

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu instansi dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, seberapa besar anggaran yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi, terutama bila mengingat di jaman globalisasi yang semakin kompleks ini memaksa setiap instansi agar dapat megembangkan kemampuan sumber daya manusia sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia dibangun atas suatu dasar bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang sangat substansial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Kinerja menurut Mangkunegara (2001 : 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik, bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Oleh karena itu, kinerja pegawai diharapkan benar – benar menjadi batu loncatan bagi terciptanya

tatanan organisasi perusahaan yang dinamis dan relevan dalam meningkatkan produktivitas atau kemajuan organisasi perusahaan dimaksud.

Untuk Menciptakan hasil yang baik maka setiap instansi harus mengetahui keinginan dari setiap pegawainya, diyakini bahwa pegawai yang tidak dapat memperoleh kepuasan kerja, tidak akan mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menyebabkan stres, serta berimplikasi pada pencapaian kinerja yang tidak maksimal. Strauss dan Sayless (dalam Handoko, 2001:196) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting baik bagi pegawai maupun bagi organisasi, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja serta pencapaian prestasi kerja yang lebih baik.

Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Gorontalo merupakan organisasi yang mempunyai tugas pokok menyebarkan informasi kepada publik melalui program pendidikan, budaya dan hiburan berupa lagu-lagu daerah dan kesenian daerah. Fungsi yang lain dari media Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo tidak berbeda jauh dari fungsi media secara umum, yakni memberikan pendidikan kepada masyarakat berupa pelajaran untuk menambah ilmu pengetahuan seperti yang ditayangkan setiap hari. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok tersebut, pimpinan perusahaan mengharapkan agar para pegawainya bisa mencapai hasil yang memuaskan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat tergantung pada kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada TVRI Stasiun Gorontalo bahwa kinerja pegawai TVRI Stasiun Gorontalo dalam melaksanakan

tugas dan tanggung jawabnya belum sesuai dengan yang diharapkan. hal ini sebagaimana ditunjukkan dengan data realisasi program kerja TVRI Stasiun Gorontalo dari tahun 2009 s.d 2011 yang menunjukkan setiap paket acara yang diproduksi baik Budaya, Pendidikan dan Hiburan belum dapat mencapai target setiap tahun. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1: Realisasi Program Kerja Produksi Dan Siaran
TVRI Stasiun Gorontalo Tahun 2009 s.d 2011**

No	Program kerja	Judul program	2009		2010		2011		P E N D I D I K A N
			RA	RI	RA	RI	RA	RI	
1	Bekerja sama dengan pihak ketiga guna mendukung acara (pencarian narasumber) didalam studio dan menyelenggarakan kegiatan produksi penyiaran yang berdurasi 60 menit.	1. Aksi	30	7	30	21	30	28	P E N D I D I K A N
		2. Dakwah Islam	30	26	48	26	48	43	
		3. Dunia Pendidikan	48	12	48	25	48	32	
		4. Klinik Kesehatan	48	33	48	40	48	46	
2	Untuk memenuhi program siaran TVRI Nasional, maka TVRI Stasiun Gorontalo memproduksi beberapa paket acara yang disiarkan secara nasional dan lokal yang berdurasi 30 menit.	1. Pesona Nusantara	12	6	12	8	12	11	B U D A Y A & H I B U R A N
		2. Figura	12	7	12	7	-	-	
		3. Nuansa Budaya Gorontalo	-	-	-	-	44	30	
		4. Pelangi Musik	48	17	48	42	48	41	
		5. Musik Religi	18	3	18	5	18	48	

Sumber : Data TVRI Stasiun Gorontalo Tahun 2012

Ket: RA : Rencana Produksi

RI : Realisasi Produksi

Berbagai realitas yang dikemukakan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai TVRI Stasiun Gorontalo belum berjalan sesuai dengan rencana. Dari hasil wawancara yang dilakukan salah satu pegawai TVRI Stasiun Gorontalo,

Ibu Fatma AM. Zain selaku Staf Urusan Umum bahwa kinerja pegawai tersebut dipengaruhi oleh pemberian motivasi kerja. Motivasi kerja yang diberikan kantor TVRI Stasiun Gorontalo dirasakan oleh karyawan belum cukup memenuhi kebutuhan dan sering mengalami keterlambatan dalam merealisasikannya. Secara teoritis kinerja dapat mempengaruhi motivasi kerja hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Mc Clelland (1961 : 112) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh virus mental yang ada pada dirinya. Virus tersebut merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mencapai kinerja secara optimal. Ada tiga jenis virus sebagai pendorong kebutuhan yaitu kebutuhan berprestasi(*Need Achievement*), kebutuhan berafiliasi(*Need Affiliatis*) dan kebutuhan berkuasa(*Need of Power*). Karyawan perlu mengembangkan virus tersebut melalui lingkungan kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang agar melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan kinerja yang tinggi. Pemenuhan Kebutuhan ini merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Karyawan yang diberikan motivasi akan melakukan semua hal berupa tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab, dan senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan meningkat, berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih menyukai untuk terlibat dalam

perilaku berprestasi. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan tidak melampaui standar karena apa yang menjadi motif dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik, bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menurut Haynes dan Massie dalam Manulang (2001:165) mengatakan *“motive is a something within the individual which incites him to action”* bahwa motive atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian kepada karyawan pada organisasi melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan dalam organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka

ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan secara suka rela dan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sehubungan dengan realitas di atas, maka calon peneliti tertarik untuk melakukan penelitian: “Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian pada TVRI Stasiun Gorontalo)”.

1.2 Identifikasi masalah

1. Tanggung jawab pegawai yang tidak seimbang dalam pekerjaan.
2. Kurangnya tingkat pemberian motivasi para pegawai yang belum memadai yang mempengaruhi menurunnya kualitas dan kuantitas produksi siaran.
3. Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Setiap Organisasi menginginkan agar pegawainya mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku sehingga instansi dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan, tapi tidak semua organisasi berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merumuskan masalah Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di TVRI Stasiun Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji konsistensi besaran Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di TVRI Stasiun Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Secara Teoritis yaitu untuk menambah khasanah keilmuan dan pengetahuan penulis dalam hal pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai TVRI Stasiun Gorontalo.
- b. Manfaat Secara Praktis yaitu sebagai bahan masukan bagi instansi terkait agar lebih memperhatikan dan menumbuhkan motivasi pegawai yang bekerja di TVRI Stasiun Gorontalo.