

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kerja sama dan hubungan yang terjalin baik antara pimpinan dan karyawan akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan meningkat maka otomatis nilai perusahaan akan terus meningkat. Investasi yang sangat berharga di sebuah organisasi yaitu adalah sumber daya manusia, keberhasilan perusahaan di tentukan oleh sumber daya manusia dengan demikian sumber daya manusia memiliki peranan yang paling penting. Sumber daya manusia adalah penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengambilan keputusan serta pengorganisasian. Sumber daya manusia adalah suatu asset yang terpenting yang dimiliki perusahaan, peran sumber daya manusia untuk perusahaan bukan hanya sekedar dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Apabila sumber daya manusia mempunyai tingkat Pendidikan yang tinggi, maka daya saing perusahaan otomatis akan meninggi pula. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatasi perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan sehingga mendorong perusahaan untuk cepat beradaptasi. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus selalu dikembangkan secara kotinyu hal itu untuk meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis. (Winskayati, 2017).

Upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan yaitu dengan cara pengembangan. Pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang di kehendaki organisasi. Usaha tersebut dibuat untuk peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Karyawan merupakan harta yang berharga bagi organisasi, sebab dengan semua potensi yang dipunyai disinyalir dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat berdaya guna, prestasinya

semakin menjadi optimal untuk mencapai tujuan akhir organisasi (Sedarmayanti 2007:187).

Menurut (Darmawan, Agustang & Idkhan ,2021), Setiap perusahaan yang ingin meningkatkan kualitas kerja maka yang sangat penting diperbaharui adalah kualitas sumber daya manusianya, sehingga tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia merupakan asset(modal) perusahaan yang perlu dijaga dan terus ditingkatkan kualitasnya.

Hal lain yang berkaitan dengan kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Mathis & Jackson dalam Hermansyah, Indartati (2015), mengartikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Bahwa kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif. Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan 2012).

Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan karyawan agar mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan 2012).

Menyangkut hal itu, perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda dalam memotivasi karyawan sesuai dengan kondisi dan situasi di dalam perusahaan. Menurut teori *Mc. Clland's Achievement Motivation Theory* bahwa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan (Hasibuan 2012).

PT Jambi Ekspres Televisi adalah perusahaan lokal swasta yang bergerak di bidang penyiaran, dengan maksud untuk berperan sebagai sarana penyebar luasan berita ekonomi, sosial, politik, hukum, budaya, ilmu pengetahuan dan hiburan di provinsi Jambi. Peran karyawan diharapkan bisa mengatasi semua permasalahan secara menyeluruh di dalam diri perusahaan. Kedudukan sumber daya manusia di PT Jambi Ekspres Televisi sangatlah penting. Maka dari itu di perlukan manajemen sumber daya manusia yang mampu menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan yang di harapkan oleh PT Jambi Ekspres Televisi agar kinerja karyawan berjalan baik. Kinerja karyawan yang baik juga bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan. Kinerja karyawan dapat di ukur dari indikator: ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerja sama antar karyawan (Setiawan dan Kartika, 2014). Untuk itu dilakukan observasi awal untuk melihat kinerja karyawan di PT Jambi Ekspres Televisi.

Hasil yang didapat dari observasi awal yang dilakukan dari 7 orang pimpinan PT Jambi Ekspres Televisi. Menurut (Wilson Bangun ,2012:237) seorang atasan mempunyai kewenangan atas kinerja para karyawan sebagai bawahannya. Hasil nya menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi kurang memuaskan, hal tersebut dirangkum pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Observasi awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Atasan merasa puas karena karyawan selalu mengerjakan beban kerja sesuai dengan kemampuan dan waktu kerja	0	2	0	2	3
2	Karyawan terampil dalam menggunakan berbagai fasilitas teknologi informasi yang disediakan untuk bekerja	1	2	0	2	2
3	Karyawan memiliki antusias untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	2	1	1	3
4	Atasan merasa puas karena karyawan mampu masuk dan pulang sesuai jadwal	1	1	1	1	3
5	Atasan merasa puas karena karyawan berkorelasi dengan baik sesama rekan kerja	0	3	2	1	1
	Total	2	10	4	7	12
	Persentase	6%	29%	11%	20%	34%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat menjadi gambaran bahwa kinerja karyawan di PT Jambi Ekspres Televisi belum optimal, ditandai dengan angka jawaban dari para pimpinan perusahaan di kolom (sangat setuju) yang masih sangat tinggi yaitu di angka 34%. Belum optimal nya kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi ini diduga dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman dari karyawan untuk menyelesaikan tugas yang di kerjakan sesuai dengan keahliannya, kurangnya pemahaman dan ketekunan di dalam bekerja membuat kinerja karyawan menjadi tidak optimal.

Tabel 1.2 Data Rating Program Siaran JEK TV

No	Program	Network	TVR	Share
1	INDONESIA PAGI	JEKTV	5.1	21.50%
2	JEK ON THE MUSIC	JEKTV	4.4	18.00%
3	KARTUN	JEKTV	3.8	16.70%
4	SEKITAR JAMBI SIANG	JEKTV	3.7	24.10%
5	CARITA	JEKTV	3.4	13.10%
6	UNTUK PEREMPUAN	JEKTV	3.3	16.60%
7	IKO BERITA NTAH HAPO-HAPO	JEKTV	3.2	12.20%
8	BORGOL	JEKTV	3.1	13.20%
9	SEKITAR JAMBI (REDAKSI)	JEKTV	2.9	14.00%
10	PENTING KENYANG	JEKTV	2.9	13.80%

Sumber : PT Jambi Ekspres Televisi (Data diolah 2022)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas dapat menjadi gambaran kinerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi masih belum optimal ditandai dengan hasil rating dari setiap program yang di tayangkan JEKTV. Semakin tinggi rating pada program televisi maka akan semakin baik program tersebut ,program “INDONESIA PAGI” menjadi program dengan rating tertinggi yaitu 5.1 diikuti oleh program “JEK ON THE MUSIC” dengan rating 4.4, Rating program “IKO BERITA NTAH HAPO-HAPO” yang notabene program ini membahas hal hal yang berkaitan dengan jambi tapi mendapat rating rendah yaitu 3.2, rating terendah di pegang oleh program “PENTING KENYANG” di angka 2.9, angka ini menunjukkan kinerja karyawan pada JEKTV masih belum optimal dan perlu adanya peningkatan kinerja pada karyawan.

Tabel 1.3 Observasi awal Pengembangan Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Keahlian karyawan meningkat melalui program pengembangan yang di buat oleh perusahaan	0	2	2	2	4
2	Program mendukung Pengembangan karyawan	1	1	1	2	5
3	Program pengembangan sesuai dengan aspirasi karyawan	0	0	1	3	6
	Total	1	3	4	7	15
	Persentase	3%	10%	13%	23%	50%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2022)

Dilihat dari data tabel 1.3 dapat menjadi gambaran bahwa pengembangan karyawan sangat di perlukan bagi karyawan dan terutama perusahaan itu sendiri. Data di atas menunjukkan nilai tertinggi pada kolom sangat setuju yaitu 50% menunjukkan pengembangan karyawan diduga akan berdampak pada kinerja karyawan dan karyawan itu sendiri.

Tabel 1.4 Data Pelatihan Karyawan

No	Jenis Pelatihan	Peserta	Waktu Pelaksanaan
1	Cross Functional Training	Semua karyawan PT Jambi Ekspres Televisi	10 Januari 2022-15 Januari 2022
2	Team Training	Semua karyawan PT Jambi Ekspres Televisi	01 Maret 2022-08 Maret 2022
3	Melatih Kreatifitas Perusahaan	Semua karyawan PT Jambi Ekspres Televisi	02 Mei 2022-07 Mei 2022
4	Melatih Keahlian Karyawan (Skill Training)	Semua karyawan PT Jambi Ekspres Televisi	28 Juli 2022-04 Agustus 2022

Sumber : PT Jambi Ekspres Televisi (Data diolah 2022)

Dari tabel 1.4 menunjukkan karyawan Jambi Ekspres Televisi sudah cukup mendapatkan pelatihan dari perusahaan tersebut, di dalam tahun 2022 ada 4 pelatihan yang di berikan kepada karyawan, pelatihan tersebut mengerucut ke karyawan semua pelatihan di tujukan kepada karyawan PT Jambi Ekspres Taelvisi, hasil yang berbeda di tunjukan pada saat observasi awal ada gap antara data pelatihan dengan data observasi awal, hal inilah yang ingin ditunjukan peneliti apakah pengembangan karyawan yang ada di PT Jambi Ekspres televisi sudah berjalan dengan semestinya atau malah sebaliknya.

Pengembangan sumber daya manusia dengan maksud memberikan kegiatan Pendidikan dan pelatihan, kegiatan Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses dengan memberikan atau meningkatkan keterampilan dan kemampuan serta menanamkan sikap baik kepada setiap karyawan dimana proses tersebut akan sangat membantu karyawan dalam mengoreksi kekurangan-kekurangan kerja nya di masa silam, menurut Paludin Panjaitan (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengembangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja. Menurut Meirina dalam Hedita Yosepa, Acep Samsudin & Asep Muhammad Ramdan (2020) Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya dan sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan yang kurang optimal diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang rendah di dalam diri karyawan. Motivasi karyawan yang tinggi akan membuat sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi sebuah tanggung jawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Namun dalam realitasnya motivasi kerja karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi belum sesuai dengan harapan, motivasi kerja karyawan dapat diketahui pula dari adanya penyimpangan perilaku karyawan di tempat kerja. Hal ini diketahui dari hasil observasi, bebrapa karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran yang merugikan perusahaan seperti datang terlambat, juga pulang sebelum jam pulang perusahaan. Menurut Sindi Larasati & Alini Gilang (2014) bahwa motivasi

kerja pada karyawan yang meliputi kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu absensi atau ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2012) Motivasi kerja karyawan tercermin dari hasil pencapaian kinerja karyawan dan tingkat absensi dalam satu periode tertentu.

Indikator yang bisa mengidentifikasi motivasi kerja yang terkait dengan tingkat ketidakhadiran karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi dalam satu tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.5 Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan PT Jambi Ekspres Televisi Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	C	S	I	A	Total	Proporsi Ketidakhadiran %
Januari	30	25	3	2	2	1	8	19%
Februari	30	22	0	2	0	0	2	5%
Maret	30	26	0	0	3	0	3	7%
April	30	25	0	0	0	2	2	5%
Mei	30	22	2	0	3	0	5	12%
Juni	30	25	1	0	2	2	5	12%
Juli	30	24	0	0	1	0	1	2%
Agustus	30	26	0	1	0	0	1	2%
September	30	26	0	1	0	2	3	7%
Oktober	30	25	4	0	1	2	7	17%
November	30	26	1	2	1	0	4	10%
Desember	30	27	0	0	0	1	1	2%

Sumber : PT Jambi Ekspres Televisi (Data diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1.5 rekapitulasi ketidakhadiran karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi tahun 2022 dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih sangat tinggi seperti pada bulan Januari proporsi ketidakhadiran menyentuh angka 19% dimana itu menjadi angka tertinggi di masa tahun 2022, kondisi ini menunjukkan bahwa dari fakta di atas karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi

masih banyak yang absen. Absennya karyawan dalam bekerja diduga karena karyawan kurang termotivasi di dalam bekerja.

Salah satu yang menjadi dasar pengukuran motivasi adalah absennya karyawan, tinggi nya tingkat absens karyawan berarti tingkat permasalahannya ada di motivasi pada karyawan itu sendiri Wilson Bangun (2012:312). Fenomena motivasi kerja pada karyawan PT Jambi Ekspres Televisi dapat dilihat dari berkurangnya semangat kerja sehingga hasilnya tidak sesuai dengan yang di harapkan.

Menurut Mangkunegara dalam Tjiong dan Siagian (2018), Motivasi sebagai pendorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Dari penjelasan di atas, kinerja PT Jambi Ekspres Televisi diduga di pengaruhi oleh motivasi kerja.

Dari penjelasan di atas bisa di simpulkan bahwa dengan pemberian motivasi seseorang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan nya sesuai dengan yang di butuhkan pekerjaannya, dan selalu utnuk berusaha mencari dan menemukan sebuah peluang dimana karyawan dapat menggunakan keahliannya agar dapat berkinerja yang tinggi. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul **“Pengaruh Pengembangan Karyawan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jambi Ekspres Televisi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan data observasi awal dapat dilihat bahwa angka jawaban pada persepsi pimpinan di PT Jambi Ekspres Televisi masih sangat tinggi pada kolom “Sangat Tidak Setuju” dan data tersebut juga menunjukkan bahwa banyak karyawan yang belum sepenuhnya memahami bidang pada pekerjaannya sendiri di tandai dengan jawaban pada point nomor dua bahwa karyawan belum sepenuhnya terampil dalam menggunakan fasilitas teknologi, dengan begitu pencapaian kinerja karyawan pada PT Jambi ekspres Televisi pada tahun 2022 dikatakan belum optimal. Pada data pengembangan karyawan di atas juga menunjukkan bahwa diduga pengembangan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan dan

memberikan dampak positif terhadap hasil akhir bagi perusahaan Data berikutnya yaitu data rekapitulasi ketidakhadiran karyawan yang masih sangat tinggi setiap bulannya pada tahun 2022, angka paling tinggi yaitu di bulan januari yaitu 19% dan angka terendah pada bulan juli, agustus dan desember yaitu 2%. Belum optimal nya kinerja karyawan diduga karena kurang optimalnya pengembangan karyawan dan juga diduga karena karyawan yang kurang termotivasi. Kurangnya pengembangan karyawan dan kurangnya motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tentu akan berdampak tidak baik pada perusahaan tersebut karena hal itu akan mengakibatkan kinerja menurun.

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kinerja karyawan, pengembangan karyawan dan motivasi kerja?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi?
4. Bagaimana pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan, pengembangan karyawan dan motivasi kerja.
2. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi.
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi.
4. Untuk menjelaskan pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Jambi Ekspres Televisi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. **Manfaat Akademis**

Adanya penelitian ini sangat di harapkan agar bisa menambah pemahaman tentang pengaruh pelatihan pengembangan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Membagikan wawasan tambahan untuk penulis dan melatih diri berfikir secara ilmiah pada bidang Manajemen sumber daya manusia, terkhusus pada pengembangan karyawan. Sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang berfokus di studi penelitian pada masalah yang sama di masa yang akan datang.

2. **Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Jambi Ekspres Televisi dalam masalah pengaruh pengembangan karyawan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.