

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat.

Dalam dunia organisasi, memperhatikan prestasi kerja pegawai merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan. Apabila prestasi kerja pegawai kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi kerja pegawai yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja para pegawainya. Secara teoritis faktor-faktor tersebut berupa pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai.

Seperti yang dikatakan oleh Mangkunegara (2013:67), istilah prestasi berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian prestasi

kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhinya adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di dalam LPP TVRI DKI Jakarta. Prestasi kerja pegawai selama ini dirasakan belum optimal atau menunjukkan masih terjadi penurunan dalam prestasinya, hal ini dapat dilihat dari masih adanya faktor-faktor seperti pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai yang juga mengalami penurunan. Berikut adalah tabel data penurunan prestasi kerja pegawai periode 2012-2014:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Penurunan Prestasi Pegawai Kantor Pusat**  
**LPP TVRI DKI Jakarta**  
**Tahun 2012-2014**

<b>Tahun</b>	<b>Kuartal 1</b>	<b>Kuartal 2</b>	<b>Kuartal 3</b>	<b>Kuartal 4</b>	<b>Jumlah Presentase (%)</b>
2012	37%	20%	20%	18%	95%
2013	25%	20%	20%	17%	82%
2014	10%	15%	20%	15%	60%

Sumber: Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta, 2015.

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat prestasi pegawai mengalami penurunan selama 3 (tiga) tahun terakhir, dengan dibuktikan menurunnya prestasi pegawai dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2014, yaitu dari tahun 2012 adalah 95%, tahun 2013 adalah 82%, dan tahun 2014 menurun menjadi 60%. Banyak masalah yang timbul berkaitan dengan

menurunnya prestasi pegawai di LPP TVRI DKI Jakarta terutama yang dilatar belakangi dengan masalah pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai. Hal inilah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai. Program pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai sangat diperlukan bagi pegawai lama maupun pegawai baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai juga mendorong pegawai lebih produktif dalam bekerja karena pegawai tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab serta berusaha mencapai tingkatan yang lebih tinggi.

Prestasi kerja pegawai akan dilihat pada tiga faktor yaitu faktor pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai. Faktor yang mempengaruhi menurunnya prestasi kerja yaitu pelatihan pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihan dengan baik, maka prestasinya akan tinggi dan sebaliknya pegawai yang tidak mengikuti pelatihan dengan baik maka prestasinya akan rendah. Kurangnya penyerapan pegawai yang tidak memiliki tingkat pelatihan yang memadai sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dibutuhkan atau belum sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh LPP TVRI DKI Jakarta. Seperti, pegawai negeri sipil yang kurang dalam mengikuti pelatihan tidak bisa mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan *job desk* yang diberikan maka akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja. Sedangkan pengukuran program pelatihan dicapai dengan menggunakan skala penilaian yang didasarkan pada

prinsip belajar menjadi pedoman cara belajar, program hendaknya bersifat partisipatif, relevan, memungkinkan terjadinya pemindahan keahlian serta memberikan *feed back* tentang kemajuan peserta pelatihan (Triyono, 2012:74).

Faktor pengembangan tidak kalah penting karena pengembangan mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Jika pegawai dapat bekerja dengan mengembangkan dirinya atau pekerjaannya maka tidak akan terjadi tidak tercapainya standar pencapaian kerja dan pegawai yang tidak produktif. Masih adanya pegawai yang belum mampu menerapkan keterampilannya dalam menganalisis spesialisasi pekerjaannya dengan baik sehingga akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja pegawai. Seperti, adanya pegawai baru yang belum dapat mengembangkan dirinya yang dimilikinya ketika atasan memberikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Dengan adanya pengembangan banyak memiliki manfaat, misalnya untuk mengurangi ketergantungan pada penarikan pegawai baru, memberikan kesempatan kepada pegawai lama, mengantisipasi keusangan pegawai dan perputaran tenaga kerja (*turn over*) (Triyono, 2012:74).

Di samping faktor pelatihan dan pengembangan, faktor promosi pegawai merupakan faktor penting karena menjadi idaman yang selalu di nanti-nantikan oleh setiap pegawai. Dengan promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Jika ada kesempatan bagi setiap pegawai di promosikan berdasarkan asas keadilan dan objektivitas,



pegawai akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Begitu juga sebaliknya, jika promosi pegawai tidak dilakukan secara asas keadilan dan objektivitas maka pegawai tidak bersemangat dalam bekerja maka akan mempengaruhi prestasi kerja. Program promosi harus di informasikan secara terbuka, baik asas, dasar, jenis, persyaratan, maupun metode penilaian pegawai yang akan dilakukan dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:108), promosi pegawai adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* pegawai ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Prestasi kerja pegawai LPP TVRI DKI Jakarta dalam upaya memberikan pelayanan prima perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Prestasi kerja pegawai diperlukan sebuah penilaian kerja yang efektif dan dibutuhkan suatu standar berdasarkan prestasi, perhitungan dari standar tersebut menjadi umpan balik bagi pegawai maupun unit sumber daya manusia. Berdasarkan pra survey yang diamati peneliti di LPP TVRI DKI Jakarta, permasalahan yang terjadi adalah kurangnya rasa kesadaran pegawai dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan atasan. Hal ini sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai. Padahal TVRI merupakan stasiun televisi milik pemerintah. Selain itu, TVRI

juga merupakan stasiun televisi pertama di Indonesia yang seharusnya dapat dijadikan panutan bagi stasiun televisi lainnya.

Penelitian dengan menggunakan variabel pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan, salah satunya yang dilakukan oleh Misbahudin dkk (2014) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor pelatihan dan pengembangan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sampoerna Tbk distribusi Sumatera Selatan dan pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Foodmart Lembuswana di Samarinda yang dilakukan oleh Devi Savitri (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Surata dkk (2015) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada bagian administrasi umum dan keuangan di Politeknik Negeri Bali. Karena hasil-hasil yang menunjukkan masih ada perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan variabel pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai terhadap variabel *dependent* prestasi kerja pegawai, maka penelitian tersebut masih perlu untuk dilakukan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, dan Promosi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta"**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh promosi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta?

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas dan atas keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti seperti waktu, biaya dan pengkajian teori. Untuk itu penelitian ini dibatasi pada masalah yang berkaitan dengan:

1. Objek penelitian ini hanya pada “Pegawai Negeri Sipil Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta”
2. Periode pengambilan data penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai Desember 2015.

## **1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta.

### **1.4.2 Kegunaan Penelitian**

Akan ada banyak hal positif dalam kegunaan penelitian ini yang dapat diambil dari penelitian yaitu antara lain:

1. Bagi Penulis
  - Merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi.
  - Penelitian ini sangat membantu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman, selain memperdalam ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah.



2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak manajemen SDM dalam memberikan saran dan masukan guna meningkatkan sumber daya manusia perusahaan.

3. Bagi Civitas Akademika

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan, pengembangan, dan promosi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pusat LPP TVRI DKI Jakarta.

