

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dewasa ini yang ditandai dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih, serta munculnya inovasi-inovasi kerja, maka sebuah Lembaga atau Perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuhkan suatu motivasi kerja kepada karyawan guna mencapai hasil yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Salah satu faktor yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan tersebut dalam melaksanakan kegiatannya adalah tenaga kerja atau karyawan. Karyawan yang berkualitas, sangat diperlukan oleh sebuah organisasi/perusahaan.

Pada dasarnya suatu organisasi sangat mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, mau bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan perlu diberikan motivasi agar mau bekerja dengan giat. Motivasi memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, karena dengan adanya pemberian motivasi dari seorang pemimpin dapat memberikan kesempatan kepada karyawan agar dapat mengembangkan kemampuannya. Dengan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi menurut Hasibuan (2007:141) adalah mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara

produktif demi mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Dalam organisasi, seorang pimpinan harus mampu menyeimbangkan antara kewajiban dan hak seorang karyawan. Seorang karyawan akan menjalankan kewajibannya yaitu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik. Untuk itu karyawan memperoleh hak sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya. Apabila hak mereka tidak terpenuhi dengan baik, hal ini akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja karyawan.

Biasanya penurunan semangat ini dapat terjadi karena imbalan jasa (upah) yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Untuk itu pimpinan perusahaan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat memberikan semangat kerja karyawan. Untuk dapat mengembangkan dan memberdayakan sumberdaya manusia, diperlukan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Secara normatif, pemberlakuan UU Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran, PP Nomor 11 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik, UU Nomor 13 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik TVRI merupakan bukti bahwa TVRI sebagai salah satu ruang publik dibutuhkan oleh masyarakat dan juga merupakan lembaga penyiaran yang berbentuk badan usaha milik negara (bumn). Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo pun didirikan berdasarkan

surat persetujuan MENPAN R.I No. B. 2826 / M.PAN / 12 / 2006 tertanggal 5 Desember 2006

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo ternyata motivasi kerja karyawan belum optimal. Beberapa fenomena yang terjadi adalah pimpinan tidak memberikan teguran langsung atau sanksi kepada karyawan yang kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa karyawan dalam melaksanakan tugasnya misalnya meliput berita aktual tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Dimana karyawan yang ditugaskan dalam meliput berita masih saja mengulur-ngulur waktu sehingga berita yang seharusnya disiarkan pada malam hari tidak dapat ditayangkan tepat pada waktunya.

Disamping itu, fenomena yang terjadi dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan. Dimana pada saat jam kerja mereka berada diluar kantor atau dipergunakan untuk beristirahat. Seperti halnya karyawan yang bertugas sebagai editor, dalam merampungkan hasil produksi paket masih berada diluar kantor, akhirnya pekerjaannya terbengkalai dan mengakibatkan penyiaran hasil produksi paket tertunda selama beberapa hari.

Selain itu, fasilitas kantor yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan masih kurang. Hal ini juga akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurun. Dimana peralatan produksi yang dimiliki oleh kantor seperti komputer bagian redaksi dan bagian streaming masih terbatas atau belum cukup memadai. Padahal komputer yang dibutuhkan oleh karyawan sangat menunjang kelancaran

tugas karyawan tersebut. Dengan demikian, karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik lagi.

Berdasarkan beberapa fenomena yang peneliti temukan di lokasi penelitian, maka peneliti merasa tertarik untuk membahas masalah ini melalui penelitian ilmiah dengan judul penelitian : **“Motivasi Kerja Karyawan Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo ”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya.
2. Terdapat beberapa karyawan yang masih menunda-nunda pekerjaan.
3. Kuantitas dan kualitas fasilitas kantor masih perlu ditingkatkan.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya maka peneliti menetapkan rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo ?
2. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo ?

3. Upaya-upaya apa yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan :

1. Motivasi kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo.
3. Upaya-upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Pelaksanaan dan hasil penelitian ini dapat memperluas pengetahuan dan menambah wawasan tentang motivasi kerja dalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang baik kepada pimpinan dan karyawan demi meningkatkan motivasi kerja karyawan khususnya pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo.

## **1.6 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi pelaksanaan penelitian yang diambil untuk menjadi objek penelitian ini adalah pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo. Lokasi ini sangat strategis dan mudah dijangkau sehingga peneliti menetapkan lokasi ini sebagai tempat penelitian. Waktu pelaksanaan penelitian ini, selama 4 bulan yaitu mulai bulan April sampai dengan Juli 2012.

## **1.7 Sumber Data**

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

### **1. Sumber Data Primer**

Data primer yaitu data yang diperoleh atau didapatkan secara langsung di tempat penelitian yaitu berupa wawancara langsung dengan Kepala Seksi Berita, Kepala Seksi Program dan Pengembangan Usaha, Kepala Seksi Teknisi, Kepala Urusan Umum, serta pihak-pihak yang terkait khususnya karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo.

### **2. Sumber Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data-data yang diperoleh dari buku-buku literatur, laporan hasil penelitian, atau laporan hasil media masa yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

## **1.8 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Teknik Observasi

Teknik observasi adalah pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mengamati secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Gorontalo.

### 2. Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah teknik pengambilan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang responden yang dapat berupa pertanyaan. Teknik wawancara yang digunakan peneliti yaitu mengadakan wawancara secara langsung dengan responden, yang terdiri dari Kepala Seksi Berita, Kepala Seksi Program dan Pengembangan Usaha, Kepala Seksi Teknik, Kepala Urusan Umum, serta karyawan-karyawan yang terkait. Jumlah keseluruhan responden yang di wawancarai sebanyak 6 orang.

### 3. Teknik dokumentasi.

Teknik ini digunakan peneliti untuk menghimpun data-data secara tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## **1.9 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif yaitu menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan dikomparasikan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti, serta selanjutnya dideskripsikan dalam laporan hasil penelitian.