

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Dalam masyarakat yang semakin berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang semakin penting, karena manusia merupakan salah satu faktor utama bagi suatu organisasi yang berupaya untuk menghasilkan suatu produk baik berupa barang atau jasa. Keberhasilan kepemimpinan di dalam kehidupan organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibel dan dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Kurangnya kinerja karyawan disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan yang berprestasi.

Martoyo (2000:15) mengungkapkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, sistem kompensasi, kepemimpinan dan perilaku lainnya. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi juga karyawan juga dapat saling bekerja sama satu sama lain.

Komunikasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus dilakukan secara berkala, karena tidak hanya dilakukan oleh para karyawan saja tetapi mencakup semua yang terdapat di dalam organisasi dari tingkat jabatan yang

paling tinggi hingga yang paling rendah. Hubungan komunikasi yang terjalin baik di dalam organisasi merupakan aset penting bagi pencapaian sasaran atau tujuan organisasi tersebut. Komunikasi yang terjadi menjadi sebuah sarana bagi para anggota organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan atau organisasi. Jadi bagi pimpinan organisasi kinerja karyawan perlu dipupuk dan selalu ditingkatkan secara terarah agar dapat menunjang kemajuan organisasi tanpa merugikan kepentingan karyawan itu sendiri dan paling utama adalah tercapainya tujuan dari organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu.

Adapun data karyawan berdasarkan divisi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah karyawan PT. Riau Media Televisi**

No.	Divisi	Jumlah
1.	Penanggung Jawab Operasi /General Manajer	1
2.	Deputi Operasional	3
3.	Finance & Fiskal	4
4.	Umum/HRD & GA	12
5.	Program, Creative & Production House	20
6.	News	
	- Dalam kota	34
	- Luar kota	8
7.	Teknik & Studio	17
8.	Produksi & Current Affair	20

9.	Event Organizer	5
10.	Marketing & Promosi	10
11.	Teknik & Jaringan	8
12.	Bisnis Kreatif	15
<b>Jumlah</b>		<b>157</b>

*Sumber: PT. Riau Media Televisi*

Dari table diatas, dapat diketahui jumlah karyawan berdasarkan divisi tersebut cukup banyak pada PT. Riau Media Televisi, jadi peneliti memfokuskan peneilitian di divisi News (berita) yang berada di dalam kota. Diharapkan setiap divisi saling bekerjasama dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab masing- masing yang telah ditentukan dan menyelesaikannya sesuai target.Peran manajer di setiap divisi sangat membantu untuk memberikan pengarahan atau motivasi agar tugas yang telah dilakukan karyawan terarah dan cepat terselesaikan.Sehingga tidak terjadi mis komunikasi, serta dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru merupakan sebuah stasiun televisi lokal yang berpusat di Pekanbaru.PT. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri media pertelevisian.Televisi merupakan salah satu sumber informasi dan media hiburan yang diminati oleh masyarakat.Selain sebagai sumber informasi televisi juga merupakan media acara musik, acara sekolah, kuis dan banyak acara lainnya.

PT. Riau Media Televisi di bidang News (berita) yang paling dilirik diutamakan pencapaian targetnya karena sebuah media televisi harus menyiarkan berita yang dapat dipertanggung jawabkan, aktual dan informatif. Serta memberikan informasi yang berdasarkan kenyataan yang ada dilapangan dan informasinya yang terbaru. Apabila sifat berita tersebut sudah tercapai akan berdampak kepada peningkatan para penonton televisi (berita) dan sebuah stasiun televisi tersebut akan mendapatkan keuntungan dan kepercayaan. Disinilah peran karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf bagian umum di PT. Riau Media Televisi. Permasalahan yang ada di PT. Riau Media Televisi ini adalah menurunnya kinerja yang terjadi pada karyawan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja pada setiap karyawan, kurangnya jalinan komunikasi antara pimpinan dan bawahan, disiplin kerja dan masih banyak permasalahan lain.

Motivasi merupakan suatu pemberian dorongan sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis yang diharapkan dapat membuat karyawan bekerja dengan lebih semangat sehingga kinerja semua karyawan yang ada pada organisasi menjadi lebih tinggi. Motivasi memberikan pengaruh atau bahkan menentukan filosofi dasar terhadap pekerjaan. Proses pemberi daya gerak (motivasi) yang dapat menciptakan dan membangkitkan gairah kerja karyawan agar mau bekerjasama dengan baik dan bekerja efektif untuk perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut

bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya.

Motivasi kerja ditingkatkan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi karyawan akan mengalami kesulitan untuk memenuhi pekerjaan yang telah sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan antara lain : kepemimpinan, lingkungan fisik, balas jasa, tunjangan kesejahteraan, aktualisasi diri, suasana kerja, keharmonisan kerja, komunikasi, dan kebijakan pemerintah. Namun mengingat keterbatasan sarana dan prasarana yang ada dan yang lebih mendesak sesuai kebutuhan organisasi yang menjadi objek penelitian, maka dalam penelitian ini sengaja dibatasi dua faktor saja, yaitu motivasi dan komunikasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan atau observasi lapangan yang penulis lakukan sehubungan dengan komunikasi dijelaskan indikasi sebagai berikut :

1. Ketidakjelasan perintah kerja dari pihak informasi yang disampaikan kepada wartawan dan kameramen .
2. Tidak diadakannya pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu.
3. Ketidاكلancaran komunikasi antar karyawan atau dengan kata lain terjadi mis komunikasi/ salah memberi perintah.
4. Kurangnya komunikasi antar karyawan atau sibuk masing-masing

Komunikasi sangat membantu perkembangan motivasi karena dengan penyampaian yang baik, maka perintah atau arahan pimpinan mengenai apa, bagaimana, kapan dan dengan cara apa karyawan berkerja menjadi lebih jelsehingga mereka mampu memperbaiki kinerjanya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan atau organisasi.

Dengan komunikasi yang baik dapat diselesaikan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan. Jadi manajemen mendukung terciptanya pemeliharaan keamanan, kesehatan, dan loyal yang baik dari para karyawan. Konflik yang terjadi dapat diselesaikan melalui musyawarah dan mufakat.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :**“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RIAU MEDIA TELEVISI”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut :**“Apakah motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Riau Media Televisi”**

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja di PT. Riau Media Televisi

2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja di PT. Riau Media Televisi
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan pengaruh motivasi dan komunikasi terhadap kinerja

### **3.1.1. Manfaat penelitian**

#### a) Bagi Penulis

Dapat menambah dan mengembangkan ilmu manajemen yang telah penulis dapatkan dibangku kuliah, khususnya mengenai motivasi dan komunikasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### b) Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang berkaitan dengan motivasi dan komunikasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### c) Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang serupa.

### **3.2. Sistematis Penulisan**

Untuk memudahkan pemahaman, maka penulis membagi ke dalam enam bab dengan uraian sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematis penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini menguraikan telaah pustaka, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisi tentang lokasi/objek penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, model penelitian dan teknik analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini berisi tentang sejarah, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan

**BAB V : ANALISIS DATA**

Bab ini berisi tentang deskriptif data, hasil pengujian data, analisis data dan pengujian hipotesis.

**BAB VI : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan tentang kesimpulan dan saran.