

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Motivasi merupakan salah satu orientasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan di dalam suatu perusahaan. Memberikan motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan selalu berusaha memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan dan bekerja dengan program yang telah diterapkan. Motivasi membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaannya, menjadi karyawan yang aktif, produktif dan kreatif untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dari dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kinerja yang baik.

Lembaga Penyiar Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung merupakan salah satu media elektronik yaitu radio yang berdiri sejak 11 september 1945 di kota Bandung. Siaran di LPP RRI dibagi menjadi empat siaran yaitu pro 1, pro 2, pro 3, dan pro 4. Perjalanan LPP RRI Bandung yang telah berpuluh-puluh tahun didunia pemberitaan dan adanya perubahan jaman yang di ikuti oleh perkembangan dari berapa aspek seperti aspek ekonomi, teknologi yang pesat LPP 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 Prestasi Kerja, kurang tepatnya Promosi Jabatan pegawai dan lain-lain yang biasa menjadi turunnya motivasi pegawai, hal seperti itu sering kita jumpai pada PNS. Penilaian Prestasi dan Promosi Jabatan sangatlah penting bagi pegawai, karena penilaian prestasi

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

kerja dan promosi jabatan akan mempengaruhi Motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penilaian prestasi dan promosi jabatan merupakan motor penggerak yang ada dalam organisasi. Penilaian prestasi dan Promosi

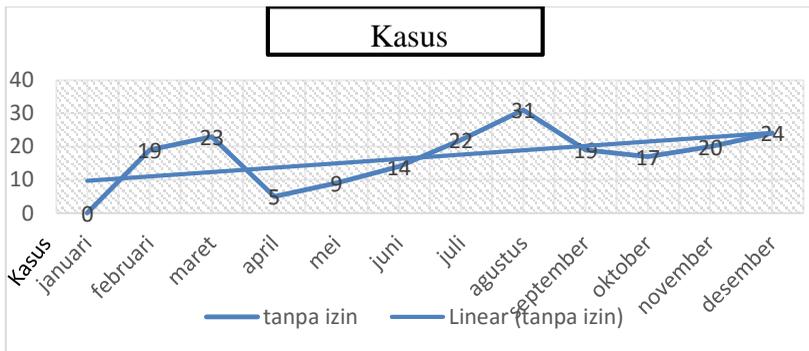
Dean Eldi Giffari, 2018

*PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
MOTIVASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Jabatan adalah faktor untuk memberikan motivasi bagi pegawai. Menurut McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011) dikatakan bahwa kekuasaan (power), afiliasi (affiliation), dan prestasi (achievement) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Menurut Veithzal Rivai (2011) menyatakan bahwa penilaian prestasi tidak saja mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawannya. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tidak hanya dari penilaian prestasi kerja saja tetapi dari promosi jabatan. Martoyo (2011) berpendapat bahwa suatu motivasi yang menonjol yang mendorong seseorang untuk berprestasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju.

Kenyataan yang terjadi di lapangan pada pegawai LPP RRI Bandung adalah rendahnya motivasi kerja karena tidak mendapatkan penghargaan pekerjaan dari perusahaan, dapat dilihat dari data persentase rata-rata nilai ketidakhadiran pegawai LPP RRI Bandung.



Sumber : RRI Bandung bulan januari – desember 2017

Gambar 1.1
Grafik rekapitulasi daftar ketidakhadiran pegawai LPP RRI Bandung 2017

Pada grafik ketidak hadiran pegawai LPP RRI Bandung tahun 2017 diatas, dapat kita ketahui bahwa terjadi angka yang fluktuatif pada setiap bulannya, bahkan terjadi kenaikan yang cukup tinggi pada bulan agustus yaitu terjadi 31 kasus, dan sempat menurun dibulan september

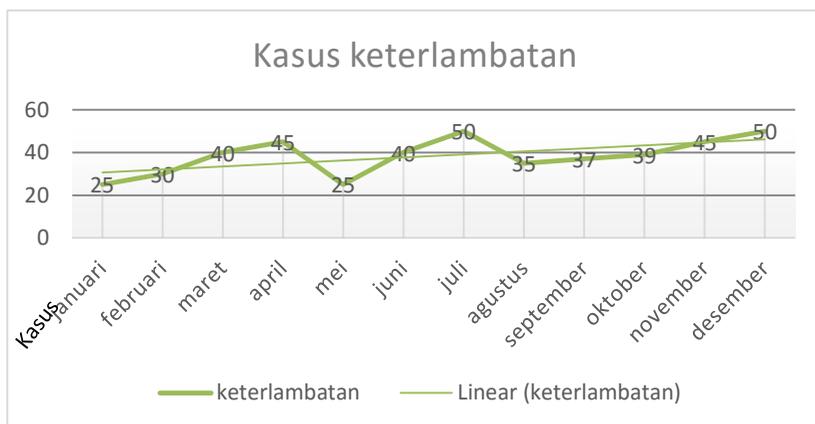
Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

hingga oktober dan meningkat kembali dibulan november 20 kasus dan meningkat kembali pada bulan terakhir 2017 sebesar 24 kasus pada bulan desember.

Dilihat dari data diatas masih tingginya angka ketidakhadiran disebabkan oleh kurangnya penghargaan terhadap pegawai di LPP RRI Bandung, sehingga dapat berpengaruh pada motivasi pegawai yang menyebabkan 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 LPP RRI Bandung periode bulan januari hingga desember 2017 adalah :

Sumber : RRI Bandung bulan januari – desember 2017

Gambar 1.2
Grafik rekapitulasi daftar keterlambatan pegawai LPP RRI Bandung 2017

Pada grafik di atas keterlambatan pegawai RRI Bandung tahun 2017 di atas dapat kita ketehai 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

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bulan juli yaitu bulan puasa sehingga mengalami keterlambatan, setelah saya survey kepada pegawai LPP RRI Bandung tentang keterlambatan di bulan juli atau bulan puasa ada beberapa alasan yaitu : bangunnya terlambat

Dean Eldi Giffari, 2018

*PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
MOTIVASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

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 arahan dari pimpinan terhadap pegawai untuk masuk kerja tepat waktu dan melaksanakan pekerjaannya sesegera mungkin yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Perusahaan yang berhasil adalah perusahaan yang bisa memanfaatkan dan mengkordinasikan SDM dengan strategi perusahaan yang ada. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, salah satu indikator baik buruknya suatu perusahaan adalah bagaimana perusahaan bisa mengelola dengan baik Sumber Daya Manusianya. Begitu pentingnya Sumber Daya Manusia dalam perusahaan karena di tangan merekalah tujuan sebuah perusahaan atau organisasi bisa tercapai. Peran karyawan sangatlah penting, karyawan bisa berperan sebagai perencana, pelaksana dan pegendali, mereka sangat berperan aktif dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

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 LPP 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 LPP RRI Bandung dari periode tahun 2013 - 2017 :

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

Program	Presentase target siaran pertahun				
	2013	2014	2015	2016	2017
Musik dan informasi	25 %	10 %	10 %	45 %	10 %
Gaya Hidup	30 %	5 %	5 %	40 %	10 %
Berita Nasional	60 %	- %	- %	25 %	15 %
Pendidikan dan Budaya	10 %	- %	55 %	30 %	5 %

Sumber : RRI Bandung tahun 2017

Gambar 1.3
Grafik rekapitulasi pencapaian kinerja pegawai LPP RRI Bandung 2017

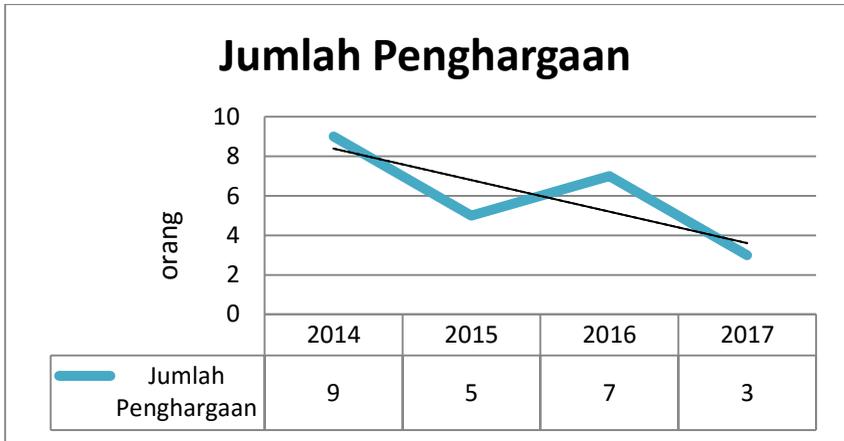
Pada data diatas diketahui bahwa Prestasi kerja pegawai dari tahun ketahun sangat fluktuatif. Presentase program musik dan informasi pada akhir tahun 2017 sangat rendah adalah 10%, Presentase program gaya hidup pada tahun 2014-2015 sangat rendah adalah 5 %. Presentase program Berita nasional pada tahun 2014 - 2015 tidak sama sekali tercapai. Dan Presentase program pendidikamn dan budaya pada tahun 2014 tidak sama seklai tercapai. Ini menunjukan bahwa pegawai tidak bisa mempertahankan kinerja dari tahun ke tahun. Baik buruknya kinerja dari pegawai bisa diakibatkan dari faktor motivasi.

Selain itu di era komunikasi modern sekarang, persaingan antara perusahaan radio sangatlah ketat, ditambah dengan banyak bermunculannya perusahaan-perusahaan radio swasta. Dengan memperoleh banyak penghargaan bagi perusahaan artinya perusahaan tersebut mendapatkan respon dan pengakuan dari seluruh kalangan masyarakat. Di bawah ini adalah laporan jumlah penghargaan yang diperoleh oleh LPP RRI Bandung 2014-2017 :

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu



Sumber : RRI Bandung tahun 2014-2017

Gambar 1.4
Grafik Jumlah Penghargaan yang diperoleh LPP RRI Bandung 2014-2017

Pada data diatas diketahui bahwa jumlah penghargaan yang diperoleh dari tahun ketahun sangat fluktuatif. Di tahun 2014 jumlah penghargaan yang diperoleh adalah 9 penghargaan, di tahun 2015 menurun menjadi 5 penghargaan dan kembali meningkat di tahun 2016 sebanyak 7 penghargaan dan kembali menurun menjadi 3 penghargaan pada tahun 2017 dari tahun sebelumnya. Ini menunjukkan bahwa pegawai tidak bisa mempertahankan kinerja dari tahun ke tahun. Baik buruknya kinerja dari pegawai bisa diakibatkan dari faktor motivasi.

Dalam meningkatkan motivasi karyawannya, LPP RRI Bandung memiliki beberapa upaya yang diataranya adalah dengan menerapkan penilaian prestasi kerja pegawai setiap tahun, dengan memberikan hasil penilaian prestasi kerja, melaksanakan promosi jabatan. Dalam hal ini penulis lebih memusatkan penelitian pada upaya pemberian penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan dalam meningkatkan motivasi.

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Adapun hasil wawancara langsung dengan Kepala Bidang SDM bapak Yayan Abdul Azis, S.Sos. Menyatakan bahwa “Bagi pegawai, Penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Hasil dari penilaian tersebut yang memberikan hasil nilai yang positif, maka diharapkan bisa memberikan motivasi untuk dapat bekerja, mengembangkan dan meningkatkan kompetensinya dengan lebih baik, dimasa yang akan datang. Hasil penilaian yang negatif, diharapkan pegawai yang bersangkutan bisa mengetahui kelemahan dan kekurangannya sehingga diharapkan pegawai tersebut bisa memperbaiki baik kinerja maupun perilakunya dimasa mendatang. Bagi organisasi, hasil penilaian yang positif, akan membantu pimpinan dalam mengambil keputusan untuk kemungkinan melakukan program pengembangan yang tepat bagi pegawai bersangkutan sesuai dengan bakat dan kemampuannya, selain itu pula berguna untuk memberikan kompensasi, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan”.

Menurut Veithzal Rivai (2011) menyatakan bahwa penilaian prestasi tidak saja mengevaluasi kerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawannya. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan tidak hanya dari penilaian prestasi kerja saja tetapi dari promosi jabatan.

Oleh karena itu, penulis akan mengkaji faktor tersebut yang mempengaruhi motivasi pegawai LPP RRI Bandung dalam melakukan pekerjaannya, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Motivasi Suvei terhadap Pegawai Lembaga Penyiar Publik (LPP) Radio Republik Indonesia (RRI) Bandung**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulismerumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran penerapan penilaian prestasi kerja pada pegawai LPP RRI Bandung?

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Bagaimana gambaran pelaksanaan promosi jabatan pada pegawai LPP RRI Bandung?
3. Bagaimana gambaran mengenai motivasi pada pegawai LPP RRI Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi pada pegawai LPP RRI Bandung?

Dean Eldi Giffari, 2018

*PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
MOTIVASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

5. Seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi pada pegawai LPP RRI Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap motivasi pada pegawai LPP RRI Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gambaran pelaksanaan penilaian prestasi kerja pada pegawai LPP RRI Bandung.
2. Mengetahui gambaran pelaksanaan promosi jabatan pada pegawai LPP RRI Bandung.
3. Mengetahui gambaran mengenai motivasi pada pegawai LPP RRI Bandung.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi pada pegawai LPP RRI Bandung.
5. Mengetahui seberapa besar pengaruh promosi jabatan terhadap motivasi pada pegawai LPP RRI Bandung.
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan promosi jabatan terhadap motivasi pada pegawai LPP RRI Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi pada pegawai dan karakteristik di lingkungan LPP RRI Bandung melalui penerapan ilmu dan teori yang didapatkan selama perkuliahan dan meninjau dari realita yang ada, sehingga dapat dijadikan salah satu acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

Dean Eldi Giffari, 2018

PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi bagi LPP RRI Bandung tentang cara mengatasi motivasi yang rendah pada karyawan LPP RRI Bandung berkaitan dengan penerapan penilaian prestasi kerja dan pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan itu harus sangat tepat.

Dean Eldi Giffari, 2018

*PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
MOTIVASI*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |
perpustakaan.upi.edu