

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi covid-19 (*coronavirus dease 19*) telah mempengaruhi sistem kerja, penutupan sekolah, universitas dan perguruan tinggi. Dengan adanya pandemi pemerintah harus mengambil kebijakan dengan meliburkan seluruh aktivitas pendidikan, membuat pemerintah dan lembaga terkait harus menghadirkan alternatif proses pendidikan bagi peserta didik maupun mahasiswa yang tidak bisa melaksanakan proses pendidikan pada lembaga pendidikan.

Tidak hanya lembaga pendidikan terdapat juga beberapa terhentinya aktivitas kegiatan perusahaan akibat pandemi sehingga menimbulkan penurunan pendapatan perusahaan akibatnya banyak karyawan yang di berhentikan secara paksa (PHK). Yang paling banyak terdampak ialah tenaga kerja yang memiliki masa kerja yang singkat. Data menunjukkan yang masih aktif bekerja hingga saat ini rerata telah menempuh masa kerja 8 tahun sehingga Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Dalam sebuah perusahaan bagian yang merupakan meliputi sumber daya manusia adalah karyawan karena karyawan tersebut yang dapat menentukan tingkat perkembangan pada perusahaan. Berbagai visi dan misi dirancang untuk kepentingan manusia. Apabila pengelolaan sumber daya manusia dilaksanakan secara profesional, maka sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif.

Jika kinerja karyawan tersebut tidak bekerja secara optimal maka tujuan tersebut akan sulit untuk dicapai.

Kinerja karyawan yang optimal pada umumnya dibentuk dari cara seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan-karyawan tersebut dan penetapan tujuan manajemen kinerja yang sangat bagus. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Upaya-upaya untuk mengembangkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja karyawan adalah Budaya Perusahaan, Perilaku Pemimpin, Pengambilan Keputusan dan Profesionalisme Kerja.

Menurut [1] manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Pendapat lain mengenai manajemen dari segi proses adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya [2]

Berdasarkan [3] mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno 2016, kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan menjalankan tugas.

Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut [4] menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Menurut Rivai & Basri dalam [5] menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut [5] juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau

organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Pengertian budaya menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implisit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Definisi lain menyebutkan budaya adalah sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi”. Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi [6]. Dalam hal ini, kata kunci budaya terletak pada pemrograman kolektif yang menggambarkan suatu proses yang mengikat setiap individu segera setelah individu tersebut lahir di dunia [7]. Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada [8].

Prilaku kepemimpinan menurut [9] Struktur inisiasi mengacu pada “perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja dan dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang ditetapkan dengan baik. Sebaliknya, konsiderasi mengacu pada “perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dengan anggota stafnya. [10] kepemimpinan yang dimaksud adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi

perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

Berdasarkan bahwa [11] “leadership as the exercise of influence by one member of a group or organization over other members to help the group or organization achieve its goals. Kepemimpinan sebagai pengaruh dari salah satu anggota kelompok atau organisasi terhadap anggota lain untuk membantu kelompok atau organisasi mencapai tujuan organisasi.

Menurut [11] pengambilan keputusan cukup simpel yaitu ”almost universally defined as choosing between alternatives”. Pengambilan keputusan adalah hampir secara universal didefinisikan sebagai memilih antara alternatif. Menurut [12] Pengambilan keputusan yang dilakukan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process(AHP). Dengan menggunakan AHP, permasalahan yang ada didekomposisi berdasarkan kriteria yang lebih spesifik menggunakan sistem hirarki, kemudian diolah sedemikian rupa sehingga menemukan alternatif solusi yang optimal. AHP mengurangi keputusan yang kompleks menjadi sebuah rangkaian satu-satu pada perbandingan yang kemudian memberikan hasil yang akurat .

Profesionalisme menurut [13] Profesionalisme (profésionalisme) ialah sifat-sifat (kemampuan, kemahiran, cara pelaksanaan sesuatu dan lain-lain) sebagaimana yang sewajarnya terdapat pada 38 atau dilakukan oleh seorang profesional. Profesionalisme berasal daripada profesion yang bermakna berhubungan dengan profesion dan memerlukan kepandaian khusus untuk

menjalankannya, (KBBI, 1994). Jadi, profesionalisme adalah tingkah laku, kepakaran atau kualiti dari seseorang yang profesional . [14] definisi profesionalisme adalah paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.

Sebagai lembaga penyiaran publik RRI Padang haruslah memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat pendengar, mealalui layanan berita dan informasi yang sesuai dengan kaidah – kaidah jurnalistik seperti menginformasika berita – berita aktual dan memeiliki nilai berita atau *news value* yang berkualitas dan bukanya berita basi atau informasi yang sudah kadaluarsa. Selain itu organisasi didalamnya pun didorong untuk tidak hanya melakukan kewajiban – kewajiban formalnya saja (perilaku *in-role*), tetapi juga dibangun melalui kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk berkontribusi lebih dan berperilaku positif di luar kewajiban di dalam organisasi (perilaku *extra-role*) .

Oleh karenanya lembaga penyiaran republik RRI Padang mempunyai tanggung jawab yang besar sekali dan tak terkecuali tanggung jawab itu dirasakan oleh karywan / pegawai yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dirasa belum optimal dan masih rendah. Pernyataan ini didukung berdasarkan tabel.

Tabel 1. 1
Data Survey Pada RRI Padang Tahun 2021

KATEGORI	INDIKASI	JUMLAH
Tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki ide yang kreatif dan inovatif 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan ketentuan 3. Menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu 	23
Sedang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ide yang dikimiki kreatif 2. Kurang dapat menyelesaikan ttugas sesuai dengan standar dan target 3. Kurang dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu 	30
Rendah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak memiliki ide yang kreatif dan inovatif 2. Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart dan target yang ditentukan 3. Tidak dapat menyelesaikan tugas secara 	32

Sumber : RRI 2021

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas karyawan RRI memiliki kinerja karyawan yang rendah sebanyak 32 orang, karyawan dengan kinerja dalam

kategori sedang sebanyak 30 orang, dan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi hanya sebanyak 23 orang. Gejala ini ditandai dengan minimnya jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target. Pemimpin juga merasa bahwa kualitas hasil kerja tidak semaksimal dulu. Para karyawan juga mulai kurang kerja sama untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan. Acara yang terkesan monoton kurang bisa meraih perhatian pendengar dikarenakan kurangnya inisiatif untuk melakukan berbagai ragam teknik acara.

Mengingat betapa pentingnya budaya Organisasi, perilaku kepemimpinan, pengambilan keputusan dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Radio Republik Indonesia, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Perilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang”**

1.2 Identifikasi masalah

Dari fenomena di atas dalam kajian teori sumber daya manusia banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan kurang maksimal pada masa pandemi perlu ditingkatkan
2. Kurangnya kepemimpinan dan harus ditingkatkan
3. Kurangnya motivasi pada karyawan dan harus ditingkatkan

4. Rasa tanggung jawaban karyawan terbilang rendah
5. Kurangnya jiwa kepemimpinan dan perlu di tingkatkan
6. Peningkatan nilai-nilai perusahaan
7. Kurangnya interaksi atasan dan bawahan
8. Kurangnya pengetahuan tentang pengambilan keputusan
9. Kurangnya Proses kinerja karyawan
10. Masih kurangnya ide-ide cemerlang untuk mengatasi permasalahan organisasi

1.3 Batasan Masalah

Agar lebih terfokusnya penelitian ini maka peneliti membatasi penelitian ini dengan variabel bebas yaitu: budaya perusahaan, prilaku kepemimpinan, pengambilan keputusan dan profesionalisme kerja Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan pada kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berangkat dari permasalahan di atas maka perumusan masalah yang digunakan dalam penelitian berikut adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh Prilaku Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap kinerja karyawan Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang.

4. Bagaimanakah pengaruh Profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Radio Republik Indonesia Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian dan manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan mengetimasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Prilaku Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengambilan Keputusan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme Kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia kota Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya organisasi, Prilaku Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Proesinalisme Kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia kota Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Bagi Lembaga(Kantor Radio Republik Indonesia)

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan bagi lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Radio Republik Indonesia kota Padang

2. Bagi Peneliti

Mempraktekkan teori-teori yang diterima selama perkuliahan untuk di terapkan pada realita yang ada pada lembaga serta menambah pengetahuan penulis.

3. Bagi Universitas

Untuk menambah perbendaharaan pengetahuan mengenai pengaruh budaya perusahaan ,prilaku kepemimpinan,pengambilan keputusan, dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor radio republik indonesia.

4. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan untuk memperkaya khasanah perpustakaan sehingga dapat dijadikan acuan untuk mengadakan penelitian sejenis di kemudian hari