BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia salahsatu unsur penting perusahaan untuk menunjang mencapai visi misi dan tujuan perusahaan. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan aset berharga milik organisasi yang harus menjadi perhatian serta harus dikelola dengan baik oleh para manajer atau pimpinan .Menurut Mathis dan Jackson (2006:3), manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Keterlibatan kerja karyawan juga harus diperhatikan oleh perusahaan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Menurut Lodahl dan Kejner (1965, dalam Aryaningtyas dan Lieli, 2013), keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Tentunya dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan. Kinerja adalah bentuk usaha yang diberikan setiap individu atau kelompok sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Dalam organisasi atau perusahaan, kepemimpinan termasuk salahsatu penting. Menurut Dubrin (2005:3) kepemimpinan adalah upaya

mempengaruhi oranglain dapat melalui penyampaian dalam mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan memberi contoh atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional bisa dicapai. Dan menurut Mintzberg dalam Luthans (2002) dan Sutiadi (2003:4) mengemukakan bahwa peran kepemimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis, dan penguasaan pekerjaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, keberhasilan seorang pimpinan tergantung kemampuannya untuk mempengaruhi dan juga menjadi teladan bagi pegawainya.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja dan adanya pendidikan pelatihan (diklat) juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Ketidakterdisiplinan dan pelanggaran terhadap peraturan berlaku maka akan berpengaruh terhadap kinerja. Jika kedisiplinan dan sikap disiplin kerja dari pegawai tidak ditegakkan maka untuk mencapai tujuan perusahaan akan mengalami kendala karena tidak efektif dan efisien. Kedisiplinan bisa dilihat dari cara pegawai mengemban tanggungjawab sesuai dengan aturan perusahaan. Ini sejalan dengan pendapat Latainer yang menjelaskan jika disiplin juga menjadi kekuatan yang ada dalam diri yang menyebabkan karyawan bertanggungjawab untuk mematuhi peraturan dan keputusan dalam perusahaan (Sutrisno, 2011). Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat

penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan yaitu adanya pendidikan dan pelatihan untuk para pegawai. Pendidikan dan pelatihan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Menurut Yohanas (2007: 19) program pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah bentuk salah satu kegiatan untuk pegawai /karyawan yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik sekarang ataupun masa yang akan datang. Menurut Edwin B. Flippo pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. (Melayu S.P.Hasibuan; 2009:69-70).

Stasiun TVRI D.I Yogyakarta adalah TVRI stasiun daerah pertama kali yang berdiri di Indonesia, berdiri tahun 1965 di Yogyakarta berlokasi di Jalan Hayam Wuruk, dan dipimpin oleh Kepala Stasiun yang pertama yakni IR. Dewabrata.Selanjutnya, di tahun 1970 berpindah lokasi baru di Jalan

Magelang Km. 4,5 Yogyakarta hingga saat ini. Siaran perdana TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta pada tanggal 17 Agustus 1965 adalah menyiarkan acara pidato peringatan Hari Proklamasi Kemerdekaan RI ke-20 oleh Wakil Gubernur D.I. Yogyakarta, Sri Paduka Paku Alam VIII.

Berdasarkan informasi dan wawancara yang dilakukan penulis pada Stasiun TVRI Yogyakarta ada beberapa kendala atau permasalahan yang berhubungan kinerja pegawai, seperti pendelegasian tugas yang kurang tepat antara atasan kepada bawahan yang menyebabkan pegawai bisa mengerjakan lebih dari pekerjaan yang seharusnya sehingga menyebabkan pegawai tidak fokus dan merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan. Kemudian terkait dengan disiplin kerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang sering terlambat sehingga dapat mempengaruhi waktu dalam menyelesaikan tugas menjadi kurang efektif dan efisien jika pegawai banyak yang terlambat, penggunaan seragam dinas yang tidak sesuai juga termasuk tindakan ketidaksiplinan pegawai karena tidak sesuai dengan peraturan dan jadwal.

Selain itu dalam dunia pertelevisian di Indonesia yang semakin naik dan berkembang maka diperlukan sumber daya manusia untuk mengelola Stasiun televisi agar tetap diminati masyarakat, terutama sumber daya manusia yang handal dalam bidang tersebut. Sehingga pendidikan dan pelatihan (diklat) menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja tidak hanya dalam produksi konten siaran tetapi juga penting bagi manajemen atas.

Berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang permasalahan yang ada di Stasiun TVRI Yogyakarta

dengan mengambil penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Pendidikan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Stasiun TVRI Yogyakarta”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Stasiun TVRI Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Stasiun TVRI Yogyakarta?
3. Apakah pendidikan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Stasiun TVRI Yogyakarta?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin kerja, dan pendidikan pelatihan (diklat) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Stasiun TVRI Yogyakarta?

1.3. Batasan Masalah

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi banyak faktor jika melihat dari beberapa penelitian terdahulu, akan tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil beberapa permasalahan yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan pelatihan (diklat) dan kinerja pegawai di Stasiun TVRI Yogyakarta.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Stasiun TVRI Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Stasiun TVRI Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai di Stasiun TVRI Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan pendidikan pelatihan (diklat) secara simultan terhadap kinerja pegawai di Stasiun TVRI Yogyakarta.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai bagi pihak yang ingin melakukan penelitian serupa. Selain itu, memberikan sumbangsi pemikiran teoretik dalam lingkup konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan informasi mengenai faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan pada Stasiun TVRI Yogyakarta yang dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan strategi bagi perusahaan mengenai manajemen sumber daya manusia.

Dan bagi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE SBI), hasil penelitian ini bisa sebagai tambahan informasi pada mata kuliah yang bersangkutan. Selain itu , hasil dari penelitian ini dapat membantu

sebagai referensi bagi mahasiswa lain terutama untuk mahasiswa yang mengambil program studi S1 Manajemen SDM.

1.6. Sistematika Penelitian

1. BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN TEORI

Bab tinjauan pustaka ini meliputi:

- a. Telaah penelitian yang berisi tentang hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.
- b. Landasan teori yang berisi tentang pembahasan pengertian kinerja, kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan pelatihan(diklat) dan juga membahas dari segi tujuan , manfaat, indikator, dan faktor-faktor dari variabel diatas.
- c. Kerangka pikir /kerangka konsep yang menjelaskan kaitan antar variabel dan Hipotesis penelitian.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan tentang metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini, meliputi penjelasan jenis penelitian, populasi dan sampel, data-data yang diperlukan, teknik pengumpulan data hingga rancangan analisis data.

4. BAB IV DATA DAN ANALISIS DATA

Bab keempat menganalisis dari data yang sudah terkumpul dengan menggunakan analisis statistic, deskriptif, data induk penelitian dan rancangan analisis data (Analisis Pengujian Hipotesis).

5. BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima berisi kesimpulan penelitian yang didapat dari pembahasan dan hasil analisis data yang berguna untuk penulis, perusahaan, dan pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L. (2013). *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*. *Agora*, 1(3), 1399-1408
- Aji, O. P., Sri, S., & Agung, B. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Percetakan Masscom Graphy Semarang*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 78–86.
- Arianty, N. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14(4), 147–148.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghazali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *The National Conference On Management And Business (Ncmab)*. 405-424.
- Maghfirah, Izmi (2020). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumatera Utara Medan*.
- Mulyana, A., Sukomo, D., & Suhendi, R. M. (2019). *Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Cv. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis)*. 1(3), 19-31.

- Nugroho, A.(2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.*Jurnal
- Rahayu, Puji.(2021).*Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan CV. Mitra Teknika Yogyakarta.*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Solusi Bisnis Indonesia.Skripsi
- Rahayu,Puji (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Cv. Mitra Sarana Teknika Yogyakarta.*
- Rezita,Riza (2015). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadapkinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Bpad Diy).*
- Rotinsulu, J., & Hartono, W. F. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Prima Inti Citra Rasa Manado.* Jurnal Riset Ekonomi,Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(2). 908-916.
- Safitri, E. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadapkinerja Karyawan.* Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 1(4).
- Sahangggamu,P. & Mandey ,S.L (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya.*
- Santoso, S. 2002. *SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua.* Jakarta: Gramedia
- Sugiyono. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Bandung : Alfabeta
- Wasiman (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam.*
- Wiratama,I Nyoman Jaka Alit & Sintaasih,Desak Ketut(2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung*
- Rakhmawati, H. N., & Affan, J. (2022). PENGARUH PRODUK, PROMOSI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI OJEK ONLINE (OJOL) PADA MASA COVID19 DI KOTA YOGYAKARTA. ALBAMA: JURNAL BISNIS ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN, 14(2), 49-61.*
- Kartika, F., Dermawan, A., & Hudaya, F. (2023). Pengungkapan environmental, social, governance (ESG) dalam meningkatkan nilai perusahaan publik di Bursa Efek Indonesia. SOSIOHUMANIORA: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Humaniora, 9(1), 29-39.*

Fitriastuti, L. I., Sujoko, S., Herawan, T., & Vemberi, Y. (2020). A Conceptual Framework on the Effect of Knowledge Management System Usage, Organizational Learning on Innovation and Organizational Performance. Quality-Access to Success, 21(176).

Kumalasanti, M. (2022). Pengaruh Konten Pemasaran Tokopedia Terhadap Keputusan Pembelian Pelanggan di Yogyakarta. Journal Competency of Business, 6(01), 77-94.

Budi, S. S. (2016). Persepsi Pengguna Terhadap Kemanfaatan dan Kemudahan Penggunaan Aplikasi Sistem Informasi Baru di STIE SBI. EBBANK, 7(1), 31-42.