BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Media elektronik atau yang biasa disebut radio merupakan salah satu media informasi yang sangat dikenal oleh seluruh masyarakat di indonesia maupun didunia. Sebelum adanya media elektronik seperti televisi , radio terlebih dahulu sudah ada. Fungsi radio ini bukan hanya sebagai media untuk menyampaikan berita saja , namun sudah berkembang fungsinya sebagai media iklan baik iklan produk maupun jasa. Perkembangan teknologi yang semakin canggih saat ini, tidak serta menggeser keberadaan radio yang ternyata emang masih dibutuhkan setiap kalangan.

Seiring dengan berjalannya waktu,sudah banyak industri surat kabar yang berdiri hingga saat ini di hampir seluruh wilayah indonesia sehingga persaingan ketat di industri media elektronik seperti radio , hal ini disebabkan adanya suatu perkembangan pers yang ditandai dengan liberalisasi pemerintah yang mempermudah penerbitan Surat Ijin Usaha Penerbitan Pers dan mengahapus kebijakan pencabutan (SIUPP). Kebinyakan pemerintah ini mendorong banyak kemunculan berbagai pers baru. Berikut ini pada tabel 1.1 data sementara perkembangan di massa indonesia tahun 2014

Tabel 1.1
Data media elektronik dan media cetak

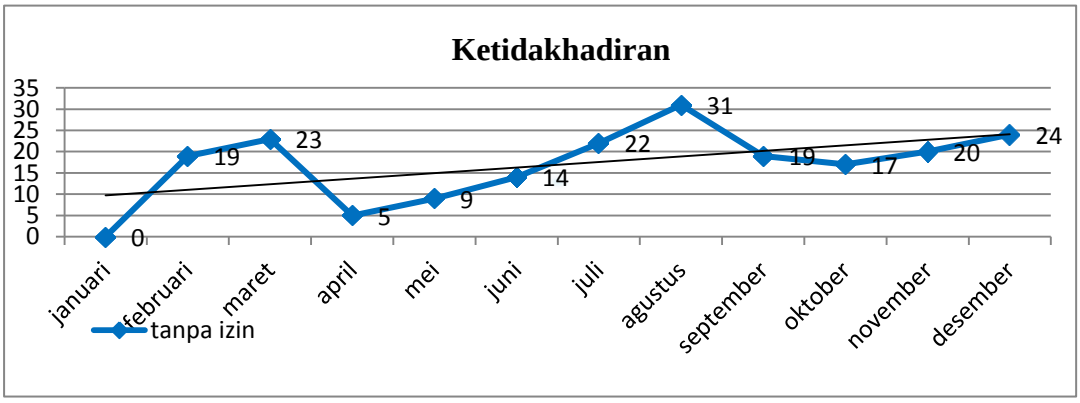
No	Media	Tahun 2014
		Kantor Media
1	Media Cetak a. Surat kabar b. Tabloid c. Majalah	 204 155 162
	Stasiun Televisi	7 stasiun berlangganan satelit + 6 televisi berlangganan terrestrial + 17 berlangganan kabel
3	Stasiun Radio	56 stasiun RRI + 1.146 Radio swasta

Sumber : Hasil olah penulis dari RRI Bandung 2015

Fauzan Ramadhan Djajasasmita, 2016
PENGARUH MOTIVASI DAN FAKTOR HYGIENE TERHADAP KINERJA PEGAWAI RRI BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

RRI Bandung merupakan salah satu media elektronik yaitu radio yang berdiri sejak 11 september 1945 di kota bandung . Siaran di RRI dibagi menjadi empat siaran yaitu pro 1 , pro 2 , pro 3 , dan pro 4 . Perjalanan RRI bandung yang telah berpuluh-puluh tahun didunia pemberitaan dan adanya perubahan jaman yang di barengi oleh perkembangan dari berapa aspek seperti aspek ekonomi, teknologi yang pesat RRI harus mampu bertahan, beradaptasi, dan bersaing dengan secara ketat dengan para kompetitor agar dapat terus melangkah dari berbagai tantangan dan permasalahan dari pihak eksternal atau radio swasta yang sekarang sudah mulai bermunculan di kota Bandung.

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki tingkat kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengelolaan unit dan sub unit dalam sebuah sistem yang terorganisir, karena menyangkut faktor manusiawi yang didalamnya terdapat kemampuan /*skill*, emosi, motivasi, mental yang berbeda hambatan dan kesulitan yang berkembang menjadi permasalahan yang kompleks, seperti rendahnya motivasi, rendahnya kinerja pegawai dan lain-lain yang biasa menjadi penghambat perkembangan organisasi, hal seperti itu sering kita jumpai pada PNS Motivasi kerja sangatlah penting bagi pegawai, karena motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai merupakan motor penggerak utama selain gaya kepemimpinan pemimpin yang ada dalam organisasi. Motivasi yang tinggi adalah faktor untuk mendukungnya kinerja yang lebih baik. Kenyataan yang terjadi di lapangan pada pegawai RRI Bandung adalah rendahnya motivasi kerja karena tidak medapatkan pengharagaan pekerjaan, dapat dilihat dari data persentase rata rata nilai ketidakhadiran pegawai RRI Bandung.



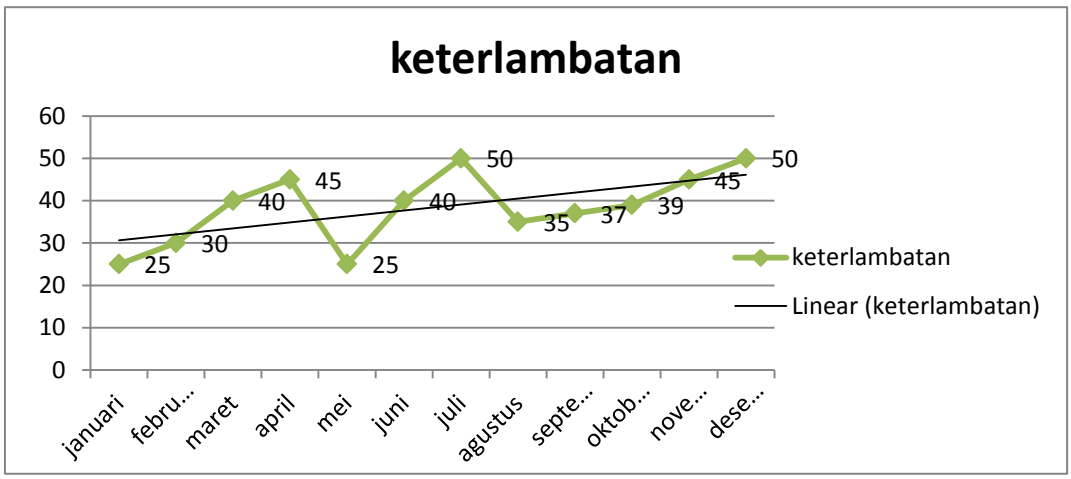
Sumber : RRI Bandung bulan januari – desember 2014

Gambar 1.1 Grafik rekapitulasi daftar ketidakhadiran pegawai RRI Bandung 2014

Pada grafik ketidak hadiran pegawai RRI Bandung tahun 2014 diatas, dapat kita ketahaui bahwa terjadi angka yang fluktuatif pada setiap bulannya, bahkan terjadi kenaikan yang cukup tinggi pada bulan agustus yaitu terjadi 31kasus,dan sempat menurun dibulan september hingga oktober dan meningkat kembali dibulan november 20 kasus dan meningkat kembali pada bulan terakhir 2014 sebesar 24 kasus pada bulan desember.

Dilihat dari data diatas masih tingginya angka ketidakhadiran disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari pihak RRI Bandung,dapat dilihat dari data di atas mengalami angka yang fluktuatif,sehingga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dan banyak pekerjaan yang menumpuk dikantor sehingga targetan kantor dapat tidak terpenuhi dikarenakan banyak pegawai yang tidak hadir tanpa ada alasan yang jelas.

Selain data mengenai ketidakhadiran pegawai dibawah ini adalah grafik data rekapitulasi keterlambatan pegawai RRI Bandung periode bulan januari hingga desember 2014 adalah :



Sumber : RRI Bandung bulan januari – desember 2014

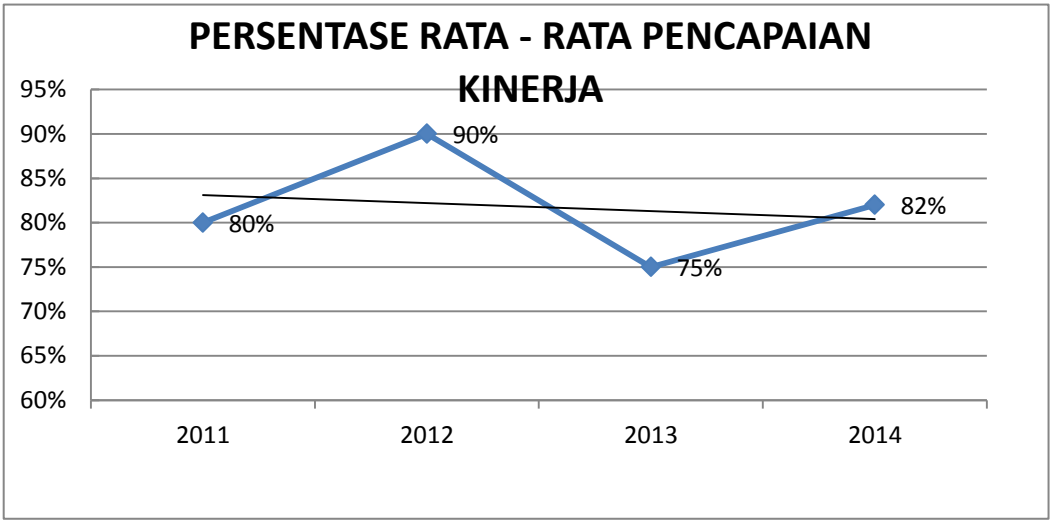
Gambar 1.2 Grafik rekapitulasi daftar keterlambatan pegawai RRI Bandung 2014

Pada grafik di atas keterlambatan pegawai RRI Bandung tahun 2014 di atas dapat kita ketehaui bahwa terjadi angka yang fluktuatif pada setiap bulannya, bahkan terjadi kenaikan yang cukup tinggi pada juli, bisa dilihat pada bulan juli angka keterlambatan mencapai 50 kasus dikarenakan bulan juli yaitu bulan puasa

sehingga mengalami keterlambatan, setelah saya survey kepada pegawai RRI Bandung tentang keterlambatan di bulan juli atau bulan puasa ada beberapa alasan yaitu : bangunnya terlambat karena bangun malam untuk sahur . lalu menurun di bulan agustus dengan 35 kasus dan meningkat kembali di tiga bulan terakhir .

Sistem absen yang digunakan di RRI Bandung adalah fingerprint sehingga dapat diketahui jam masuk dan keluar pegawai, dan pada kenyataannya terlihat masih ada pegawai yang masih terlambat dari waktu yang ditentukan kantor yaitu pada pukul 08.00 WIB sedangkan jadwal pulang kerja pukul 16.00 WIB Masih adanya keterlambatan waktu masuk kantor mengakibatkan kelambanan bekerja dikarenakan kurangnya motivasi pegawai untuk masuk kerja tepat waktu dan melaksanakan pekerjaannya segera mungkin yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Baik buruknya kualitas pegawai salah satunya dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kinerja mereka. Prestasi pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja di RRI Bandung didapatkan dari akumulasi kinerja, absensi, hasil pekerjaan dan lain lain. Penilaian pekerjaan penilaian prestasi kerja di RRI Bandung dilakukan dalam kurun waktu pertahun. Dibawah ini adalah rekapitulasi prestasi kerja pegawai RRI Bandung dari periode tahun 2010 – 2014 :



Sumber : RRI Bandung tahun 2011 – 2014

Gambar 1.3 Grafik rekapitulasi pencapaian kinerja pegawai RRI Bandung 2011 – 2014

Pada data diatas diketahui bahwa Prestasi kerja pegawai dari tahun ketahun sangat fluktuatif. Di tahun 2011 presentasi nilai prestasi pegawai adalah 80%, di tahun 2012 meningkat menjadi 90% dan menurun kembali di tahun 2013 sebesar 75% dan kembali meningkat menjadi 82%. Meskipun nilai pada tahun 2014 naik dari tahun sebelumnya tapi ini lebih kecil dari nilai yang pernah dicapai di tahun 2012 sebesar 90%. Ini menunjukan bahwa pegawai tidak bisa mempertahankan kinerja dari tahun ke tahun dan kantor tidak bisa memberikan motivasi yang maksimal kepada pegawai agar pegawai bisa memberikan kinerja terbaiknya bagi kantor. Baik buruknya kinerja dari pegawai bisa diakibatkan dari faktor motivasi pegawai nya.

Dari data yang sudah dipaparkan diatas, rendahnya kinerja dapat diakibatkan oleh banyak hal. Hezberg menyatakan dalam Purwanto (2011, hlm. 36) berpendapat bahwa hubungan seorang individu merupakan suatu hubungan dasariah dan bahwa sikapnya terhadap pekerjaan menentukan sukses dan gagal.
Tinggi rendahnya kinerja diakibatkan oleh motivasi menurut hezberg motivasi dibagi menjadi dua yaitu, faktor motivasi (*motivation factor*) dan faktor hygiene (*hygiene factor*).

Oleh karena itu, penulis akan mengkaji bagian dua faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja pegawai RRI Bandung , sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “pengaruh faktor motivasi dan faktor hygiene terhadap kinerja pegawai RRI Bandung.’’

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Setiap perusahan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Apabila tingkat kerja pegawai buruk maka dapat berakibat pada menurunnya kinerja kantor. Sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan kantor.

Masalah kinerja pegawai yang belum tergolong ini pun dialami oleh RRI Bandung. Terlihat dari beberapa faktor yaitu kurangnya motivasi dalam bekerja, kurangnya kesungguhannya pegawai untuk datang tepat waktu ke kantor dan melakukan pekerjaan segera mungkin sehingga mengakibatkan cukup tingginya keterlambatan dan mangkir, kondisi kerja yang kurang mendukung sehingga

menimbulkan rasa malas yang dapat menghambat pekerjaan, sikap santai dan mengulur waktu dalam bekerja padahal sudah dikejar deadline. Sikap – sikap tersebut membuktikan masih rendahnya kinerja pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran motivasi pegawai pada RRI Bandung
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai RRI Bandung
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai RRI Bandung
4. Bagaimana pengaruh motivasi dan faktor hygiene terhadap kinerja pegawai RRI Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah dalam rangka memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja pegawai pada RRI Bandung. adapun tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran motivasi pegawai pada RRI Bandung ?
2. Gambaran kinerja pegawai RRI Bandung ?
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai RRI Bandung ?
4. Pengaruh motivasi dan faktor hygiene terhadap kinerja pegawai RRI Bandung ?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan,untuk mengharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya :

1. Kegunaan teoritis

   Dapat memberikan manfaat dan sumbangan dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja pegawai.
2. Kegunaan Praktisi

   Sebagai bahan informasi tambahan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dilihat dari faktor motivasi dan hygiene.