

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Pada saat ini Indonesia sedang merasakan dampak dari Corona Virus-19 tidak hanya di Indonesia saja tapi hampir seluruh dunia merasakan dampak dari covid-19, dampak yang dirasakan seperti dibidang pendidikan bahkan perekonomian yang paling dirasakan banyaknya perlemahan ekonomi yang dirasakan setiap negara termasuk Indonesia dengan adanya virus Covid-19 membuat banyak orang mengeluhkan keadaan yang dirasakan pada saat sekarang ini. Dari segi pendidikan dinilai adanya ketidak efektifan dalam proses pembelajaran. Era globalisasi pada saat ini di butuhkan sumberdaya manusia yang unggul karena dilihat pada saat sekarang ini banyaknya sumberdaya asing yang masuk secara bebas dengan menawarkan keahliannya, maka dari itu sumberdaya manusia di tuntut untuk bisa bersaing dengan sumberdaya asing dengan kemampuan atau skill yang kita miliki sehingga bisa bersaing dengan sumberdaya lainnya, jika sumberdaya dalam negeri tidak mempunyai kemampuan atau skill niscaya bangs–bangsa akan tertinggal dengan tanpa memiliki peluang untuk maju atau bersaing dengan bangsa yang lebih dahulu maju untuk memenuhi kebutuhannya, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang ada secara optimal.

Sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini yaitu sumber daya manusia yang cepat tanggap dan merespon dengan cepat terhadap perubahan–perubahan teknologi, dalam kondisi tersebut sumber daya manusia

semakin penting untuk memenangkan persaingan antar sumber daya lainnya. Ancaman paling nyata terhadap stabilitas ekonomi adalah jika angkatan kerja tidak sanggup untuk menghadapi tantangan ataupun perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan kerja, sumber daya yang tidak sanggup untuk menghadapi tuntutan globalisasi akan menganggap bahwa pekerjaan sebagai beban sehingga sumber daya tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang merupakan tanggungjawab pekerjaan yang harus diselesaikan. Dalam kondisi ini maka sumberdaya manusia tidak merasakan makna dari pekerjaan yang diamanahkan ke padanya. Maka dari itu sumberdaya manusia harus siap untuk bersaing dengan sumberdaya asing, jika pada saat sekarang tidak siap maka kita akan semakin tertinggal dengan negara lain dan ekonomi bisa saja di kuasai oleh orang asing yang mempunyai skill atau kemampuan yang dimiliki. Menurut [1] manajemen sumberdaya 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 sumberdaya manusia dan sumber-sumber daya lainnya [2]

Menurut[3] kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah

ditetapkan sebelumnya. [4] 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 pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja juga dicerminkan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut [5] kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu 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 dalam menjalankan tugas. Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia perusahaan sebagian besar bergantung pada pengetahuan, keahlian kemampuan karyawan dalam devisi sumber daya manusia, terutama pemimpin sumber daya manusia, generalisasi, dan spesialis sumber daya manusia yang disebut profesional sumber daya manusia. [6] profesional adalah orang yang menguasai ruang lingkup tugas dan tanggung jawabnya, memiliki pengetahuan, kemampuan, pengalaman, dan kemauan keras untuk selalu berinovasi kearah kemajuan dan kemandirian. Sifat profesional tercermin dari rasa ingin tahu berkembang dan berkelanjutan, sikap tanggung jawab, dan tidak cepat puas diri.

Kepuasan kerja menurut [7] adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sementara itu menurut [8] menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja [9] Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu [9] Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka.

Kepemimpinan dalam organisasi taklepas dari peran seorang pemimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya masing-masing dalam kepemimpinan. Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan. [10] Berbeda dengan pengertian lainnya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan [9] Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama dari beberapa pengertian

tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan secara luas adalah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal [11] Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik. Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Oleh karenanya lembaga penyiaran RRI Padang mempunyai tanggung jawab yang besar sekali dan tak terkecuali tanggung jawab itu dirasakan oleh karyawan/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	1.Memiliki ide yang kreatif dan inovatif. 2.menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan terget yang ditentukan. 3.menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu.	23
Sedang	1.ide yang dimiliki kurang kreatif. 2.kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang ditentukan. 3.kurang dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu.	30
Rendah	1.tidak memiliki ide yang kreatif dan inovatif. 2. tidak dapat menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan target yang ditentukan. 3.tidak dapat menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu.	32

Sumber ; RRI Padang

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 Profesionalisme, Kepuasan, Kemampuan dan Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Radio Republik Indonesia, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH PROFESIONALISME, KEPUASAN, KEMAMPUAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR RADIO REPUBLIK INDONESIA.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Profesional perlu di tingkatkan
2. Kepuasan belum maksimal sehingga perlu ditingkatkan
3. Kepemimpinan karyawan menurun sehingga perlu ditingkatkan
4. Semangat Kerja menurun sehingga perlu di tingkatkan
5. Kinerja para karayawan masih belum optimal
6. Kreatifitas masih terbilang rendah sehingga perlu di tingkatkan
7. Motivasi pada karyawanperlu di tingkatkan
8. Kesadaran diri karyawan masih terbilang rendah
9. Komunikasi kerja yang kurangbaik

10. Kerjasama para karyawan perlu ditingkatkan

11. Lingkungan kerja yang kurang baik

1.3 Batasan Masalah

Agar lebih terfokusnya penelitian ini maka peneliti membatasi penelitian ini dengan variabel bebas yaitu: Profesionalisme, Kepuasan, Kepemimpinan dan Semangat Kerja Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan Radio Republik Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh profesional secara parsial terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia ?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia ?
3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia ?
4. Bagaimanakah pengaruh semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia ?
5. Bagaimana pengaruh profesionalisme,kepuasan,kepemimpinan,dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia?

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 pengaruh professional terhadap kinerja karyawan pada kantor Radio Republik Indonesia .
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan pada kantor Radio Republik Indonesia .
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor Radio Republik Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Radio Republik Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh profesional, kapuasaan, kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Radio Republik Indonesia.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Bagi Lembaga (Radio Republik Indonesia)

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan penetapan kebijakan bagi lembaga untuk meningkatkan kinerja karyawan pada kantor radio republik indonesia.

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 profesional, kepuasaan, kepemimpinan dan semangat 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.