

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi memerlukan sumber daya untuk dapat mencapainya. Sumber daya tersebut adalah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu teknologi, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya lain dapat bekerja. Sumber daya lainnya tidak akan bekerja dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi tanpa sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam perusahaan terdiri dari pemimpin dan karyawan. Keduanya mempunyai peran dan fungsinya masing-masing. Setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan berhubungan baik agar tercipta harmonisasi sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan dapat menciptakan keunggulan bersaing. Semakin tinggi kualitas/potensi sumber daya manusia, semakin tinggi pula kinerja sumber daya manusia tersebut. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kualitas/potensi sumber daya manusia, maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki sumber daya manusia tersebut. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset utama dalam suatu organisasi, karena tanpaadanya sumber daya manusia yang handal yang dapat bekerja secara efektif dan

efisien, maka sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki suatu organisasi, maka tujuan organisasi tidak akan dapat tercapai dengan maksimal, (Abu Sar, dkk 2020).

(Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hasibuan, (2013) menjelaskan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan atau pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi karyawan dan Motivasi kerja ikut mendukung terhadap prestasi kerja pegawai pada suatu perusahaan.

Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan pengarahan adalah faktor penting pada sebuah organisasi. Tugas utama dari seorang pemimpin adalah mengambil keputusan. Suatu organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuannya sertamampu memenuhitanggung jawab akan sangat tergantung dari

pimpinannya(Handayani & Firmansyah, 2016). Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan memengaruhi perilaku bawahannya(Suyadi, 2016).

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai(Erwinsyah E, 2016). Karena itu semestinya pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari instansi agar kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat(Anwar Y, 2018).

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu(Liana W, 2020).Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu (Anoraga, 2009). Motivasi kerja merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi akan membantu para pimpinan memahami sikap kerja masing-masing bawahan, pimpinan akan memotivasi bawahan dengan cara berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerjasetelah dimotivasi atasannya.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno, 2017). Menurut Mangkunegara (2016) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2015).

Lembaga Penyiaran Publik TVRI atau biasa disingkat LPP TVRI sangat diperlukan karena Indonesia merupakan negara kepulauan sehingga LPP TVRI berfungsi sebagai pemersatu bangsa dan pembentuk citra positif bangsa di dunia internasional serta identitas nasional. Selain itu TVRI bertugas menyiarkan informasi pendidikan, budaya, dan hiburan. Maka TVRI diharapkan dapat mewujudkan tujuan pembangunan nasional yang adil, makmur dan sejahtera.

LPP TVRI Stasiun NTT mempunyai visi, misi dan tujuan dengan menetapkan 2 (dua) sasaran strategis yang hendak dicapai yaitu: (1) Program Penyiaran Publik dan (2) Program Dukungan Manajemen Satker. Program penyiaran publik merupakan program yang mencerminkan tugas dan fungsi utama LPP TVRI yaitu: penyiaran program dan berita, dukungan teknik penyiaran, pengembangan usaha dan peningkatan sumber daya manusia. Sedangkan Program Dukungan Manajemen Satker bertujuan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi utama LPP TVRI Stasiun NTT guna peningkatan kinerja manajemen internal dan akuntabilitas (Renstra TVRI 2020- 2024).

Berhubungan dengan kinerja karyawan seringkali masalah yg sering timbul dan sering terjadi adalah masalah dalam absensi atau ketidak hadiran, keterlambatan

karyawan disamping itu terdapat juga masalah lain yang berhubungan dengan pembagian kompensasi, yang mana terdapat karyawan ada yang tidak mendapatkan kompensasi, terlambat dalam mendapatkan kompensasi, bahkan ada juga yang mendapatkan kompensasi akan tetapi tidak sesuai dengan kesepakatan. hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja karyawan dalam hal ini motivasi kerja bahkan prestasi dari karyawan tersebut.

Berdasarkan paparan dari latar belakang masalah diatas, berikut disajikan data absensi karyawan LPP TVRI Stasiun NTT pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Absensi karyawan LPP TVRI Stasiun NTT

No.	Bulan	Karyawan masuk	Karyawan absen	Total karyawan	Presentase
1	Januari	48	2	50	4 %
2	Februari	38	12	50	24%
3	Maret	45	15	50	30%
4	April	29	21	50	42%
5	Mei	27	23	50	46%

Sumber : LPP TVRI Stasiun NTT

Data persentase absensi karyawan LPP TVRI Stasiun NTT diperoleh dari jumlah absen karyawan pada setiap bulannya. pada bulan Januari sebesar 4%, Februari sebesar 24% , Maret sebesar 30%, April sebesar 42% dan tertinggi pada bulan Mei persentase karyawan absen atau tidak masuk kerja sebesar 46%. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak

selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

Penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh Ardianti, Komariyah dan Wibowo (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: “studi kasus pada PT Sumber Alam Santosa Pratama Karang Sari Banyuwangi” Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Priarso, Diatmono dan Maryam (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja (*the effect of transformational leadership style, work motivation, and work environment on employee performance that in mediation by job satisfaction variables*) di PT. Gynura Consulindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja pada karyawan PT. Gynura consulindo adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepuasan kerja memiliki peran yang sangat dominan sebagai mediator dalam pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Karyawan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lpp Tvri Stasiun Nusa Tenggara Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan pada penelitian ini **”Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Karyawan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lpp Tvri Stasiun Nusa Tenggara Timur”**.

1.3 Persoalan Penelitian

Untuk menegaskan fokus kajian terhadap masalah penelitian, maka adapun persoalan penelitian, sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lpp Tvri Stasiun Nusa Tenggara Timur ?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lpp Tvri Stasiun Nusa Tenggara Timur ?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lpp Tvri Stasiun Nusa Tenggara Timur ?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lpp Tvri Stasiun Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lpp Tvri Stasiun Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Lpp Tvri Stasiun Nusa Tenggara Timur.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam Penelitian ini Terdiri dari :

a. Manfaat Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan media untuk mengembangkan dan menetapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Artha Wacana Kupang.

b. Manfaat praktis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi Pelaku UMKM Kota Kupang khususnya Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Karyawan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.