

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

eSports atau *Electronic Sport*, dalam Bahasa Indonesia berarti Olahraga Elektronik (Dex Glenniza, 2018) merupakan permainan *video game* yang bersifat kompetitif. Dalam menyelenggarakannya, *eSportss* memerlukan pengorganisasian yang jelas dan melalui pelatihan khusus sama seperti atlet olahraga *professional* lainnya (Reza Wahyudi, 2017). *eSports* memiliki sifat kompetitif dan membutuhkan teknik ketika bermain, strategi juga diperlukan agar bisa memenangkan pertandingan.

Industri *eSports* di Indonesia tidak semata hanya ada pekerjaan sebagai *pro player*, banyak orang yang terlibat di balik layar. Salah satunya adalah media. Media menjadi wadah untuk para penggiatnya untuk menikmati momen-momen yang menggemirakan dan media dibutuhkan untuk memberitakan berita *eSports* terbaru dan terlengkap agar diketahui publik sejauh mana *eSports* di Indonesia sudah berkembang. Salah satu perusahaan di Indonesia yang mendukung penuh kemajuan industri *eSports* di Indonesia adalah PT. Garuda Muthia Shandy (Revival TV).

PT. Garuda Muthia Shandy (Revival TV) adalah perusahaan *eSports agency* lokal pertama di Indonesia yang dibentuk sejak tahun 2008, fokusnya untuk mengelola banyak hal terkait *eSports* mulai dari *event organizer*, konten digital,

talent agency, dan yang paling dikenal adalah media-nya yang selalu memberitakan info *eSports* terbaru di Indonesia dan dunia.

Peneliti sendiri pernah bekerja di PT. Garuda Muthia Shandy (Revival TV) pada tahun 2020-2021 sebagai *influencer eSports*. Peneliti banyak berkomunikasi dengan tim HRD terkait masalah pembayaran upah kerja. Dari sana peneliti melihat bahwa adanya perbedaan kultur di tempat peneliti melakukan magang di PT. Bank Negara Indonesia (BNI) dengan PT. Garuda Muthia Shandy (Revival TV), dimana para pekerja di PT. Garuda Muthia Shandy (Revival TV) merupakan penggiat *eSports* yang lebih mementingkan passion di bidangnya yang dimotivasi oleh kontribusinya terhadap perkembangan *eSports* di Indonesia dan juga lingkungan kerja yang menyenangkan dibandingkan dengan jenjang karir yang jelas seperti budaya di kantor *corporate* (seperti BNI) diluar sana.

Tenaga kerja adalah faktor terpenting guna meningkatkan produksi pada perusahaan. Perusahaan memiliki kewajiban dalam menciptakan keteraturan bagi tenaga kerja agar terciptanya kinerja karyawan yang dapat membangun perusahaan (Wibowo, 2018). Kinerja akan sangat berpengaruh pada kondisi perusahaan, kondusifnya kondisi lingkungan kerja dan lingkungan internal yang saling mendukung akan menghasilkan tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Dibutuhkan manajemen yang baik dalam mengatur kinerja karyawan yang akan berdampak langsung bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia, pada konteks organisasi, mengacu pada tindakan yang berfokus pada pengembangan, kompensasi, penilaian, dan pengelolaan orang-orang yang bekerja untuk perusahaan. Sumber daya manusia berarti penting bagi perusahaan karena mereka adalah titik fokus dari upaya organisasi untuk menerapkan kebijakan dan menjalankan operasi sehari-hari. Mesin, uang, dan cara kerja yang tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang kompeten akan mengakibatkan kinerja bisnis kurang optimal. Hal ini disebabkan karena manusia merupakan satu-satunya komponen manajemen organisasi yang mampu menghasilkan segala sesuatu yang optimal.

Sumber daya manusia pada suatu organisasi perusahaan harus dikelola dengan cara profesional dan proporsional untuk mewujudkan keseimbangan yang baik antara kebutuhan dari karyawan dengan tuntutan yang harus diberikan oleh organisasi. Keseimbangan tersebut akan membuat perusahaan dapat berkembang dengan produktif. Jika karyawan tidak mengembangkan potensi tinggi yang dimilikinya maka akan menyebabkan ketidakmampuan karyawan tersebut dalam mendapatkan prestasi dalam bekerja. Banyak hal yang dapat mempengaruhi rendah ataupun meningkatnya kinerja karyawan disebuah karyawan seperti pemberian tunjangan kepada karyawan, pemberian fasilitas yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan serta lingkungan kerja yang mendukung. Didukung oleh pendapat Sutrisno (2009) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktifitas dari karyawan dalam bekerja, diantaranya adalah faktor dari tunjangan.

Tunjangan merupakan salah satu komponen yang berperan dalam kinerja pegawai. Karyawan diberi kompensasi untuk layanan berkelanjutan mereka kepada

perusahaan dengan pemberian tunjangan, yang mungkin atau mungkin tidak dalam bentuk kompensasi uang (Rohman, 2009).

Tunjangan dapat berupa asuransi kesehatan, asuransi *pension*, pembayaran pada saat cuti, dan fasilitas lain yang dapat mendukung kinerja karyawan. Tunjangan adalah salah satu dari bagaian pengeluaran terbesar yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan persentase sebanyak 28% dari total gaji yang diterima oleh karyawan (Hasibuan, 2021). Pemberian tunjangan yang adil akan menyebabkan kinerja dari karyawan meningkat dengan begitu produktivitas juga akan mengalami peningkatan, sehingga pekerjaan akan terselesaikan secara tepat waktu.

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen yang berperan penting bagi karyawan dalam melakukan segala aktifitas kerja (Rahmawanti dkk., 2014). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan dorongan serta motivasi untuk bekerja bagi karyawan. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi yang ada di tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan dalam bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan ditempat kerja yang menyangkut hubungan antar karyawan, hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan seluruh orang yang berada di satu tempat kerja (Sedamaryanti, 2018).

Faktor lingkungan kerja adalah komponen penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Kondisi dari lingkungan yang buruk akan menyebabkan munculnya potensi karyawan dapat dengan mudah sakit, stress, dan sulit berkonsentrasi yang akan berdampak pada penurunan dari produktivitas

kerja (Hasi, Effendy 2020). Jika perusahaan memiliki ruangan kerja yang tidak nyaman seperti ruangan dengan sirkulasi udara yang buruk, panas, terlalu padat, kurang bersih, dan berisik dapat menimbulkan rasa tidak nyaman bagi karyawan (Khusna,2015).

Lingkungan kerja adalah kunci dari peningkatan kinerja karyawan karena menjadi tempat sehari-hari dalam melakukan segala aktivitas. Lingkungan kerja yang diharapkan karyawan adalah lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif agar dapat mendorong semangat karyawan mencapai tujuan sebuah karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil dari kinerja karyawan maka akan sangat dibutuhkan lingkungan kerja yang memadai, jika karyawan merasa lingkungan kerja tersebut berada pada kondisi baik maka akan menimbulkan efek adanya peningkatan produktivitas bagi perusahaan. (Saleh dan Utomo, 2018).

Dalam penelitian berikutnya dijelaskan bahwa fasilitas termasuk tunjangan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh yang sangat besar hingga 62,80% terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Tujuan mengetahui pengaruh ini adalah untuk dapat terus meningkatkan fasilitas kerja agar kinerja pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini dikarenakan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mokoolang dkk, 2022).

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016), Roelofsen (2002), Hazmi & Nugraha (2021), Pratiwi et al., (2019) dan Anam & Rahardja (2017) yang juga menemukan bahwa fasilitas yang diberikan kepada karyawan serta berada di lingkungan yang mendukung memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja

karyawan. Oleh karena itulah, penulis menginginkan untuk mencari tahu lebih dalam dan memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT Garuda Muthia Shandy (REVIVAL TV)”**.

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Dari uraian latar belakang pada sub bab di atas, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan, Lingkungan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT Garuda Muthia Shandy (REVIVAL TV)”**. Bersamaan dengan judul ini penulis melakukan metode penelitian yang bersifat kuantitatif menggunakan data-data yang diambil dari kuesioner yang telah penulis sebar. Berikut pembatasan ruang lingkup yang telah dirancang sedemikian rupa oleh penulis dalam susunan penelitian:

1. Penulis pada penelitian ini akan memodifikasi hasil penelitian dari penelitian sebelumnya, yaitu jurnal yang berjudul “Pengaruh Program Tunjangan dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai (studi kasus pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Barat)” (Achmad Yani, 2016) dan menambahkan variable independent baru, yaitu lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Penulis juga memakai jurnal berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” (Jufrizen, Fadilla, 2021) dan Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Nabawi, 2019) sebagai rujukan tambahan.

2. Pada penelitian ini menggunakan variabel independent berupa tunjangan, fasilitas kerja dan lingkungan kerja.
3. Penulis memberikan batas pada ruang lingkup penelitian ini, dikarenakan luasnya ruang lingkup yang harus penulis teliti. Objek penelitian yang penulis teliti dikhususkan untuk karyawan tetap PT. Garuda Muthia Shandy (Revival TV) yang bergerak di bidang *eSports*.

1.3 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang ditemukan penulis berdasarkan latar belakang dan ruang lingkup masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Garuda Muthia Shandy (REVIVAL TV)?
2. Bagaimana pengaruh yang dihasilkan dari tunjangan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Muthia Shandy (REVIVAL TV)?

1.4 Perumusan Masalah

Penulis merumuskan masalah berdasarkan dari identifikasi masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah tunjangan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Muthia Shandy?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Muthia Shandy?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Muthia Shandy?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan penelitian yang didapatkan dari uraian permasalahan di atas, yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis adakah pengaruh positif dari tunjangan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Muthia Shandy (REVIVAL TV).
2. Untuk menguji dan menganalisis adakah pengaruh positif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Muthia Shandy (REVIVAL TV).
3. Untuk menguji dan menganalisis adakah pengaruh positif dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Muthia Shandy (REVIVAL TV).

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mendapat manfaat penelitian yang diuraikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini dilakukan agar bisa berkontribusi bagi ilmu manajemen terkait sumber daya manusia dengan memberikan informasi mengenai dampak tunjangan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta memberikan tolok ukur bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan topik.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Akan menjadi umpan balik bagi perusahaan dalam proses pengambilan keputusan tentang tunjangan karyawan, kondisi kerja, dan fasilitas kerja karyawan.

b. Bagi Akademisi

Akan dijadikan sebagai acuan dalam kajian kepustakaan pada ilmu manajemen terkait sumber daya manusia.

c. Bagi Penulis

Akan memberikan pengetahuan yang mendalam tentang fenomena yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan, dengan fokus pada manfaat tunjangan, fasilitas kerja, dan lingkungan kerja.

1.7 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan pada penelitian ini adalah:

BAB I Pendahuluan

Memuat latar belakang; permasalahan penelitian termasuk: ruang lingkup, identifikasi, perumusan, dan pembahasan masalah; tujuan dan manfaat penelitian; serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka

Berisi kajian teori yang akan mendasari penelitian yang meliputi teori dari tunjangan, manfaat karyawan, fasilitas kerja. Selain teori yang dipaparkan pada bab

pertama, bab kedua akan menampilkan penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian sekarang, serta pembentukan hipotesis penelitian dan model analisis.

BAB III Metode penelitian

Berisi terkait desain dari penelitian, terkait variabel penelitian terdiri dari identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel; dan terkait data berupa jenis dan sumber serta proses pengumpulan. Data yang diperoleh akan dilakukan pemilihan populasi dan sampel yang diambil dengan teknik pengambilan sampel kemudian dianalisis dengan teknik analisis data.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

Berisi deskripsi topik penelitian, kemudian dilanjutkan dengan analisis, dan kemudian membahas temuan-temuan pengamatan.

BAB V Penutup

Berisi kesimpulan singkat ditawarkan tentang apa yang ditemukan sebagai hasil dari temuan dan pengamatan yang dilakukan selama penelitian ini.