perusahaan pastinya hal itu tidak jauh dari prestasi yang didapatkan oleh

perusahaan tersebut. Pentingnya mengendalikan prestasi yang didapat dari buah kerja keras perusahaan adalah hal yang penting dikarenakan perusahaan yang memiliki prestasi akan dengan mudah mendapatkan klien oleh karena itu apabila perusahaan tidak dapat mengendalikan prestasi yang didapatkan akibatnya perusahaan tersebut akan mendapatkan citra buruk dan di anggap sebagai perusahaan yang kurang profesional oleh klien.¹⁰

C. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja



Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar

¹⁰Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika aditama, 2005,h.88

perusahaannya.¹¹

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Menurut sardamayanti Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

b. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat di artikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat

¹¹Audrey Josephine and Dhyah Harjanti, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)', *Jurnal AGORA*, 2017,h.77

mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.¹²

Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sihombing lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.¹³Selanjutnya menurut Nitisemito beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan. Dari beberapa pendapat di atas yang telah dijelaskan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja fisik mencakup pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan dan keamanan.

c. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

¹²Aris Febri Rahmanto, 'Peranan Komunikasi Dalam Suatu Organisasi', *Jurnal Komunikologi*, 2004.

¹³Umar, 'Peran Dan Fungsinya Dalam Pembelajaran', *Al-Afkar: Jurnal Keislaman & Peradaban*, 2014.

Sedangkan menurut Nitisemitolingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan.

Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.¹⁴

Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan- perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya

¹⁴Andi Asnani "Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng" Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP 2016 h.56.

lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandj hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalinkan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan/interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap orang memerlukan kebutuhan sebagai sumber lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seseorang adalah lingkungan kerjanya, dimulai dari dalam dirinya sendiri sesuai dengan bahwa “Lingkungan kerja yang paling

berhasil pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan”. Lingkungan kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa reward maupun punishment. pada manusia terdapat enam faktor pemuas.

1. Prestasi kerja yang diraih (*Achievement*)
2. Pengakuan orang lain (*Recognition*)
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
4. Peluang untuk maju (*Advancement*)
5. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work Itself*)
6. Pengembangan karir (*The Possibility Of Growth*)

e. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Siagian mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
3. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
4. Tersedianya sarana angkutan
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan.

Siagian mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu¹⁵ :

1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang

¹⁵Rachmad K. Dwi Susilo, *Sosiologi Lingkungan*, Edisi I (Jakarta: Rajawali, 2012), 45

dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.
3. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik pula.¹⁶

f. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan

¹⁶*Ibid*

kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.¹⁷

D. Fasilitas Kerja

a. Pengertian Fasilitas kerja

Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut, maka perusahaan mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas sendiri dapat diartikan kemudahan dan dapat pula berarti alat atau bentuk fisik (sarana dan prasarana).

Yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas, memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara

¹⁷*Ibid*,50

efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lainnya.¹⁸

b. Macam-macam Fasilitas Kerja

Ada beberapa macam fasilitas kerja dalam Islam, dan yang dimaksud dengan fasilitas kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- Mendapatkan pengembangan kompetensi dan pelatihan (*Training and Development*) Pelatihan (*Training*) dalam segala bidang merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya untuk bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rasulullah saw bersabda: “Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang daripada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya Nabi Allah Dawud a.s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya.” Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*Training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk.
- Mendapatkan Reward Jika seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik, maka seorang manajer/pimpinan harus memberikan reward. Reward

¹⁸Pengaruh pelatihan, Fasilitas kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado’ Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 2012.

terebut tidak harus berbentuk benda atau materi, bisa saja dalam bentuk pujian atau apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan atau bawahan.

- Memperoleh Insentif yang sesuai Allah memberikan dorongan untuk memberikan insentif bagi orang yang mampu menunjukkan kinerja optimal (baik).
- Mendapatkan motivasi dan semangat Islam mendorong umatnya untuk memberikan motivasi bagi para pegawainya dalam menjalankan tugas mereka. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Oleh karena itu, hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah menumbuhkan kesadaran diri pada karyawan bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan. Jika karyawan berpikir bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan maka yang akan muncul adalah motivasi dirinya untuk meningkatkan etos kerja, motivasi untuk menambah unsur pengetahuan dan ketrampilan karyawan, motivasi tingkat ibadah dan kejujuran.

Sedangkan yang telah dikutip Ahyari bahwa yang dimaksud dengan fasilitas adalah, segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempertimbangkan perencanaan fasilitas-fasilitas kantor yang tepat untuk para karyawan yang

bekerja pada perusahaannya. Maka fasilitas kerja yang dapat menentukan lingkungan kerja karyawan adalah:

1. Fasilitas alat kerja Merupakan suatu perkakas atau barang yang berfungsi secara langsung untuk digunakan dalam proses produksi. Dalam bekerja sehari-hari seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa menggunakan alat kerja. Misalnya alat serta mesin-mesin produksi.
2. Fasilitas kelengkapan kerja Merupakan semua benda atau barang yang digunakan dalam melakukan pekerjaan. Fasilitas perlengkapan ini berfungsi sebagai pelancar dan pelengkap serta alat bantu dalam bekerja. Misalnya komputer, mesin ketik manual, alat tulis, telepon, meja, kursi dan lain-lain.
3. Fasilitas sosial Merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kepentingan pelayanan bagi karyawan dalam kegiatan sehari-hari yang berfungsi sosial. Fasilitas sosial didalam perusahaan biasanya dapat berupa pelayanan makan dan minum, adanya kamar mandi, kantin, tempat ibadah, penyediaan fasilitas kesehatan.¹⁹

E. Kinerja

a. Pengertian

Secara etimologis, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa arti yaitu : melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggung jawab dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

¹⁹‘Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, kompetisi, dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provisi Bali’, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 2012.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai yang diharapkan. Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambela Prawirosentono dalam Joko Widodo mengungkapkan bahwa kinerja (*performance*) sebagai kata benda (*noun*) mengandung arti “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.²⁰

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²¹

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja diartikan sebagai sesuatu yang telah dicapai, prestasi yang telah diperlihatkan dan kemampuan kerja. Pengertian kinerja sebagaimana telah digambarkan, hakikatnya berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab

²⁰Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.hal58

²¹‘Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, kompetisi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali’ Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan, 2012.

yang diberikan kepadanya. Suyadi Prawirosentono mengatakan bahwa *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Joko Widodo kinerja individu perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organizational performance*) memiliki keterikatan yang sangat erat. Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang sebagai pelaksan dapat menjalankan tugas, wewenang, dan tanggung jawab dengan baik, sangat tergantung pada struktur (manajemen dan teknologi), dan sumber daya lain, seperti peralatan dan keuangan yang dimiliki oleh organisasi.²²

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Secara besar kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu:

1. Variabel Individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian, deografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel Organisasional, terdiri dari : sumber daya, pemimpin, imbalan, struktur, desain pekerjaan.

²²Peter de Cruz, 'Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado' Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017.

3. Variabel Psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, pelajar, motivasi.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Kinerja adalah tolak ukur keberhasilan perusahaan/instansi. Disiplin karyawan hal paling pokok dalam kinerja yang dihasilkan. Dengan disiplin karyawan yang bagus, tingkat hadir karyawan juga bagus maka perusahaan berhasil menjakankan kegiatannya. Indikator Kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas adalah besarnya volume atau beban kerja karyawan.

2. Kualitas

Kualitas adalah tanggung jawab moral terhadap kualitas kerja.

3. Personality

Personality merupakan kepribadian masing-masing karyawan.

4. Ketetapan waktu

Ketetapan waktu adalah adanya penetapan disiplin waktu terhadap karyawan.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada karyawan secara individual, tentang mutu hasil pekerjaannya di pandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Penilaian

kinerja karyawan harus dilakukan secara teratur dan terus-menerus. Hal ini dilakukan pada setiap jenjang hierarki, bukan hanya karyawan bawahan yang dinilai, tetapi juga middle management harus dinilai atasannya. Penilaian kinerja harus berakar pada realitas kinerja karyawan.

Penilaian harus bersifat nyata, bukan abstrak dan memungkinkan manajer dan individu untuk mengambil pandangan yang positif tentang bagaimana kinerja bisa menjadi lebih baik di masa depan dan bagaimana masalah-masalah yang timbul dalam memenuhi standar dan sasaran kinerja dapat dipecahkan. Para individu hendaknya didorong untuk menilai kinerja mereka sendiri dan menjadi pelaku perubahan yang aktif dalam meningkatkan hasil mereka sendiri. Para manajer hendaknya dirangsang untuk mengambil peran pendukung mereka sebagai mana mestinya.

F. Karyawan

a. Pengertian Karyawan

Karyawan atau Pekerja Tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (*Nawawi*) Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual

tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Hasibuan).²³

b. Macam Jenis Karyawan

1. Karyawan tetap

Masa kerja karyawan tetap lebih lama atau tidak tertentu kecuali masa kerja diakhiri secara sepihak dan ada masa percobaannya. Jenis pekerjaan karyawan tetap merupakan pekerjaan yang selalu ada setiap waktu misalnya sebuah perusahaan yang harus bekerja sesuai target tentu saja membutuhkan karyawan tetap agar produk yang dihasilkan dapat tersedia tepat waktu dan perusahaan berjalan secara efektif. Saat Pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja (PHK), karyawan tetap akan mendapatkan pesangon (uang penghargaan dari perusahaan bagi yang telah bekerja minimal 3 tahun).

2. Karyawan tidak tetap (Kontrak)

Karyawan kontrak bekerja sesuai perjanjian tertulis dan biasanya maksimal 2 tahun dan dapat diperpanjang satu kali dan tidak terdapat masa percobaan saat mulai bekerja. Jenis pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh karyawan kontrak adalah jenis pekerjaan musiman, pekerjaan yang biasa diselesaikan dalam waktu beberapa bulan saja, pekerjaan yang sekali selesai atau hanya pekerjaan yang bersifat sementara, contohnya pemasaran [produk](#). Saat karyawan tidak tetap yang sudah habis masa kontraknya tidak akan mendapatkan uang

²³Robert L. Mathis and John H. Jackson, 'Manajemen Sumber Daya Manusia', in *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2012.

pesangon dan apabila karyawan kontrak mengundurkan diri sebelum masa kontrak habis, maka akan dikenakan penalti atau wajib membayar ganti rugi sebesar gaji karyawan sampai batas akhir waktu perijinan yang telah disepakati di awal.

c. Tipe Karyawan

a) Freeloader

Tipe karyawan ini merupakan yaitu orang yang mencari suatu pendapatan dan tidak begitu menghiraukan pekerjaan. Para pekerja dengan tipe ini biasanya sangat tampak semangat dan memikat diawal pekerjaannya. Namun seiring berjalannya waktu, mereka perlahan menunjukan sikap aslinya yang selalu mengelakkan pekerjaan dan menunjukan peningkatan-peningkatan kecil itupun hanya pada saat mereka diperhatikan.

b) Worker

Tipe karyawan pekerja, yang dimana tipe ini adalah orang yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan benar-benar ingin memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan atau tempat ia bekerja. Seorang tipe pekerja biasanya sangat [disiplin](#), jujur, dan memberikan contoh yang baik. Karena dalam diri mereka tanggung jawab pada pekerjaan telah mengalahkan kebutuhan akan kelangsungan finansial.

c) Entrepreneur

Merupakan tipe karyawan yang mengejar tujuan yang lebih tinggi, motivasi utama mereka melebihi kebutuhan mereka atas uang dan

mereka mempunyai [visi-misi](#) yang jelas dan terarah dan selalu memberikan yang terbaik.

d. Peran dan Tanggung Jawab Karyawan

a) Mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan biasanya memiliki peraturan tersendiri untuk dipatuhi oleh semua karyawan. Misalnya, datang tepat waktu, memakai pakaian kerja yang [sopan](#) dan rapi atau memakai seragam kerja bagi perusahaan atau kantor menerapkan atau mengadakan seragam kerja.

b) Menjaga stabilitas kerja

Menjaga stabilitas pekerjaan merupakan sebuah tantangan, penurunan dan peningkatan produktivitas kerja adalah fase yang pasti ada dan akan terus terjadi. Demi keberlangsungan bisnis pada sebuah perusahaan, para karyawan harus menghadapi berbagai tantangan untuk menjaga stabilitas kerja seperti tidak memperpanjang waktu istirahat dan menggunakan waktu istirahat secara bijak.

c) Menghormati banyak orang

Seorang karyawan tidak boleh hanya menghormati atasannya saja, karyawan juga harus menghormati rekan kerjanya dan juga kliennya. Rasa hormat pada sesama rekan kerja merupakan bentuk apresiasi bahwa mereka adalah rekan yang dapat di ajak bekerja sama dengan baik.

d) Menjaga dan menjalin komunikasi yang baik

Karyawan harus pandai menjaga dan menjalin komunikasi antara dia dan atasan, rekan kerja dan [klien](#). Komunikasi yang baik yang dapat dilakukan oleh karyawan adalah komunikasi internal dan eksternal, tujuan yaitu untuk mempererat tali silaturahmi demi keberlangsungan perusahaan dan juga memperluas relasi untuk karyawan itu sendiri.

e) Menjaga Privasi

Karyawan memiliki peranan yang sangat besar dalam sebuah perusahaan, termasuk dalam hal menjaga privasi perusahaan seperti Data-data atau informasi [privasi](#) yang ditekapkan oleh perusahaan.

f) Menjaga nama baik perusahaan

Seorang karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan, bagaimanapun keadaan suatu perusahaan, kinerjanya atau sikap pemimpin atau rekan kerja sebaiknya tidak membeberkan hal ini. Terutama pada orang-orang yang bukan bagian dari perusahaan.

g) Memberi Peringatan

Memberi peringatan dan mengambil langkah yang bijak apabila mencurigai ada kemungkinan timbul suatu pelanggaran terhadap undang-undang, kode etik dan pedoman tingkah laku yang terdapat di perusahaan.²³

²³Meithiana Indrasari, 'Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan', Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017

G. Tujuan Meningkatkan Kinerja dan Sasaran Penelitian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dimulai. Tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
 - a. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam
 - a. Penugasan kembali , seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan.
 - b. Kenaikan jabatan.
 - c. Training.

H. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung untuk meraih adanya produktivitas kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan betah dan merasa nyaman untuk melaksanakan pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja secara tidak langsung

akan mempengaruhi emosi karyawan. Ketika karyawan tidak merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka kemungkinan untuk meraih kinerja optimal dari karyawan itu sangatlah kecil.

Keamanan lingkungan kerja juga sangatlah penting karena apabila karyawan tidak merasa aman dengan kondisi lingkungan kantor maka fokus kinerja karyawan akan berkurang karena adanya rasa was-was. Selain itu adanya perhatian atasan terhadap kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja karyawan akan menumbuhkan rasa semangat yang berlebih sehingga karyawan akan semakin termotivasi untuk bekerja semakin baik dan menunjukkan adanya kerjasama kerja yang baik.

Melalui lingkungan kerja atasan akan mampu mengontrol dan mengatur kerja karyawan dengan baik. Disamping itu karyawan juga akan menunjukkan kepuasan kerja serta prestasi kerjanya sehingga perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan pengawasan yang tidak terlalu banyak dan menciptakan hubungan baik antara atasan dengan bawahannya. Maka semakin baik lingkungan kerja, semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin menguntungkan bagi perusahaan.

I. Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Fasilitas kerja merupakan bagian penting dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditentukan oleh fasilitas yang diberikan guna menunjang pekerjaan karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya. Di era globalisasi seperti ini fasilitas kerja memiliki peran penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan karena semakin banyak

pekerjaan semakin banyak pula fasilitas yang dibutuhkan serta semakin modern fasilitas peralatan dan perlengkapan kantor yang diberikan kepada karyawan semakin optimal pula kinerja karyawan.

Pemberian fasilitas kerja ini tidak hanya berupa fisik, fasilitas dalam bentuk reward juga sangat penting. Pemberian reward kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik merupakan bagian penting untuk menciptakan semangat kerja dan prestasi kerja yang baik dari karyawan yang pastinya juga akan menguntungkan bagi perusahaan. Selain itu penghargaan tersebut dapat menunjukkan adanya perhatian dari atasan kepada bawahan yang dapat menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Bentuk reward yang diberikan kepada karyawan bisa berbagai macam seperti bentuk uang atau dalam bentuk hiburan dan rekreasi. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan fasilitas yang diberikan kepada karyawan karena semakin banyak penghargaan yang diberikan atasan kepada karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

J. Pengaruh Lingkungan kerja dan Fasilitas kerja terhadap Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung adanya kegiatan kerja sangatlah penting, khususnya dengan cara menciptakan rasa aman, nyaman, dan suasana kerja yang baik kepada karyawan akan

memberikan dorongan semangat kerja karyawan sehingga timbul motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Fasilitas kerja tidak kalah pentingnya guna mendukung produktivitas kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai berupa sarana prasarana dan perlengkapan kantor maka akan mempermudah pekerjaan dan memicu semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja semakin baik serta dengan sukarela mendedikasikan dirinya untuk ikut andil dalam memajukan perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan dan semangatnya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian pula dengan fasilitas kerja. Semakin baik fasilitas kerja yang diberikan maka semakin baik kinerja karyawan dan semakin besar peluang perusahaan untuk lebih maju selain itu juga mampu mengikat komitmen karyawan agar dapat bersama-sama memajukan perusahaan.



BAB III

LPP STASIUN TVRI LAMPUNG DAN KEGIATAN MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

A. GAMBARAN UMUM LPP STASIUN TVRI LAMPUNG

1. Sejarah LPP TVRI Lampung

TVRI Stasiun Lampung hadir di Provinsi Lampung sejak tanggal 12 Juli 1991. Diawali dari Stasiun Produksi Keliling (SPK), TVRI Stasiun Lampung menunjukkan eksistensinya saat statusnya ditingkatkan menjadi Stasiun Produksi (SP) mulai tanggal 27 Februari 2000. Mulai saat itu TVRI Stasiun Lampung melakukan siaran rutin setiap hari selama 30 menit. Pada bulan Juli 2000, Presiden Republik Indonesia menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 36 tentang Pendirian Jawatan (Perjan) TVRI yang membawa konsekuensi perubahan menyeluruh di tubuh TVRI termasuk di Stasiun Produksi (SP) TVRI Lampung. Status Stasiun Produksi Keliling (SPK), SP dan Stasiun dihapus dan sebagai gantinya digunakan nama tempat TVRI tersebut melakukan siaran. Stasiun Produksi TVRI Lampung menjadi TVRI Lampung. Sesuai dengan pasal 6 PP Nomor 36, maksud dan tujuan pendirian Perjan TVRI adalah menyelenggarakan penyiaran televisi sesuai dengan prinsip-prinsip televisi publik yang independen, netral, mandiri dan program siaran yang tidak semata-mata mencari keuntungan. Kegiatan usaha jasa penyiaran publik yang dilakukan oleh TVRI meliputi bidang informasi, pendidikan, hiburan dan usaha-usaha terkait lainnya.

Seiring perjalanan waktu, TVRI ditingkatkan statusnya dari Perjan menjadi Persero terhitung dari tanggal 19 April 2002. Dengan status ini TVRI berusaha mencari keuntungan dengan tidak mengabaikan misinya sebagai perekat persatuan dan kesatuan. Selanjutnya TVRI berubah statusnya menjadi Lembaga Penyiaran Publik TVRI berdasarkan Undang-Undang No. 32 tahun 2002 tentang Penyiaran dan Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 2005 Tentang Lembaga Penyiaran Publik. Lembaga Penyiaran Publik adalah lembaga penyiaran yang berbentuk badan hukum yang didirikan oleh negara, bersifat independen, netral, tidak komersial, dan berfungsi memberikan pelayanan untuk kepentingan masyarakat. Sedangkan sumber pembiayaan LPP TVRI menurut UU No.32 Tahun 2002 pasal 15 adalah dari iuran penyiaran, APBN atau APBD, sumbangan masyarakat, siaran iklan serta usaha lain yang sah terkait dengan penyelenggaraan penyiaran.

2. Visi, Misi, Sasaran dan Tujuan TVRI

a. Visi

Terwujudnya TVRI sebagai media utama penggerak pemersatu bangsa. Adapun maksud dari Visi adalah bahwa TVRI di masa depan menjadi aktor utama penyiaran dalam menyediakan dan mengisi ruang publik, serta berperan dalam merekatkan dan mempersatukan semua elemen bangsa.

b. Misi

1. Mengembangkan TVRI menjadi media perekat sosial untuk persatuan dan kesatuan bangsa sekaligus media kontrol sosial yang dinamis.
2. Mengembangkan TVRI menjadi pusat layanan informasi dan edukasi yang utama.
3. Memberdayakan TVRI menjadi pusat pembelajaran bangsa serta menyajikan hiburan yang sehat dengan mengoptimalkan potensi dan kebudayaan daerah serta memperhatikan komunitas terabaikan.
4. Memberdayakan TVRI menjadi media untuk membangun citra bangsa dan negara Indonesia di dunia internasional.

3. Tujuan Penyiaran TVRI

Memperkokuh integrasi nasional, terbinanya watak dan jati diri bangsa yang beriman dan bertaqwa, mencerdaskan kehidupan bangsa serta memajukan kesejahteraan umum, dalam rangka membangun masyarakat yang mandiri, demokratis, adil dan sejahtera, serta menumbuhkan industri penyiaran Indonesia. (Pasal 3 UU No.32/Th.2002, tentang Penyiaran).

a. Tujuan dan Sasaran

1. Terciptanya program yang menarik.
2. Terjalannya kerjasama yang saling menguntungkan.

3. Meningkatnya kualitas SDM khususnya pada penguasaan teknologi informasi.
4. TVRI menjadi pusat sarana pembelajaran sekolah dan luar sekolah.
5. Meningkatnya sistem dan prosedur pada TVRI.
6. Meningkatnya kemampuan stasiun penyiaran daerah.
7. Terciptanya pemancar yang berkualitas dan berteknologi tinggi.
8. Meningkatnya jangkauan siaran.

b. Tugas TVRI Sebagai Televisi Publik

Memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. (Pasal 4 PP. No.13 Th.2005).

4. STRUKTUR

Dalam perjalanannya TVRI beberapa kali mengalami perubahan struktur Organisasi yang tidak lepas dari fungsi dan kerja masing-masing komponen organisasi yang diakibatkan karena perubahan bentuk atau status TVRI itu sendiri.

- a. LPP. TVRI Stasiun Lampung dipimpin oleh seorang Kepala Stasiun.
- b. Kepala Stasiun didalam melaksanakan tugasnya mensukseskan Program

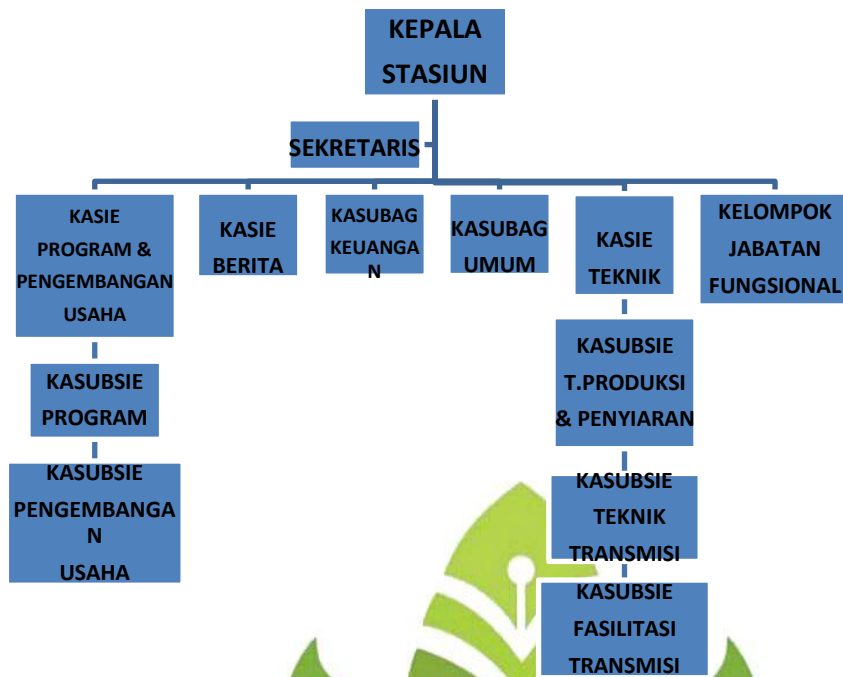
Kerja dan Rencana Kerja LPP TVRI dibantu oleh 10 Pejabat Struktural:

- a. Kasie Program dan Pengembangan Usaha
 - 1) Kasubsie Program
 - 2) Kasubsie Pengembangan Usaha.
- b. Kasie Berita.
- c. Kasubag Keuangan.
- d. Kasie Teknik
 - 1) Kasubsie Teknik Produksi dan Penyiaran
 - 2) Kasubsie Teknik Transmisi
 - 3) Kasubsie Fasilitasi Transmisi.
- e. Kasubag Umum

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sesuai dengan jabatan fungsional masing-masing yaitu sebagai teknisi siaran.

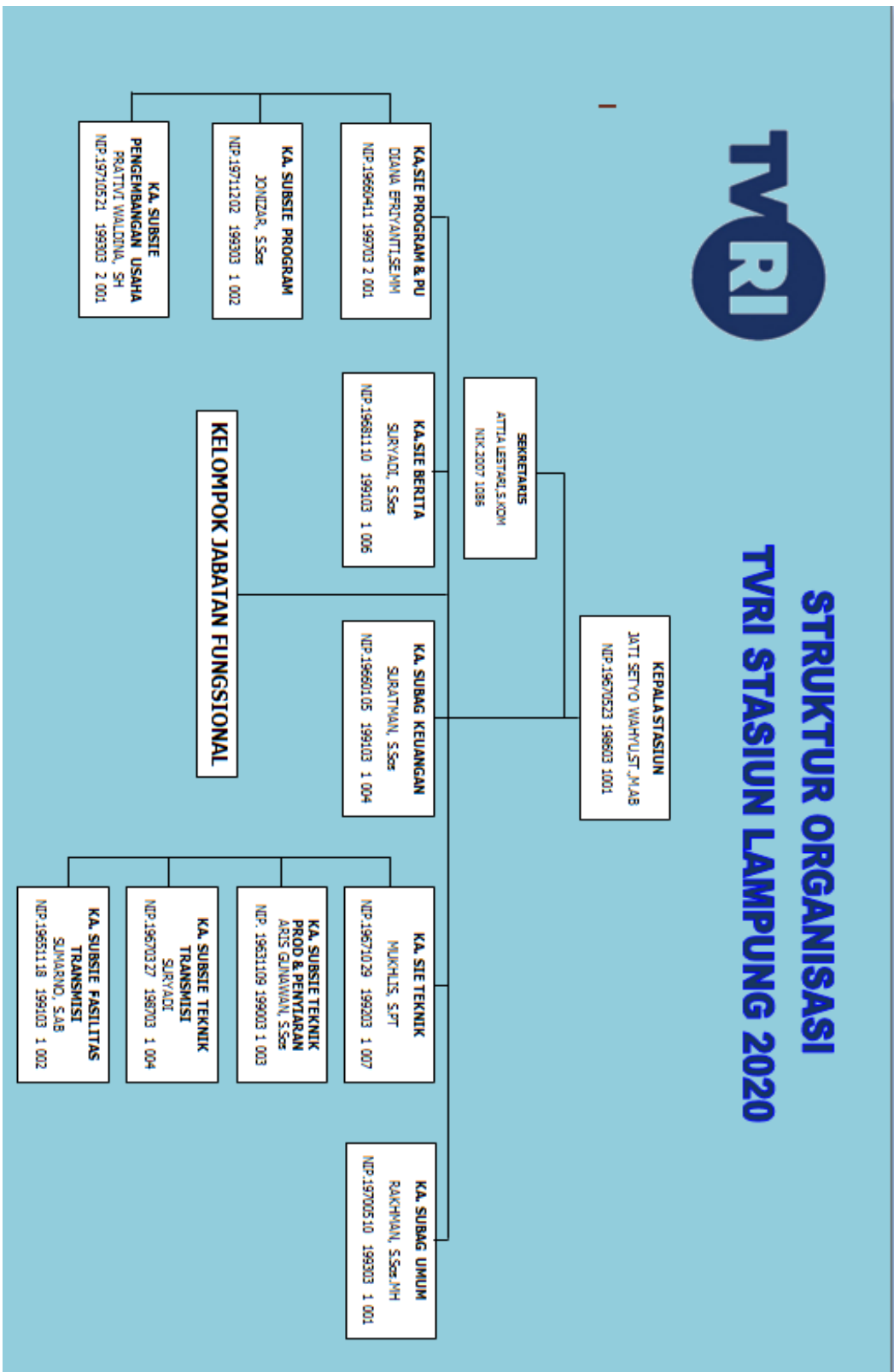
Dari sisi sumber daya manusia, TVRI Lampung memiliki karyawan sebanyak 90 orang, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 62 orang, PBNS 29 orang, karyawan kontrak 10 orang, THL 8 orang, Penyiar 11 orang, kontributor 6 orang. Sumberdaya tersebut terbagi dalam 5 bidang, yaitu Bidang Berita, Bidang Program & Pengembangan Usaha, Bidang Teknik, Bagian Keuangan serta Bagian Umum & SDM. Susunan dan hubungan antara tiap bidang dan bagian serta posisi yang ada dalam menjalankan operasional digambarkan dalam struktur organisasi sebagai berikut :

STRUKTUR ORGANISASI LPP STASIUN TVRI LAMPUNG



Gambar 1. Struktur Organisasi LPP Stasiun TVRI Lampung
(Sumber TVRI Lampung 2020)





Gambar 2. Struktur organisasi TVRI Lampung (sumber : TVRI Lampung 2020)

5. Pola Acara Siaran TVRI Lampung

Pola acara siaran adalah pedoman pelaksanaan penyiaran berupa jadwal penyiaran serta tema acara yang diproduksi sesuai jenis mata acara masing-masing. Pola acara siaran ini disusun oleh bidang Program dan Pengembangan Usaha yang dibahas di forum perencanaan siaran untuk ditetapkan sebagai pola acara siaran yang akan ditinjau kembali setiap tiga bulan.

Di TVRI Lampung ada team evaluasi pola acaranya yang melibatkan kepala seksi program, kepala sub seksi program, kepala sub pengembangan usaha, kepala seksi berita, koordinator berita, koordinator *current fair*, kepala seksi teknik, kepala sub seksi teknik produksi, kasubbag keuangan, produser, pengarah acara dan Kepala Stasiun TVRI Lampung. Dari situ kita mendapat masukan-masukan karena kalau bicara pola acara memang leading sektornya di seksi program pengembangan usaha, tapi karena itu bicara TVRI semua harus terlibat. Kita minta masukan-masukan juga dari mereka, acara apa yang bagus ya kira-kira untuk tahun berikutnya yang akan kita buat, kalau acara anak-anak seperti apa, acara dialog bagaimana, dan sebagainya? Nah dari situlah kita dapat masukan-masukan dari teman-teman yang terlibat termasuk penempatan hari dan jam tayang itu.¹

Sebelumnya penetapan pola acara siaran dilakukan setiap setahun sekali, namun dengan pertimbangan begitu pesatnya perkembangan

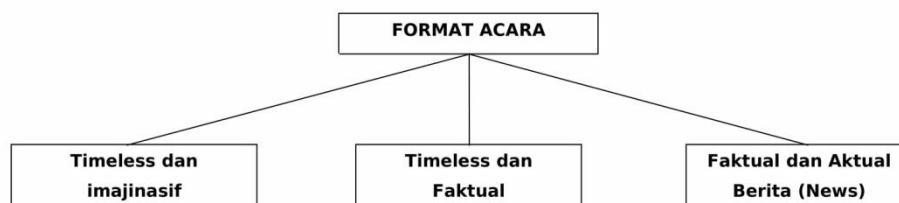
¹Jati setyo wahyu, Kepala Stasiun TVRI Lampung, *Wawancara Mendalam*, 19102020

informasi, persaingan antar stasiun televisi serta selera publik (pemirsa) yang senantiasa berubah, maka kebijaksanaan penetapan pola acara siaran di TVRI Lampung diganti dan ditinjau kembali setiap tiga bulan sekali. Bahkan seringkali dilakukan tinjauan pola acara siaran lebih cepat dari jadwal yang ditetapkan. Misalnya sebulan sekali atau atas pertimbangan kejadian penting yang akhirnya harus mengubah pola acara yang sudah ditetapkan sebelumnya. Selain pola acara siaran yang berlaku secara lokal, juga dikenal acara siaran terpadu yang dijadikan sebagai pedoman bagi semua stasiun TVRI daerah yang dijadikan pegangan untuk siaran nasional TVRI Pusat Jakarta. Pola acara siaran terpadu diterbitkan setiap bulan sebagai acuan TVRI Pusat Jakarta serta seluruh stasiun lokal yang ada di 28 stasiun TVRI di daerah tingkat propinsi dalam menyusun jadwal acara atau *run down*² acara harian.

Merujuk pada bentuk atau format³ acara siaran televisi, Hidajanto Djamal membedakan format acara televisi menjadi tiga bagian seperti gambar berikut:

²*Rundown* acara merupakan urutan mata acara yang ditayangkan setiap hari.

³Darwanto Sastro Subroto, *Produksi Acara Televisi*, (Yogyakarta: Duta Wacana University Press, 1994), h. 224



Format Acara Televisi :

1. Drama/fiksi (Timeless dan imajinatif) tragedi, aksi, komedia, cinta/Romantisme, legenda horor.
2. Nondrama (Timeless dan Faktual) Musik, Magazine show, Talk Show, Variety Show, Repackging, gameshow, kuis, talent show, competition show.
3. Berita/news faktual berita, current affairs program, sport, magazine news, features.

Gambar 3. Format Acara Televisi⁴

Setiap bulan pada tahun 2020 TVRI Lampung menayangkan 33 judul mata acara, yang terdiri acara pendidikan, hiburan/seni budaya, serta berita/ informasi/ penerangan. Pola acara ini didominasi oleh acara bergenre pendidikan sebanyak 40 %, kemudian acara bergenre berita/ informasi/penerangan sebesar 40 %, dan sisanya masing-masing acara bernuansa hiburan/seni budaya sebanyak 20 %. Pola acara selalu kami tinjau minimal tiga bulan sekali sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan di masyarakat. Bahkan untuk acara yang mendesak seperti agenda khusus, kami mengadakan peninjauan pola acara sebulan sekali atau bahkan seminggu sekali sesuai dengan kebutuhan.⁵

Pola acara siaran biasanya berbeda pada masing masing daerah meskipun TVRI Pusat menyarankan genre informasi harus lebih dominan

⁴Hidajanto Djamal, Andi Fachruddin, *Dasar-Dasar Penyiaran: Sejarah, Organisasi Operasional dan Regulasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 157

⁵Sufi Fatimah, Bagian Program TVRI Lampung, Wawancara Mendalam, 16102020

dibandingkan genre pendidikan dan hiburan. Hal ini bergantung pada kualitas sumberdaya manusia, peralatan dan juga karakter daerah serta anggaran yang disediakan oleh negara melalui APBN.

Dari keseluruhan mata acara yang ditayangkan, terdapat beberapa mata acara yang merupakan acara dakwah atau acara yang materi utamanya adalah dakwah tentang Islam, yaitu :(1) Jejak Islam, (2) Mimbar Agama, (3) SENADA, (4) Ayo Mengaji, dan (5) Adzan Maghrib. Berikut pola acara siaran TVRI Lampung setiap hari selama tahun 2020 :

TVRI **POLA OPERASIONAL SIARAN TVRI LAMPUNG**

POLA OPERASIONAL SIARAN TVRI LAMPUNG		SENIN							SELASA							RABU							KAMIS							JUMAT							SABTU							MINGGU							TIMING
TIMING		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5															
14.00-14.03		ID CALL STATION - OPENING PROGRAM & TINJAUAN ACARA HARI INI																																			14.00-14.03														
14.03-14.30		KARAOKE ASYIK														MIMBAR AGAMA			SEHAT ITU PERLU							POTRET LAMPUNGKU			KULINER			14.03-14.30																			
14.30-15.00																SELAU PERSON	SENADA	SELAU PERSON	JEJAK ISLAM	INDONESIA				PESONA INDONESIA			14.30-15.00																								
15.00-16.00		SUDUT PANDANG																					ANAK CERIA			KREASI ANAK NEGERI			15.00-16.00																						
16.00-16.30		LAMPUNG HARI INI																												CANANG LAMPUNG			16.00-16.30																		
16.30-17.00																																					16.30-17.00														
17.00-17.58		MUSIK KITA			OBROLAN WARUNG KOPI				REMAN KITA	LAMPUNG SPORT	SIARAN HATI	LIPUTAN KRISIS	LAMPUNG SPORT	SIARAN HATI	LIPUTAN KRISIS	AYO MENGAJI			AYO MENGAJI			SERAMBI IMAN			DENDANG NUSANTARA			17.00-17.58																							
17.58-18.00		ID CALL STATION - CLOSING PROGRAM & TINJAUAN ACARA ESOK HARI																																			17.58-18.00														
18.00		BERGABUNG KE TVRI NASIONAL																																			18.00														

■ Informasi
■ Edukasi
■ Hiburan

Lampung, 22 September 2020
Kepala LPP TVRI Stasiun Lampung

Jati Setyo Wahyu, ST, MAB
NIP. 19670523 198603 1 001

Gambar 4. Pola Operasional Siaran TVRI Lampung (Sumber : TVRI Lampung 2020)

Dari pola acara tersebut dapat diketahui bahwa TVRI Lampung mengudara selama 4 jam sehari, dari jam 15.00 hingga 19.00 WIB. Sebelum dan sesudahnya

adalah acara yang direlay dari TVRI Pusat Jakarta. Durasi selama 4 (empat) jam itu diisi dengan maksimal 7 (tujuh)⁶ Mata acara perhari yang disiarkan secara lokal dengan durasi masing-masing acara bervariasi antara 30 hingga 60 menit. Berdasarkan pola mata acara yang ada di TVRI, pada hari Senin, program acara dibuka dengan Karaoke asik pada pukul 14.03-15.00. Kemudian dilanjutkan dengan acara Sudut Pandang pada pukul 15.00-16.00. Lalu Lampung hari ini diteruskan acara Musik Kita pada pukul 17.00-18.00. Setelah tinjauan acara esok hari, kemudian TVRI Lampung bergabung dengan TVRI Pusat Jakarta.

Kemudian untuk hari Selasa, acara dibuka dengan Karaoke Asik pada pukul 14.03-15.00. Kemudian dilanjutkan dengan acara Sudut Pandang pada pukul 15.00-16.00. Lalu Lampung hari ini diteruskan acara Obrolan Warung Kopi pada pukul 17.00-18.00. Setelah tinjauan acara esok hari, kemudian TVRI Lampung bergabung dengan TVRI Pusat Jakarta.

Untuk program acara hari Rabu, dibuka dengan acara Karaoke Asik pada pukul 14.03-15.00. Lalu, Kemudian dilanjutkan dengan acara Sudut Pandang pada pukul 15.00-16.00. Lalu Lampung hari ini diteruskan acara Rumah kit, Liputan Khusus (perminggu berubah tema), pada pukul 17.00-18.00. Setelah tinjauan acara esok hari, kemudian TVRI Lampung bergabung dengan TVRI Pusat Jakarta.

Selanjutnya, untuk program acara hari Kamis dimulai dengan acara Mimbar agama yang berbeda acaranya pada setiap minggunya. Untuk minggu pertama acara Mimbar agama di isi dengan Selau Pekon, minggu kedua SENADA,

⁶Mata acara yang paling banyak dalam sehari terdapat di hari Sabtu, yakni : Kuliner/Jalan-jalan Islami/Negeri Indonesia/Anak Indonesia, Lintas Sumatra, Indonesia Membangun, Desa Kita, Warta Lampung, Pungo Pandai, Harmoni.

minggu ketiga Selau Pekon, untuk minggu keempat diisi dengan acara Jejak Islami dan Minggu kelima di isi dengan acara Inspirasi Indonesia pada pukul 14.03-15.00. Kemudian, acara Sudut Pandang pada pukul 15.00-16.00. Setelah itu, Lampung Hari ini dilanjutkan Ayo Mengaji pada pukul 17.00-18.00.

Program acara hari Jumat dibuka dengan acara Sehat Itu Perlu dari pukul 14.03-15.00. Kemudian dilanjutkan dengan acara Sudut Pandang pukul 15.00-16.00. Lalu, Lampung Hari Ini dan disambung dengan Ayo Mengaji pada pukul 17.00-17.58.

Untuk program acara hari Sabtu dibuka dengan acara Potret Lampung, pada pukul 14.03-15.00. Lalu, Anak Ceri pada pukul 15.00-16.00. Kemudian, Lampung Hari Ini pada pukul 16.00-17.00. Acara selanjutnya, Serambi Iman pada pukul 17.00-17.58, dan kemudian bergabung dengan TVRI nasional.

Sedangkan program acara yang ditampilkan pada hari Minggu, dibuka dengan program acara Kuliner dan Pesona Indonesia pada pukul 14.00-15.00. Selanjutnya acara Kreasi Anak Negeri pada pukul 15.00-16.00. Kemudian dilanjutkan dengan acara Canang Lampung pada pukul 16.00-17.00. Dilanjutkan Dendang Nusantarapada pukul 17.00-17.58 dan selanjutnya bergabung dengan TVRI Nasional. Setiap hari pada jam 17.00 hingga 17.30 WIB, ditayangkan paket berita Warta Lampung yang berisi tentang liputan berita seputar daerah Lampung yang disampaikan oleh penyiar berita. Dari pola acara tersebut juga disebutkan bahwa pada setiap Kamis pukul 14.03 sampai 15.00 ditayangkan acara Mimbar Agama. Pada Kamis dan Jum'at ditayangkan program Ayo Mengaji pada pukul 17.00-17.58.

Setiap petang memasuki waktu sholat Maghrib, TVRI Lampung juga menayangkan Azan Maghrib yang disesuaikan dengan jadwal waktu sholat Maghrib untuk wilayah Lampung dan sekitarnya. Hal ini menjadi kelebihan tersendiri bagi TVRI Lampung terutama di bulan Ramadhan karena adzan Maghrib ditunggu-tunggu pemirsa seluruh Lampung dan dijadikan patokan untuk waktu memulai berbuka puasa. Begitu juga untuk pemirsa di Lampung yang rajin menjalankan puasa sunnah yakni puasa senin - kamis maupun puasa sunah lainnya. Acara adzan maghrib TVRI Lampung menjadi favorit karena menjadi penanda masuknya waktu berbuka puasa. Selain itu, adzan maghrib di TVRI jugamenampilkan gambar yang indah dan menarik.

6. Daftar Kepala TVRI Stasiun Lampung

Sejak didirikan TVRI Stasiun Lampung sampai dengan saat ini telah dilakukan beberapa kali pergantian jabatan Kepala Stasiun yaitu sebagai berikut :

DAFTAR KEPALA STASIUN TVRI LAMPUNG

NO	NAMA	PERIODE
1	Drs. Bahaudim	1991 – 1997
2	Drs. ME. Anwar	1997 – 1998
3	Drs. SyafeiSikuumbang	1998 – 2001
4	Drs. Suhardi, M.Si	2001 – 2003
5	Drs. Hariadi	2003 – 2009
6	Ir. Drs.Sentot Sudarsono, M.Si	2010 – 2012
7	Asep Sehendar, SE., MM	2013 – 2014
8	Syarifuddin, S.E., M.M	2014 – 2018

9	Tachrizal, S.E	2018 – 2019
10	Zumenik Gani	Juli s.d September 2019
11	PLT (Pejabat sementara)	Oktober s.d Juli 2020
12	Jati Setyo Wahyu,ST.,M.AB	Agustus 2020 s.d -

Tabel 1. Daftar kepala stasiun TVRI Lampung (Sumber TVRI Lampung 2020)

A. AKTIVITAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

Dalam upaya meningkatkan kinerja terhadap karyawan TVRI Lampung yang dilakukan pimpinan ialah dengan mengupayakan pola komunikasi yang sehat antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu dengan mengatur pola komunikasi antara atasan dan bawahan. Manusia dalam kehidupan ini memerlukan orang lain untuk berkomunikasi dan membutuhkan kelompok untuk berinteraksi. Komunikasi tersebut dapat berupa lisan dan tulisan, di dalam organisasi maupun diluar organisasi. Tanpa komunikasi, manusia tidak dapat menyampaikan pesan. Proses komunikasi terus mengalir dan bentuk pesan yang dikomunikasikan manusia terus berubah.

1. Membangun Pola Komunikasi

Berkaitan dengan pola komunikasi di LPP Stasiun TVRI Lampung, Bapak Jati Setyo Wahyu menyatakan Komunikasi yang di lakukan seorang atasan didalam organisasi beragam, ada yang baik ada yang tidak baik terhadap bawahan. Adakalanya seorang atasan terbebani oleh suatu masalah diluar kantor atau di lingkungan keluarga maupun masalah-masalah lainnya yang membuat dirinya mengalami tekanan. Tidak semua berjalan dengan lancar, seorang atasanyang baik dan bijaksana menjadi

harapan semua bawahan. Tapi tidak semua bawahan bekerja secara baik dan benar walaupun memiliki atasan yang baik. Semua ini merupakan timbal balik bagaimana cara berkomunikasi atau menyampaikan pesan secara efektif. Dengan begitu saya memberikan kebebasan berkomunikasi tetapi dengan memahami situasi dan kondisi saat bekerja agar daya kreatifitas karyawan juga luas, juga nyaman dalam bekerja, juga memberikan motivasi terhadap karyawan.⁷

Pernyataan Pimpinan/PLT tersebut sejalan dengan informasi yang di sampaikan oleh Ibu Sufi fatimah selaku karyawan bagian Program yang menyatakan bahwa Komunikasi yang diciptakan di kantor sangat menekankan rasa kekeluargaan, baik atasan dengan bawahan, bawahan dengan atasan, juga karyawan terhadap karyawan lain nya. itu lah yang membuat karyawan, terlebih ibu senang bekerja di sini. Tidak hanya itu pimpinan juga sering kali memberikan petunjuk atau arahan saat bekerja guna membuat daya pikir menjadi luas. Dan itu selalu ibu jadikan motivasi saat sedang bekerja.⁸

2. Membangun Solidaritas

Solidaritas terjalin karna kerjasama dalam satu misi bahwa LPP Stasiun TVRI Lampung ini bukan milik sekelompok orang, tetapi

⁷Jati Setyo Wahyu, ST.,M.AB LPP stasiun TVRI Lampung, Wawancara Tentang *Pola Komunikasi Pimpinan*, Selasa, 20 Oktober 2020, Pukul 10.00 WIB-selesai.

⁸Sufi fatimah,S.Kom LPP Stasiun TVRI Lampung, wawancara tentang *pola komunikasi pimpinan*, selasa, 20 oktober 2020, pukul 10.30-selesai.

Lembaga ini adalah milik bersama dan para pekerja harus bekerjasama untuk membangun identitas perusahaan agar menjadi lebih baik.

Selain itu solidaritas juga akan terjalin jika bisa saling menghormati satu dengan yang lain, seperti komunikasi yang sehat antara atasan dan bawahan, maupun dengan sesama karyawan. bertujuan agar terbentuknya solidaritas dan supaya solidaritas makin terjaga antara atasan dan karyawan lainnya.

3. Membangun ke efektivitasan dan efisien sebagai pimpinan terhadap karyawan.

Efektivitas adalah tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran yang ingin dicapai organisasi. Sedangkan Efisiensi adalah seberapa banyak *feedback/* umpan balik yang nantinya dapat dibandingkan dengan output dari perusahaan.

Berkaitan dengan pola komunikasi di LPP Stasiun TVRI Lampung. Menurut Jati Setyo Wahyu selaku pimpinan/PLT menyatakan Terkait efektivitas dan efisiensi karyawan dapat dimulai dengan adanya fakta kegiatan yang dilakukan sehingga menjadi data bagi saya untuk melihat kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut. Baik dalam tugas bekerja maupun dilihat dari kegiatannya juga sangat tergantung karyawan. Oleh karena itu memberikan motivasi terhadap karyawan menurut saya sangat berpengaruh.⁹

⁹Jati Setyo Wahyu.,ST.,M.AB LPP Stasiun TVRI Lampung tentang *efektifitas dan efisiensi*, Selasa, 20 oktober 2020, pukul 11:00 –selesai

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa di LPP Stasiun TVRI Lampung lebih mengedepankan nilai kekeluargaan sehingga karyawan juga merasa lebih nyaman saat bekerja dan merasa apa yang mereka kerjakan itu pure untuk kebaikan dan nama baik identitas Lembaga.

4. Perencanaan Peningkatan Kinerja

Karyawan merupakan instrumen utama penentu keberhasilan di perusahaan. Pentingnya eksistensi karyawan menjadikan karyawan sebagai komponen yang kompetensinya dari waktu ke waktu harus terus ditingkatkan. Berkaitan dengan upaya perencanaan perencanaan peningkatan kinerja karyawan di LPP Stasiun TVRI Lampung Bapak Saipulloh menyatakan Pembinaan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan di TVRI kami dimulai dengan membuat perencanaan pada setiap tahun yang dilaksanakan dalam bentuk diklat yang wajib dihadiri oleh karyawan perbidang/divisi masing-masing. Dalam kegiatan tersebut kami menugaskan para karyawan yang belum melaksanakan diklat di jakarta, harus diwajibkan melakukan pembelajaran langsung dipusat. Itu semua berkaitan dengan diklat profesi, diklat karir. Diklat profesi sesuai bidangnya. Misalkan seperti saya di bidang SDM dan saya mengikuti diklat yang berkaitan dengan sumber daya manusia.¹⁰

¹⁰Saipulloh SE.,MM LPP Stasiun TVRI Lampung, tentang *Perencanaan peningkatan kinerja*, selasa, 20 oktober 2020, pukul 11:00 -selesai

Peneliti amati tentang program kegiatan pelatihan tertuang didalam rencana bagian SDM sebagai langkah awal pembinaan kinerja karyawan dilakukan melalui kegiatan diklat di pusat.

5. Sistem Rekrutmen Karyawan yang berlaku saat ini di LPP Stasiun TVRI Lampung.

Islam memandang tugas awal yang harus dilakukan pemimpin adalah seleksi calon pegawai guna menempati pos-pos pekerjaan yang ditetapkan. Pemilihan karyawan merupakan aktivitas kunci untuk menentukan jalannya sebuah perusahaan. Maka para pemimpin harus selektif dalam memilih calon pegawai, mereka adalah orang yang berkompeten, memiliki pengetahuan luas, rasa tanggung jawab dan dapat dipercaya (amanah). Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT pada surat Al-Qasas ayat 26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: “Karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya (amanah)”.

Menurut kepala bagian SDM bapak Saipulloh dalam perekrutan karyawan di TVRI kalau untuk sementara seluruh karyawan untuk itu dibawah MENKOMINFO, terus ada kebijakan pemerintah adalah kebijakan kepegawaian di TVRI. Tetapi secara perekrutan itu melalui KOMINFO dan dari TVRI hanya menerima, seperti kemarin KOMINFO membutuhkan pegawai, ada tiga dari KOMINFO, ada kebutuhan dari KOMINFO sendiri, untuk TVRI sekian, untuk RRI sekian, cuma perekrutan induknya ke KOMINFO.”¹¹

Pernyataan tersebut dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa dalam perekrutan karyawan baru membutuhkan penyebar luasan info penerimaan tenaga kerja ke KOMINFO, sebagai langkah awal untuk proses rangkaian tes selanjutnya yang berjalan di LPP Stasiun TVRI Lampung.

6. Ketersediaan fasilitas kerja

Menurut bapak Jonizar selaku Kasubsi Program menyatakan Ketersediaan fasilitas bagi karyawan itu sangat menunjang kinerja masing-masing karyawan perdivisi. Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Juga memenuhi fasilitas yang mendominasi kepentingan TVRI seperti Camera, Handycam, Tripod, Lighting, juga bangunan misalnya (Ruang Studio, Ruang Editor Berita & Program). Dengan adanya fasilitas memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai

¹¹*Ibid.*

tujuan yang telah di tentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efesien.¹²

Pernyataan selaku kasubsi program Bapak Jonizar tersebut sejalan dengan informasi yang di sampaikan oleh Ibu Sufi fatimah selaku karyawan bagian Program yang menyatakan bahwa Segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan nikmati oleh karyawan itu mendominasi daya kreatif dari setiap karyawan di kantor. Dan fasilitas yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya karna secara global lembaga publik terutama televisi dituntut untuk selalu aktif juga *up to date* demi identitas perusahaan menjadi lebih baik.

Pembaruan dari fasilitas di TVRI menurut bapak Saipulloh selaku Koordinator SDM menyatakan Perbaruan di TVRI itu tergantung dari kerusakan pada perusahaan, dan permintaan alat perbaruan itu ajukan ke Pusat. Apalagi pada peralatan seperti camera + Memori, di masa kini seluruh alat digital mulai up to date dan TVRI harus mengikuti perkembangan zaman demi mengefesiensikan waktu di perusahaan, mempercepat regulasi pemberitaan juga demi identitas perusahaan menjadi lebih menonjol dari lembaga publik lain.¹³

¹²Jonizar,S.sos.,MM LPP Stasiun TVRI Lampung tentang *perencanaan peningkatan kinerja*, selasa, 20 oktober 2020, pukul 11:00 –selesai.

¹³Saipulloh.,SE.,MM LPP Stasiun TVRI Lampung tentang *perencanaan lingkungan kerja*, selasa, 20 oktober 2020, pukul 11:00 –selesai.

Peneliti amati tentang perbaruan fasilitas kerja di TVRI itu demi mengefesiensikan waktu, dan mempercepat regulasi pemberitaan (*Up to date*), lembaga publik termasuk televisi diuntut untuk selalu aktif.

7. Perencanaan Lingkungan kerja

Perasaan nyaman dengan lingkungan kerja (dari segi fisik, bangunan, dan dari segi rekan kerja) Maya Virdhita Fitri menyatakan Saya beranggapan kondisi lingkungan yang kurang nyaman juga dapat menurunkan kinerja karyawan. jadi sebisa mungkin kepala pimpinan harus sesekali melihat dan turun langsung untuk mengetahui kondisi lingkungan karyawannya. Misalnya adanya kebisingan suara, kebersihan, ketertiban, keamanan, keindahan kantor dan juga rasa kekeluargaan yang di ciptakan oleh para pekerjanya dan itu saalah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.¹⁴

Kondisi lingkungan kerja di TVRI menjadi bagian komponen yang sangat penting Maya Virdhita Fitri menyatakan “Saya beranggapan itu sangat berpengaruh untuk menacapai suatu yang optimal salah satunya adalah lingkungan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman juga memunculkan daya aktif karyawan pada perusahaan.¹⁵

¹⁴ Maya Virdhita Fitri, SE, LPP Stasiun TVRI Lampung tentang *perencanaan peningkatan kinerja*, selasa, 20 oktober 2020, pukul 11:00 –selesai.

¹⁵*Ibid*

Peneliti amati tentang perencanaan lingkungan kerja di TVRI sangat mengedepankan rasa kekeluargaan demi nyaman para kerja dan menghindari dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja dari para pekerja.

Di LPP Stasiun TVRI Lampung ini Terdapat Keselamatan Kerja yang Diperuntukkan karyawan (tenaga pekerja) Untuk keselamatan kerja di LPP Stasiun TVRI, setiap karyawan memiliki asuransi pekerja guna pekerja mendapatkan perlindungan terhadap semua kecelakaan yang terjadi pada saat berada di area kerja.¹⁶

B. Respon dan Hasil dari Perbaruan Fasilitas dan Lingkungan Kerja

1. Respon karyawan terhadap Peran kepemimpinan pada TVRI Lampung.

Peran pimpinan TVRI Lampung menurut ibu sufi fatimah bisa dikatakan sejalan dengan kemauan karyawan. Memfasilitasi dari tahun ke tahun pun sangat up to date pada era nya mengikut perubahan dan perbaruan pada dunia digital. Disamping itu pimpinan selalu berinovasi dalam kegiatan-kegiatan dan selalu menerima kritis atau masukan dari karyawan nya demi nyaman pekerja juga kinerja karyawan di TVRI Lampung.

Bapak Jonizar mengatakan untuk saat ini TVRI sudah baik, sudah banyak melakukan perubahan, semua nya berjalan dengan profesional

¹⁶Saipulloh.,SE.,MM LPP Stasiun TVRI Lampung tentang *perencanaan lingkungan kerja*, Selasa, 20 oktober 2020, pukul 11:00 –selesai.

mulai dari Atasan sampai dengan anggotanya semua sudah mengetahui tugasnya masing-masing sesuai bidangnya dan menjalankan dengan transparan serta selalu melakukan laporan.

Setiap bidang ada kekurangan dan juga kelebihan masing-masing. Untuk itu TVRI Lampung akan terus mengikuti perkembangan zaman. Demi kelancaran fasilitas juga demi menciptakan lingkungan yang nyaman.

2. Hasil Karyawan setelah dilakukannya perbaruan Fasilitas dan lingkungan kerja.

Ibu Maya mengatakan Setelah adanya perbaruan bagi karyawan di tinjau dari segi bangunan sampai dengan ATK (Alat Tulis Kantor). Peningkatan kinerja karyawan lebih lebih pesat berkembang, karyawan lebih nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja dan itu dapat dilihat dari hasil-hasil dan prestasi yang diberikan kepada pihak TVRI.

Fasilitas yang diberikan kepada karyawan tidak semata-merta hanya untuk kepentingan lembaga tetapi juga untuk kepentingan karyawan TVRI. Dimulai dari bangunan yakni Ruang kepala stasiun jaringan, ruang program, ruang teknik produser, teknik transmisi, ruang pemancar, ruang keuangan, ruang sekretariat, ruang SDM/UMUM, ruang pemasaran atau pengembangan usaha, studio rekaman dan shoot, ruang editor berita, ruang redaksi, ruang dharma wanita, ruang rapat, ruang VIP, ruang make up, ruang tunggu, toilet (kamar mandi), masjid (tempat ibadah islam), *sealter*, ruang dekorasi, ruang dokumentasi, halaman parkir, ruang

satpam. Juga sampai dengan peralatan pekerja yakni camera, tripod, lighting/ penerangan, tenda outdoor, alat editor (monitor khusus), komputer, CPU, Keyboard, Microfon, salon, headset, earphone, printer, ATK (Alat tulis kantor), dispenser, ricecooker, kursi, meja, lemari dokumen, *Air Conditioner* (AC), Televisi, Kendaraan/Transportasi, mesin dan peralatan pemancar.

Walaupun masih ada beberapa di antaranya yang belum terdapat di TVRI Lampung misalnya seperti Ruang Ibu Menyusui dan dapur umum. Namun TVRI yang sekarang sudah lebih baik dari tahun sebelumnya dan karyawan pun cukup merasa nyaman dengan ini semua.

C. Kondisi Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Pada TVRI Lampung

1. Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan yang digunakan sebagai tempat bekerja karyawan, semangat dan motivasi kerja sangatlah penting, sehingga perusahaan tersebut memperhatikan apa saja yang dapat mempengaruhinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, diantaranya adalah lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang ada didalam perusahaan tersebut.

Kondisi lingkungan kerja TVRI Lampung jika dilihat dari lingkungan fisiknya seperti pusat kerja, meja dan kursi, pencahayaan, pengaturan suhu udara dan lain sebagainya maka yang dibutuhkan oleh karyawan TVRI Lampung sudah sesuai dengan standar operasional

perusahaan. Sedangkan jika dilihat dari lingkungan non fisiknya maka kondisi antara atasan dan bawahan maupun antara sesama karyawan dalam segi komunikasi dan rasa kekeluargaan sangat ditekankan. Apabila terjadi konflik atau kesenjangan antara sesama karyawan, atasan atau pimpinan TVRI Lampung langsung ikut turun tangan dan memusyawarahkan untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi oleh karyawannya, sehingga tidak mengganggu aktifitas dan kenyamanan karyawan lainnya dalam melaksanakan tugas TVRI Lampung. Direktur sangat memperhatikan ketertiban didalam lingkungan kerja TVRI Lampung.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sufi Fatimah selaku staff bagian program menyatakan bahwa, lingkungan kerja adalah suasana yang ada di dalam atau disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kondisi para karyawan dalam menjalankan tugas. Misalnya suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, hubungan yang harmonis diantara karyawan dan atasan serta rasa aman dan rasa kekeluargaan yang erat. Dalam hal ini peran dan tugas seorang pemimpin sangatlah dibutuhkan untuk menciptakan, menjalankan, dan mengawasi hubungan yang baik dilingkungan kerja.

Dari hasil wawancara selanjutnya kepada bapak Jati Setyo Wahyu Selaku Pimpinan LPP Stasiun TVRI Lampung, beliau menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif tercipta karena adanya hubungan baik diantara semua orang yang ada didalam sebuah

perusahaan serta terpenuhinya fasilitas kerja yang dapat memudahkan dan menambah semangat kerja karyawan. Hal inilah yang diterapkan di LPP Stasiun TVRI Lampung.

Beliau membagi kondisi hubungan kerja dalam perusahaan menjadi dua yaitu, kondisi hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan antar sesama karyawan.

a. Kondisi Hubungan antara karyawan dengan atasan

Hubungan antara karyawan dengan atasan adalah suatu kondisi lingkungan kerja antara karyawan dan atasan yang dapat berinteraksi dengan baik serta dapat melaksanakan proses kepemimpinan dengan baik. Hubungan yang terjalin di antara karyawan dengan atasan di TVRI Lampung adalah:

- 1) Perhatian yang diberikan atasan dalam pelaksanaan tugas
- 2) Adanya komunikasi yang efektif dalam hubungan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan
- 3) Adanya kerja sama dalam upaya mencapai tujuan
- 4) Pemenuhan fasilitas kerja karyawan. Baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan
- 5) Atasan memperhatikan saran dari karyawan atau bawahan

b. Kondisi hubungan antar sesama karyawan

Hubungan antar sesama karyawan sangatlah dibutuhkan, karena dengan adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan maka akan tercipta suasana nyaman dan akan terhindar dari konflik, karena

antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya akan saling mendukung dan tolong-menolong dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hubungan antar sesama karyawan di TVRI Lampung yaitu:

- 1) Komunikasi yang baik diantara karyawan
- 2) Kerja sama antar karyawan
- 3) Saling mengingatkan diantar karyawan
- 4) Menghargai pendapat dan saran diantara karyawan

Untuk menciptakan dan mengarahkan hubungan dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan sangatlah penting dan diperlukan. Hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan tersebut akan menimbulkan rasa nyaman terhadap karyawan perusahaan yang bersangkutan didalam pelaksanaan tugas-tugas perusahaan. Selain itu, dengan adanya hubungan karyawan didalam perusahaan yang baik, maka para karyawan akan dapat menghindarkan diri dari konflik-konflik yang timbul didalam perusahaan tersebut.

Dalam hasil wawancara selanjutnya, beliau mengatakan bahwa untuk menciptakan kondisi lingkungan yang baik, maka diperlukan hal-hal di bawah ini:

a. Rasa aman

Rasa aman adalah keadaan seseorang yang merasa dirinya terlindung dari bahaya, ancaman dan bebas dari gangguan.

Indikator rasa aman pada TVRI Lampung adalah :

1) Adanya security (keamanan)

Dengan adanya penjagaan keamanan yang diberikan TVRI Lampung akan mampu meningkatkan keamanan karyawannya. Karyawan akan merasa tenang selama mereka bekerja karena adanya security tersebut dan karyawan tidak khawatir akan adanya tindak kejahatan yang mengintai mereka.

2) Adanya jaminan kesehatan

Jaminan kesehatan yang diberikan oleh TVRI Lampung dapat memberikan rasa aman pada karyawannya. Dengan jaminan kesehatan tersebut, karyawan tidak akan khawatir jika terkena cedera atau sakit saat menjalankan tugasnya, karena biaya akan ditanggung oleh TVRI Lampung, sehingga karyawan akan tetap merasa aman dengan adanya jaminan kesehatan yang diberikan TVRI Lampung tersebut.

3) Kamera CCTV

Adanya cctv yang terpasang di TVRI Lampung dimaksudkan agar semua aktivitas dan keluar masuknya karyawan dan nasabah dapat terlihat dan diamati. Perekaman cctv memberikan rasa aman bagi semua yang ada didalam lingkungan kerja TVRI Lampung. Cctv digunakan untuk mengantisipasi jika terjadi tindak kejahatan maka akan dengan mudah diselidiki dengan cctv yang terpasang di TVRI Lampung.

b. Nyaman

Rasa nyaman adalah suatu keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, yaitu kebutuhan akan ketentraman (suatu kepuasan yang meningkatkan penampilan sehari-hari) dan kesenangan/kelegaian.

Indikator dari rasa nyaman pada TVRI Lampung tersebut adalah sebagai berikut:

1) AC (*Air Conditioner*)

Dengan adanya AC (*Air Conditioner*), maka karyawan akan betah di dalam ruang kerjanya. Tidak merasa pengap dan panas saat berada dalam lingkungan kerja di TVRI Lampung, sehingga karyawan tidak perlu keluar dari TVRI Lampung untuk mencari udara yang sejuk dan segar.

2) Masjid

Adanya tempat ibadah (Masjid) yang ada di TVRI Lampung memberikan kemudahan saat sholat. Karyawan tidak perlu beribadah keluar TVRI atau beribadah dalam ruangan kerjanya, karena sudah ada Masjid didalam TVRI Lampung sehingga lebih efisien waktu dan tenaga. Karyawan juga melakukan sholat berjama'ah secara bergantian.

3) Penataan ruang

Penataan ruang dapat memberikan kenyamanan dan kemudahan pada karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan penataan ruang yang baik, akan memberikan ruang gerak secara leluasa kepada karyawan, jika ruang gerak dalam perusahaan tersebut terlalu sempit, kurang baik dan sesuai, maka akan dapat mengakibatkan karyawan

tidak bekerja dengan baik, sehingga produktivitas kerja dari karyawan akan menjadi rendah.

4) Musik dan TV

Dengan adanya musik dan TV, akan membuat karyawan merasa nyaman dan enjoy. Musik tersebut dimaksudkan agar dapat menimbulkan suasana yang gembira dan mengurangi tingkat kepenatan serta kelelahan karyawan dalam bekerja.

5) Penempatan jenis pekerjaan

Penempatan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, yang diberikan TVRI Lampung kepada karyawannya adalah agar karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan mampu menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan lebih efektif dan efisien.

6) Kamar mandi

Adanya kamar mandi di dalam lingkungan kerja TVRI Lampung sangat memberikan kenyamanan pada semua anggota yang ada di dalam TVRI Lampung, karena dengan adanya kamar mandi tersebut kebutuhan akan lahiriyah telah tercukupi.

c. Kondusif

Kondusif adalah suatu keadaan atau rasa tenang yang bersifat mendukung dan dapat membantu serta memberikan kearah kebaikan. Maka indikator yang terdapat dalam rasa kondusif tersebut adalah sebagai berikut:

1) Komunikasi

Adanya komunikasi yang baik di dalam sebuah lembaga atau perusahaan, akan menghindarkan karyawan maupun atasan dari konflik dan kesalahfahaman. Jika terjadi kesalahfahaman dalam lingkungan kerja tersebut maka komunikasi yang baik tersebut sangat membantu untuk meluruskan dan menyelesaikan pertentangan yang terjadi. Sehingga situasi dan kondisi di dalam lingkungan kerja tersebut tetap kondusif dan terjaga dengan baik.

2) Dukungan dan motivasi

Adanya dukungan dan motivasi akan menciptakan suasana yang kondusif. Dengan dukungan dan motivasi yang diberikan oleh atasan atau direktur dan sesama karyawan dalam perusahaan tersebut mampu meningkatkan semangat dan suasana harmonis dalam lingkungan kerja disuatu perusahaan tempat bekerja. Sehingga suasana kondusif yang tenang dan nyaman tetap terjaga dengan adanya dukungan dan motivasi yang diberikan tersebut.

3) Keterbukaan Sikap

Keterbukaan mampu memberikan suasana yang tenang dan nyaman terhadap para karyawan. Adanya keterbukaan diantara karyawan dan atasan tersebut dapat menghindarkan adanya konflik yang terjadi di dalam lingkungan kerja sehingga suasana yang kondusif tersebut tetap terjaga.

4) Sistem kekeluargaan yang kuat

Dengan adanya sistem kekeluargaan yang erat, maka karyawan akan merasa bahwa mereka memiliki dan menjadi bagian dari TVRI Lampung, sehingga mereka mempunyai kewajiban untuk menjaga ketentraman, keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang terdapat di TVRI Lampung. Sehingga dengan rasa kekeluargaan itulah suasana kondusif tetap terpelihara dengan baik.

1. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah perlengkapan atau kelengkapan yang terdapat dalam perusahaan yang dapat dinikmati dan dimanfaatkan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhannya baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Kondisi fasilitas kerja pada TVRI Lampung dapat dilihat dari pemenuhan fasilitas yang diberikan. Fasilitas-fasilitas kerja yang diberikan TVRI Lampung kepada karyawan adalah sebagai berikut:

No	FASILITAS INDIKATOR BANGUNAN
1	Ruang Kepala Stasiun jaringan
2	Ruang Program
3	Ruang Teknik Produser
4	Ruang Teknik Trransmisi
5	Ruang Pemancar
6	Ruang Keuangan

7	Ruang Sekretariat
8	Ruang SDM/ UMU
9	Ruang Pemasaran atau pengembangan Usaha
10	Studio Rekaman dan shoot
11	Ruang Editor Berita
12	Ruang Redaksi
13	Ruang Dharma Wanita
14	Ruang Rapat
15	Ruang VIP
16	Ruang Make Up
17	Ruang Tunggu
18	Tolilet (Kamar Mandi)
19	Masjid (Tempat Ibadah)
20	Sealter
21	Ruang Dekorasi
22	Ruang Dokumentasi
23	Halaman Parkir
24	Ruang Satpam

Tabel 2. Fasilitas kerja dengan Kategori Bangunan (Sumber TVRI Lampung)

No	FASLITAS INDIKATOR PERALATAN PEKERJA
1	Camera
2	Tripod
3	Lighting/ Penerangan
4	Tenda Outdoor
5	Alat Editor (Monitor Khusus)
6	Komputer + CPU + Keyboard
7	Microfon + Salon + Headset + Earphone
8	Printer
9	ATK (Alat Tulis Kantor)
10	Dispenser
11	Ricecooker
12	Kursi + Meja
13	Lemari Dokumen
14	Air Conditioner (AC)
15	Televisi
16	Kendaraan/ Transportasi
17	Mesin dan Peralatan Pemancar

Tabel 3. Faslitas kerja dengan Kategori Peralatan (Sumber TVRI Lampung)

Fasilitas kerja adalah sebagai stimulus yang diberikan perusahaan untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan

diharapkan dapat memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan lebih cepat dan maksimal.

Maka sesuai dengan tabel di atas fasilitas yang ada di TVRI Lampung dirasa telah sesuai dengan standar operasional perusahaan. Selain fasilitas diatas, para karyawan TVRI Lampung juga mendapatkan fasilitas lain, seperti:

- a. Fasilitas jaminan kesehatan (pengobatan)
- b. Touring untuk menghilangkan penat selama mereka bekerja. Touring tersebut juga untuk meningkatkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan diantara karyawan
- c. Adanya kamar mandi dan mushola yang memudahkan karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai umat muslim
- d. Mendapatkan Training untuk lebih meningkatkan etos kerja dan menambah pengetahuan.
- e. Selain itu karyawan juga mendapatkan Grade dan insentif dari hasil kinerjanya
- f. Dan jika karyawan menginginkan kendaraan untuk memudahkan dan memaksimalkan pekerjaannya, maka TVRI Lampung akan memfasilitasi dengan memberikan kendaraan tersebut, dengan cara karyawan tersebut membayar semampunya dengan sistem potong gaji dan setelah kendaraan tersebut lunas, maka kendaraan tersebut sepenuhnya menjadi milik karyawan yang bersangkutan.

D. Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Pada TVRI Lampung

Kinerja adalah suatu hasil penilaian kerja karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas yang dibebankan dalam mencapai visi dan misi dengan sesuai standar prosedur operasional yang ditentukan. Penilaian kinerja TVRI Lampung sendiri dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

1. Kedisiplinan kerja karyawan

Pada dasarnya kedisiplinan karyawan harus mengacu pada standar operasional, dimana setiap karyawan harus datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan, selain itu jumlah absensi juga sangat mempengaruhi penilaian kinerja karyawan, maka jumlah absensi karyawan harus sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.

2. Kualitas Pelayanan Karyawan terhadap Perusahaan

Kualitas pelayanan karyawan terhadap perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap penyiaran televisi, maka setiap karyawan dituntut untuk penyebaran informasi dan menyajikan tayangan yang berkualitas, mendidik dan berada di hati khalayaknya yang cenderung terkotakkan karena sistem rating yang menjadikan ukuran keberhasilan suatu program.

3. Hubungan karyawan satu dengan karyawan yang lain

Terciptanya hubungan yang baik di antara para karyawan memberikan dampak yang positif terhadap terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman, maka setiap karyawan mendapatkan

perhatian dan poin penilaian terhadap tingkah polah yang dilakukan dalam menjalankan tugasnya.

4. Kemampuan bekerja sama

Untuk mencapai target yang dilakukan oleh perusahaan maka kemampuan bekerja sama dengan orang lain sangat diperlukan. Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan atau hasil.

5. Kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan

Kecepatan dalam menyelesaikan tugas menunjukkan bahwa karyawan tersebut bersungguh-sungguh dalam menjalankan kewajibannya. Semangat yang dimiliki oleh karyawan tersebut dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan.

Penilaian dilakukan oleh TVRI Lampung untuk melihat dan mengukur sejauh mana kemampuan karyawannya. Apakah karyawan tersebut mengalami peningkatan dalam menjalankan tugas yang dibebankan ataupun sebaliknya. Penilaian karyawan juga dimaksudkan untuk perbaikan kinerja yang mana memungkinkan karyawan, manajer dan direktur dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi atau kinerja.

Jika karyawan dapat mencapai target, maka yang diberikan TVRI Lampung kepada karyawannya adalah insentif dan grade penilaian kerja yang baik dan reward karyawan terbaik. Hal tersebut dimaksudkan sebagai apresiasi atas kerja

keras yang dilakukan dan sebagai motivasi kepada karyawan yang lain agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

Maka data yang diperoleh peneliti yang menunjukkan peningkatan kinerja karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung adalah sebagai berikut:

**Tingkat Kinerja Karyawan (%)
TVRI Lampung Tahun 2006 – 2020**

TAHUN	Tingkat Kinerja Karyawan
2006	64,56 %
2008	65,61%
2010	73%
2012	76,21%
2016	77,67%
2018-2020	77,94%

Tabel 4. Tingkat Kinerja Karyawan (Sumber TVRI Lampung)

Tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan TVRI Lampung selama tahun 2006 sampai 2020 mengalami peningkatan. Hal itu dikarenakan adanya penambahan fasilitas setiap tahunnya. Adapun penambahan fasilitas tersebut adalah sebagai berikut: Pada tahun 2006 fasilitas yang dapat dimanfaatkan adalah dengan adanya mushola, pemberian training untuk mengembangkan kompetensi kinerja karyawan serta adanya kamar mandi yang memudahkan aktivitas karyawan. Pada tahun 2008 TVRI Lampung menambahkan AC (*Air Conditioner*) untuk memberikan kenyamanan pada karyawannya. Sedangkan pada tahun 2010 TVRI Lampung menambahkan Printer, ATK (Alat Tulis Kantor), Lemari Dokumen di setiap ruangan Perdivisi untuk

memudahkan dan meningkatkan kinerja karyawan, serta menambahkan adanya jaminan kesehatan untuk memberikan rasa aman pada diri karyawan. Pada tahun 2012 diberikan adanya fasilitas touring dan kenaikan tunjangan serta insentif apabila karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh TVRI Lampung. Sedangkan untuk meningkatkan kenyamanan dan keamanan maka pada tahun 2016 TVRI Lampung menambahkan adanya security (keamanan). Sedangkan pada tahun 2018 TVRI Lampung memberikan fasilitas musik dan Televisi disetiap ruangan untuk menambah kenyamanan serta menambahkan CCTV untuk meningkatkan keamanan TVRI Lampung. Kemudian mulai pada tahun 2019-2020 perbaruan fasilitas TVRI terus dilakukan guna untuk mempermudah segala sistem bekerja lembaga penyiaran publik. Mulai dari Camera, Memory Card, Tripod, *Linghting*/Penerangan, alat editor (Monitor khusus), Microfon, salon, juga televisi yang bersangkutan pada penyiaran di TVRI Lampung Setelah adanya penambahan fasilitas yang dijelaskan di atas, maka peningkatan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Presentase Peningkatan Kinerja Karyawan
TVRI Lampung Tahun 2006-2020**

No	Tahun	Peningkatan
1	2006 – 2008	1,05%
2	2009 – 2011	7,39%
3	2012 – 2014	3,21%
4	2015 – 2017	1,46%
5	2018 – 2020	0,27%

Tabel 5. Peningkatan Kinerja Karyawan (Sumber TVRI Lampung)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat seberapa tinggi tingkat kinerja karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung dari tahun 2006 sampai 2020. Data tersebut menunjukkan pada tahun 2006-2008 kinerja karyawan sebesar 1,05% dan pada tahun 2009-2011 peningkatan kinerja karyawan sebesar 7,39% sedangkan pada tahun 2012-2014 peningkatan kinerja karyawan 3,21%, dan pada tahun 2015-2017 mengalami peningkatan sebesar 1,46% sedangkan pada tahun 2018-2020 kinerja karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung mengalami peningkatan sebesar 0,27 %.

E. Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan TVRI Lampung

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Jati Setyo Wahyu Selaku Pimpinan TVRI Lampung menyatakan bahwa, lingkungan kerja dan fasilitas kerja memiliki peranan yang sangat penting guna meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Maka peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan Lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif dan menyenangkan serta mempunyai rekan kerja yang ramah akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, karena dengan lingkungan, fasilitas dan hubungan yang baik diantara semua karyawan akan menunjang rasa semangat karyawan sehingga karyawan tersebut menjadi betah dan selalu bersemangat untuk tetap masuk kerja.

2. Sebagai sarana untuk menambah semangat dan motivasi kerja karyawan Tersedianya fasilitas yang ada di dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa terbantu untuk menyelesaikan tugasnya, sehingga karyawan menjadi semangat dan termotivasi dengan adanya fasilitas tersebut, karyawan tidak terlalu ngoyo dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Sarana untuk memberikan kenyamanan dan keamanan dalam bekerja Adanya lingkungan kerja yang baik berperan untuk memberikan kenyamanan pada karyawan, sarana yang diberikan tersebut agar karyawan merasa tetap nyaman dan tenang selama mereka bekerja. Rasa aman dan nyaman pasti diharapkan oleh setiap karyawan di dalam tempat mereka bekerja.
4. Meningkatkan identitas perusahaan Dengan adanya fasilitas dan lingkungan kerja yang berkualitas dari perusahaan, maka secara tidak langsung akan menguntungkan pihak karyawan dan perusahaan. Karena dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan tersebut maka secara tidak langsung akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut.
5. Mengembangkan Kompetensi Karyawan Untuk mengembangkan kompetensi kinerja karyawan, maka TVRI Lampung memberikan fasilitas berupa Training dan pelatihan-pelatihan kepada karyawan guna memaksimalkan kinerja karyawannya.

BAB IV

**PERAN LINGKUNGAN KERJA DAN FASILITAS KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
LPP STASIUN TVRI LAMPUNG**

Setelah seluruh data yang diperoleh didalam penelitian di uraikan, maka pada tahap selanjutnya akan dilakukan pembahasan data yang telah di uraikan di bab sebelumnya. interpretasi data secara keseluruhan untuk masing-masing variabel dapat dilakukan setelah terlebih dahulu diklasifikasikan berdasarkan nilai-nilai yang diperoleh dari responden. Berdasarkan klasifikasi yang telah ditentukan, maka keseluruhan data yang diperoleh dari responden dapat dijabarkan sebagai berikut :

Sebagaimana kita ketahui bahwa peran pimpinan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja merupakan hal penting disamping kelengkapan ragam pada perusahaan yang bergerak dibidang penyiaran., karna dengan kualitas karyawan akan mencerminkan kinerja karyawan dari perusahaan yang bersangkutan. Maka tidaklah heran jika perusahaan yang bergerak di Lembaga penyiaran (Televisi) selain memberikan kelengkapan didalam produknya juga akan memberikan kinerja yang baik guna identitas dari perusahaan tersebut.

Didalam meningkatkan kinerja karyawan, LPP Stasiun TVRI Lampung berusaha memberikan pelayanan terbaik bagi karyawannya, dengan adanya kelengkapan fasilitas kerja dan lingkungan kerja karyawan akan merasa nyaman dan memicu kinerja yang baik bagi perusahaan. Ada pun hal-hal yang berkaitan TVRI Lampung berpedoman seperti apa yang digariskan oleh pemerintah yang berfungsi sebagai media pendi 96 informasi dan dakwah.

Peranan adalah aspek yang dinamis dari suatu kedudukan (status) peran juga didefinisikan sebagai tindakan atau kegiatan yang ditugaskan, dibutuhkan, dan diharapkan dari satu orang atau kelompok. Pimpinan merupakan seseorang yang memfungsikan dirinya untuk lembaga dan berperan aktif di dalam lembaga pula. Pimpinan di pilih oleh KOMINFO pusat. Mereka dianggap mampu mengemban amanah karyawannya. Yakni melaksanakan tugas dengan baik dan membuat laporan pertanggung jawaban secara berkala.

Penulis juga melihat adanya hubungan yang terjadi antara peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan itu masuk kedalam pola komunikasi. Hubungan ini menegaskan bahwa manusia sebagai makhluk sosial sangat membutuhkan interaksi/komunikasi dengan sesamanya sebagai referensi diri guna melakukan suatu tindakan. Dalam hal ini pola komunikasi sosial yang dilakukan pimpinan dengan baik dan efektif akan mampu mempengaruhi cara berpikir dan kepribadian serta mental spiritual anggota dalam kehidupan sehari-hari. TVRI Lampung adalah lembaga penyiaran yang sudah mempunyai badan hukum dan juga sudah mempunyai anggaran dasar.

Organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi. Apabila tidak ada komunikasi, para pegawai tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan kerjanya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyedia tidak dapat memberikan instruksi, koordinasi kerja tidak mungkin dilakukan, dan organisasi akan runtuh karena ketiadaan komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

A. Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Pada LPP Stasiun TVRI Lampung di tinjau dalam perspektif Islam

Sebagaimana dijelaskan bahwa untuk menciptakan suasana yang aman, nyaman dan kondusif disuatu lingkungan kerja dalam lembaga penyiaran dan perusahaan, maka lembaga tersebut harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hal tersebut pula yang telah diterapkan pada LPP Stasiun TVRI Lampung. Sebagaimana telah disebutkan dalam Al-qur'an surat Al-Hujaraat ayat 10.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴿١٠﴾

Artinya : orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.

Ayat di atas menjelaskan bahwa sesungguhnya setiap orang mukmin itu adalah saudara, sehingga dalam bersaudara haruslah mempunyai hubungan yang baik. Begitu pula dengan LPP Stasiun TVRI Lampung. Untuk menjaga hubungan yang baik dan keharmonisan antara sesama karyawan maupun dengan atasan maka setiap orang harus menanamkan rasa kekeluargaan dan komunikasi yang baik untuk menghindarkan diri dari konflik.

Berdasarkan hasil wawancara kepada bapak Jati Setyo Wahyu. Selaku Pimpinan LPP Stasiun TVRI Lampung, Rasa kekeluargaan dan komunikasi yang tercipta di LPP Stasiun TVRI Lampung adalah dengan menjaga kondisi lingkungan kerja antara karyawan dengan atasan maupun antara karyawan dengan sesama karyawan, yaitu saling memberikan perhatian baik atasan kepada karyawan maupun karyawan terhadap atasan dalam melaksanakan tugas, adanya komunikasi secara efektif dalam hubungan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan, adanya kerja sama dalam upaya pencapaian tujuan LPP Stasiun TVRI Lampung. Pemberian fasilitas kerja yang baik sesuai kebutuhan karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, respon atasan dan karyawan ketika ada salah seorang anggota karyawan terkena musibah, serta atasan juga sangat memperhatikan saran dari karyawan atau bawahannya. Saling membantu dan tolong menolong, serta menghubungkan tali silaturrahim di antara keluarga karyawan maupun atasan.

Kondisi lingkungan kerja dan pemenuhan kebutuhan kerja yang demikian tersebut mampu memberikan kenyamanan dan menambah semangat karyawan saat menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh LPP Stasiun TVRI Lampung.

Sedangkan kondisi fasilitas kerja yang ada di LPP Stasiun TVRI Lampung adalah seperti yang telah dijelaskan di atas, yaitu untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya serta sebagai stimulus untuk memberikan motivasi dan dukungan

kepada karyawannya. Sebagaimana telah dijelaskan pula pada bab II bahwa setiap perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas-fasilitas yang menyenangkan bagi karyawannya.

Demikian pula pada di LPP Stasiun TVRI Lampung, agar rasa aman, nyaman, kondusif dan menyenangkan tetap terjaga dan meningkatkan kinerja karyawan maka LPP Stasiun TVRI Lampung selalu melakukan evaluasi atas fasilitas yang diterima karyawan berdasarkan penilaian kinerja selama satu tahun.

Selain fasilitas kerja yang telah ditentukan oleh LPP Stasiun TVRI Lampung sesuai dengan standar operasional perusahaan, LPP Stasiun TVRI Lampung juga memberikan penambahan fasilitas kerja lainnya untuk kelancaran dan kemudahan aktifitas perusahaan. Penambahan fasilitas kerja yang diberikan LPP Stasiun TVRI Lampung pada tahun 2006-2008 adalah adanya masjid (Tempat ibadah), pemberian training serta adanya kamar mandi yang memudahkan aktivitas karyawan. Sedangkan pada tahun 2009-2011 LPP Stasiun TVRI Lampung menambahkan AC (Air Conditioner) serta membangun ruang dharma wanita, ruang rapat, ruang VIP, ruang tunggu, Sealter, ruang dekorasi, ruang dokumentasi. Kemudian pada tahun 2012-2014 ditambahkan fasilitas disepnser, ricecooker dan jaminan kesehatan. Pada tahun 2015-2017 LPP Stasiun TVRI Lampung memberikan fasilitas touring dan kenaikan tunjangan serta insentif pada karyawannya. Sedangkan pada tahun 2018-2019 LPP Stasiun TVRI Lampung menambahkan adanya security (keamanan) untuk meningkatkan keamanan dan kenyamanan karyawan,

Tamu (Klien), dan Bintang Tamu LPP Stasiun TVRI Lampung. Kemudian pada tahun 2020 ditambahkan adanya fasilitas televisi disetiap ruangan untuk menambah kenyamanan serta menambahkan CCTV untuk meningkatkan keamanan LPP Stasiun TVRI Lampung.

Adanya fasilitas kerja pada LPP Stasiun TVRI Lampung telah sesuai dengan standar operasional, dan penambahan-penambahan fasilitas kerja di LPP Stasiun TVRI Lampung tersebut dirasa sangat baik dan efektif untuk meningkatkan semangat kerja dan nyaman karyawan dalam bekerja. Maka kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang diberikan oleh LPP Stasiun TVRI Lampung tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

B. Analisis Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Pada LPP Stasiun TVRI Lampung di tinjau dalam perspektif Islam

Perkembangan lembaga penyiar pada saat ini sangat signifikan, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pendirian lembaga penyiar baru disetiap daerah. Namun didalam melesatnya perkembangan lembaga penyiar saat ini tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan khususnya dan juga kepercayaan masyarakat pada umumnya. Maka untuk memperbaiki kinerja karyawan, LPP Stasiun TVRI Lampung selalu melakukan evaluasi terhadap lingkungan kerja dan fasilitas kerjanya untuk memperbaiki kinerja karyawan, karena peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja memberikan kontribusi besar dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan fasilitasnya, karena faktor lingkungan kerja dan fasilitas

kerja mempunyai peran yang sangat besar sehingga dapat tercipta kerja tim, partisipasi aktif dan berperan terhadap tingkah laku individu dan kelompok. Hal tersebut disebabkan oleh lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang mempunyai peran penting dalam mempengaruhi struktur organisasi yang dapat mendorong timbulnya perilaku kedalam organisasi.

Dari pernyataan di atas, jelas bahwa lingkungan kerja dan fasilitasnya memiliki peran yang sangat penting guna meningkatkan kualitas dan memberikan kenyamanan serta meningkatkan produktivitas kerja. Demikian pula yang mendasari LPP Stasiun TVRI Lampung untuk lebih meningkatkan dan memperhatikan lingkungan kerja serta fasilitasnya dengan lebih baik lagi. Bahwa dengan lingkungan kerja yang menyenangkan dan fasilitas kerja yang baik, maka karyawan akan lebih bersemangat dan bergairah dalam menjalankan tugasnya.

Peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja di LPP Stasiun TVRI Lampung yaitu untuk memberikan kenyamanan, keamanan dan kepuasan para karyawan dalam menjalankan tugas dan wewenang yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut sesuai dengan yang dijelaskan pada Bab II, dimana lingkungan kerja dan fasilitas kerja dapat memberikan rasa aman dan nyaman pada pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif tersebut diperlukan adanya komunikasi dan hubungan kekeluargaan yang baik.

Sebagaimana telah disebutkan dalam Al-qur'an surat Al- Maidah ayat 2

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْلُوا شَعِيرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا أَهْدَى وَلَا أَلْقَيْدَ
وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۚ وَإِذَا حَلَلْتُمْ
فَأَصْطَادُوا ۚ وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن
تَعْتَدُوا ۚ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا
اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۖ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah, dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram, jangan (mengganggu) binatang-binatang had-ya, dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keridhaan dari Tuhannya dan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, maka bolehlah berburu. Dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.

Lingkungan kerja dan fasilitas yang ada di LPP Stasiun TVRI Lampung tersebut berperan untuk memberikan rasa nyaman dan senang kepada karyawan saat berada dalam lingkungan kerjanya, dan menikmati fasilitas yang telah disediakan. Untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif,

aman, dan nyaman tersebut LPP Stasiun TVRI Lampung menitik beratkan dan mengawasi adanya komunikasi yang baik antara lain menghargai pendapat karyawan lainnya, baik atasan maupun bawahan, saling menasehati dan mengingatkan, selain itu ialah menanamkan rasa kekeluargaan yang terjalin dengan baik antara atasan dengan karyawan maupun dengan sesama karyawan, serta saling tolong- menolong (Ta'awun) dan menjaga tali silaturahmi, sehingga tercipta suatu lingkungan kerja yang harmonis. Selain itu LPP Stasiun TVRI Lampung juga menambahkan fasilitas seperti Televisi disetiap ruangan dan CCTV untuk menambah dan memaksimalkan rasa nyaman dan senang tersebut.

Lingkungan kerja dan fasilitas kerja pada LPP Stasiun TVRI Lampung dalam menjalankan perannya juga mempunyai tujuan yaitu, untuk meningkatkan kedisiplinan dan daya kreatif kerja karyawan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan daya kreatif karyawan tersebut maka setiap karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung diharuskan untuk mengisi absensi dan paraf setiap datang dan pulang kantor serta mengisi kolom jam sesuai dengan saat karyawan tersebut masuk atau keluar kantor. Dari tanda tangan dan kolom jam tersebut, dapat diketahui karyawan yang disiplin dan kurang disiplin. Cara ini dirasa efektif untuk menilai dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain itu, kedisiplinan kerja sangat berhubungan dengan lingkungan yang nyaman dan kondusif.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan fasilitas kerja tidak secara langsung berperan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja

karyawan, akan tetapi dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman serta fasilitas kerja yang memadai tersebut mampu memberikan pengaruh terhadap karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa, untuk meningkatkan kedisiplinan dan menciptakan suasana kerja yang harmonis LPP Stasiun TVRI Lampung menjaga hubungan baik antara atasan dengan karyawan dan juga sesama karyawan.

Peran selanjutnya dalam menjalankan fungsinya adalah untuk memotivasi dan menambah semangat kerja karyawan. Sebagai lembaga penyiar yang sedang berkembang memang seharusnya memperhatikan lingkungan kerja dan fasilitasnya untuk membantu perkembangannya serta agar menjadi lembaga keuangan yang lebih baik lagi. Hal yang sama dilakukan oleh LPP Stasiun TVRI Lampung sesuai dengan yang dipaparkan oleh Ibu Sufi Fatimah bahwa fasilitas yang ada di LPP Stasiun TVRI Lampung ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi dan semangat pada karyawannya. Fasilitas kerja diberikan agar memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga perusahaan dapat mencapai target dan tujuannya. Seperti yang dijelaskan pada bab II, Jika lingkungan kerja dan fasilitasnya mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini dijelaskan oleh Ibu Maya selaku bagian SDM bahwa, pemberian kemudahan ini berdampak pada semangat kerjanya. Yang awalnya beliau mengerjakan pekerjaan di kantor dengan keadaan yang kurang nyaman, panas

sehingga dirasa membosankan, maka dengan adanya fasilitas berupa AC (*Air Conditioner*), juga televisi dan CCTV dan juga adanya dispenser dan ricecooker disetiap ruangan kini beliau merasa senang dan puas karena tidak pusing dan lebih kondusif karna semua terlengkapi. Selain itu adanya Masjid (tempat ibadah) yang ada di LPP Stasiun TVRI Lampung ini juga memberikan kemudahan saat sholat. Beliau tidak harus beribadah keluar LPP Stasiun TVRI Lampung dan beribadah dalam ruangan kerjanya, karena sudah ada masjid didalam LPP Stasiun TVRI Lampung sehingga lebih efisien waktu dan tenaga.

Selain itu, fasilitas kerja yang ada di LPP Stasiun TVRI Lampung meliputi Masjid, Ruang Dharma wanita, Ruang VIP, Ruang Tunggu, Ruang Make up dan kamar mandi dirasa cukup efisien dan membuat nyaman para karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung. Meskipun didalam LPP Stasiun TVRI Lampung sendiri sudah baik, tetapi satu hal yang disayangkan, yaitu kurang adanya Ruang Ibu Menyusui dan dapur Umum, sehingga karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung harus keluar kantor ataupun pada saat istirahat atau hari-hari hiburan untuk ibu yang sedang menyusui akan merasa tidak nyaman. Akan tetapi dengan demikian karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung merasa cukup.

Jadi dapat dilihat bahwa motivasi karyawan juga timbul karena adanya pemenuhan kebutuhan (fasilitas kerja). Pemenuhan Kebutuhan tersebut untuk memudahkan karyawan dalam menjalankan/menyelesaikan tugas yang dibebankan serta mengoptimalkan kinerja karyawan.

Peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja di LPP Stasiun TVRI Lampung selanjutnya adalah untuk meningkatkan informasi di bidang penyiaran dan memberikan berita yang aktual bergantung pada program lembaga penyiaran tersebut. Oleh karena itu segala sesuatu bersumber dari kinerja karyawan dimana dengan adanya pemenuhan kebutuhan karyawan akan lingkungan kerja dan fasilitas yang cukup baik dan memadai akan menimbulkan semangat kerja. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan betah diruang kerjanya dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan akan meningkat dan mempengaruhi pendapatan perusahaan. Secara tidak langsung adanya pemenuhan akan lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang baik tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dan akan menguntungkan kedua belah pihak, yaitu karyawan dan perusahaan.

Selain itu peran lingkungan kerja dan fasilitas kerja di LPP Stasiun TVRI Lampung adalah untuk mengembangkan kompetensi karyawan. Sebagaimana telah dijelaskan dalam BAB III bahwa Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (Training) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dengan adanya Training yang diberikan oleh LPP Stasiun TVRI Lampung kepada karyawan baru maupun lama. Training yang diberikan kepada karyawan baru adalah untuk melatih kemampuan dan mengajarkan bagaimana sistem operasional yang ada di TVRI Lampung, sehingga dalam menjalankan pekerjaan tersebut akan optimal.

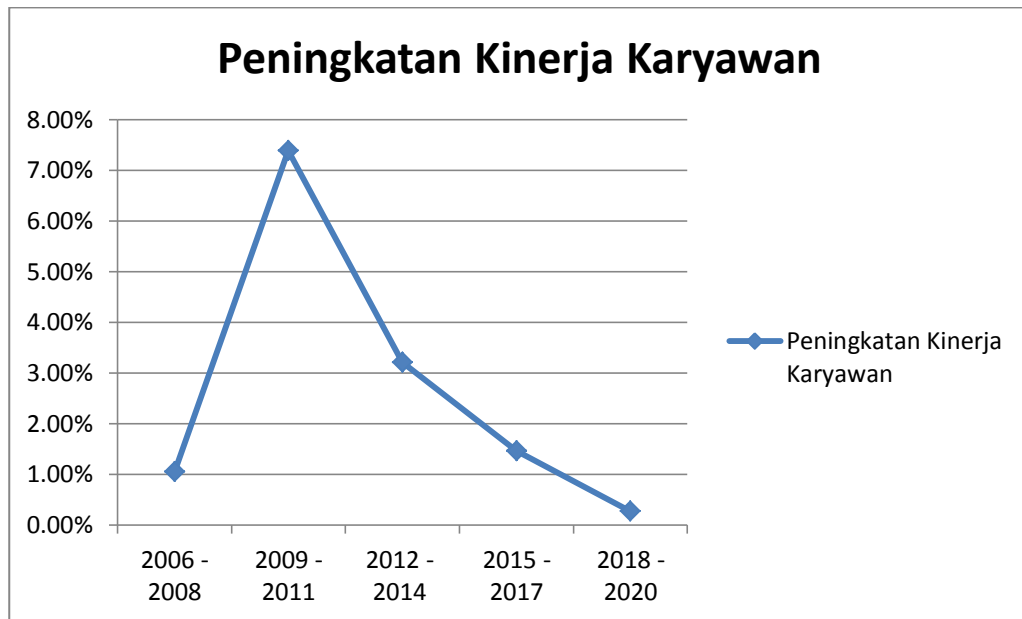
Selain itu training yang diberikan oleh LPP Stasiun TVRI Lampung kepada karyawan baru adalah untuk menilai dan menetapkan karyawan tersebut, apakah karyawan tersebut dapat menjadi karyawan tetap atau tidak. Sedangkan pengembangan kompetensi yang diberikan kepada karyawan lama/tetap adalah diikuti sertakannya para karyawan dalam pelatihan-pelatihan dan seminar-seminar yang berhubungan dengan pengembangan kinerja dan perusahaan.

Dapat dilihat bahwa dengan training dan pengembangan kompetensi yang diberikan oleh LPP Stasiun TVRI Lampung kepada karyawan adalah bukti kesungguhan LPP Stasiun TVRI Lampung dalam meningkatkan dan mengoptimalkan daya kinerja karyawan.

Peningkatan Kinerja Karyawan

No	Tahun	Peningkatan
1	2006 – 2008	1,05%
2	2009 – 2011	7,39%
3	2012 – 2014	3,21%
4	2015 – 2017	1,46%
5	2018 – 2020	0,27%

Tabel 6. Peningkatan Kinerja Karyawan (Sumber TVRI Lampung)



Grafik 1. Peningkatan Kinerja Karyawan (Data diolah oleh peneliti)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat seberapa tinggi tingkat kinerja karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung dari tahun 2006 sampai 2020. Data tersebut menunjukkan pada tahun 2006-2008 kinerja karyawan sebesar 1,05% dan pada tahun 2009-2011 peningkatan kinerja karyawan sebesar 7,39% sedangkan pada tahun 2012-2014 peningkatan kinerja karyawan 3,21%, dan pada tahun 2015-2017 mengalami peningkatan sebesar 1,46% sedangkan pada tahun 2018-2020 kinerja karyawan LPP Stasiun TVRI Lampung mengalami peningkatan sebesar 0,27 %.

Dari hasil pemaparan diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang baik didalam sebuah lembaga, baik lembaga keuangan, perusahaan, instansi maupun organisasi memberikan

kinerja karyawan peningkatan kinerja karyawan peran yang cukup penting. Tidak sedikit perusahaan atau lembaga yang kurang memperhatikan pentingnya lingkungan kerja dan fasilitas kerja tersebut. Meskipun demikian terlihat kecil dan sepele namun sangat penting dan mempunyai andil yang cukup besar dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dan membantu mereka menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan oleh kantor kepada mereka.

Lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang ada didalam sebuah perusahaan secara tidak langsung akan memberikan pengaruh terhadap karyawan maupun perusahaan itu sendiri. Jika kinerja karyawan bagus maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya.

Maka untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal salah satunya adalah dengan memberikan pemenuhan lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan data yang di paparkan oleh penulis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja dan fasilitas kerja pada LPP Stasiun TVRI Lampung sudah baik, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti bahwa kondisi kerja dinyatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan banyaknya fasilitas yang diperoleh karyawan seperti AC, jaminan kesehatan dan penempatan karyawan sesuai bidangnya membuat kondisi lingkungan di TVRI Lampung aman, nyaman dan kondusif.
2. Lingkungan kerja dan fasilitasnya memiliki peran yang sangat penting, yaitu untuk meningkatkan kualitas dan serta meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Lingkungan kerja dan fasilitas kerja di LPP Stasiun TVRI Lampung bertujuan untuk memberikan kenyamanan, keamanan serta kepuasan para karyawan untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepada karyawan, selain itu juga lingkungan kerja dan fasilitasnya merupakan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, dan untuk mengembangkan kompetensi kinerja karyawan agar lebih produktif dan optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya. Serta berfungsi untuk

memberikan suatu motivasi dan menambah semangat karyawan-nya dalam bekerja, dan juga sebagai strategi untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang bersumber dari kinerja karyawan.

Hasil penelitian pada LPP Stasiun TVRI Lampung menunjukkan bahwasanya peran lingkungan kerja dan fasilitasnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini, dapat dibuktikan dengan keterangan yang diberikan karyawan dan tabel peningkatan kinerja karyawan yang didapat dari LPP Stasiun TVRI Lampung.

B. Saran

Dengan selesainya penelitian skripsi ini, dapatlah kiranya penulis memberikan saran:

1. Agar LPP Stasiun TVRI Lampung selalu mempertahankan prinsip kekeluargaan dan ta'awun untuk menjaga kondisi hubungan yang harmonis di dalam lingkungan kerja LPP Stasiun TVRI Lampung.
2. LPP Stasiun TVRI Lampung harus mempertahankan kinerja karyawan dan tetap memberikan semangat dan dukungannya untuk karyawan serta menambah fasilitas yang dirasa kurang oleh karyawan.
3. Lebih meningkatkan sumber daya manusia agar lebih optimal dalam meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Arni, Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)
- Burhan, Bungin, *Metodelogi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: PrenadaMedia, 2005)
- Busro, Muhammad Dr, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia', in Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Gramedia, 2011)
- Dessler, Gary, *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Ed. 14. Edisi Bahasa Indonesia (Jakarta: Indeks, 2015)
- Edy, Suhardono, *Teori Peran (Konsep, Derivasi dan Implikasinya)*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1994)
- Fachreza, Said Musnadi, and M Shabri Abd Majid, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan DanDampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*”, *Jurnal Magister Manajemen*, 2018
- Hasibuan S.P Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Indrasari, Meithiana, “*Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*”, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017)
- J.Supranto, *Metode Penelitian Aplikasinya dalam Pemasaran*, (UI : Jakarta, 1981)
- Koentjaraningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1997)
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013)
- M.Iqbal Hasan, “*Pokok Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*” (Jakarta: Ghalia Indonesia 1998)

- Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005)
- Mulyana, Deddy, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007)
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, in *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Indeks 2012)
- Prawirosentono, *kebijakan kinerja karyawan*. yogyakarta: BPF, 1999
- Samiaji Sarosa, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar*, (Jakarta: Indeks, 2017)
- Sarlito Wirawan Sarwono, *Teori-teori Psikologi Sosial*, (Jakarta: Rajagrafind Persada, 2005)
- Sedarmayanti, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, in *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016)
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2007)
- Soerjono Suekamto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009)
- Suharsmi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (UGM: Yogyakarta, 2011)
- W.A Gerungan, *Psikologi Sosial*, (Bandung: PT. Eresso, 2012).
- Wibowo, Enggar. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. (Jakarta: Rajawali Pers, 2010)
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012)
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2012)

Sumber Jurnnal :

- Adam, Amy. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta*”. Skripsi S1. UI, Jakarta 2009
- Almustofa, Resa. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro 2014
- Andi Asnani.”*Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*” Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP, 2016.
- Bachtiar, Doni. “*Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Management Analysis Journal, Vol.1(1), 2012.
- Faisal. *Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap produktivitas karyawan*, yogyakarta: FE-UGM,2012.
- Josephine, Audrey, and Dhyah Harjanti, ‘*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*’, Jurnal AGORA, 2017
- Kawet, Lotje, ‘*Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada LPP RRI Manado*’, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2016
<https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.14294>
- Nursam, Nasrullah, “*Manajemen Kinerja*”, Kelola: Journal of Islamic Education Management, 2017 <<https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>>
- Pengaruh motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan Kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan kewirausahaan, 2012
- Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepiasan kerja*

- karyawan pada PT United Tractors Cabang Manado*, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 2016.
- Rahmanto, Aris Febri, *'Peranan Komunikasi Dalam Suatu Organisasi'*, Jurnal Komunikologi, 2004
- Ratnasari, Kusuma Chandra Kirana; Ririn Tri, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, 2017
<<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>
- Spencer dalam Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010.
- Supihati, S, *'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen'*, Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta, 2014