

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Mangkunegara (2010), kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Edison et al (2017) menjelaskan kinerja adalah usaha untuk mencapai kinerja pegawai atau organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu dan kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu yang kebetulan. Keadaan tersebut tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik. Menurut Kasmir (2016), Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur. Sehingga dapat memberikan manfaat bagi pemberian kompensasi dan pengembangan karier karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan serta merupakan hasil kerja seseorang secara

kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Teknologi media yang tumbuh dan berkembang sampai saat ini mempunyai peranan penting sebagai media penyampaian informasi. Informasi dalam peradaban dan kehidupan masyarakat merupakan kebutuhan yang mendesak dan teramat penting. Hanya saja di era globalisasi, kemajuan ilmu dan teknologi yang berkembang pesat mengakibatkan media tradisional terdesak dan terkontaminasi dari budaya luar karena perubahan orientasi dan harapan masyarakat boleh jadi kurang direspon oleh pecinta seni khususnya media tradisional dengan ide-ide baru yang dapat merangsang masyarakat yang kini mengalami culture shock (keterkejutan budaya).

Penggunaan media TVRI sering terjadi mengalami kenaikan dan penurunan eksistensinya, dikarenakan kini sudah banyak sosial media seperti youtube, tiktok, ig dan lain-lain. Bagaimana cara media TVRI tetap mempertahankan eksistensinya. Karena kemajuan teknologi saat ini sudah banyak berkembang dan bahkan banyak persaingan. Kompetensi penggunaan teknologi yang berkaitan dengan persaingan di era yang semakin canggih maka setiap perusahaan pasti menggunakan fitur-fitur aplikasi terbaru dan ada juga perusahaan yang tidak mau update dan menggunakan aplikasi yang lama tapi itu akan membuat perusahaan menjadi tidak

maju di era persaingan sekarang. Penggunaan suatu teknologi yang mempermudah manusia dalam menyampaikan informasi kepada satu sama lain dengan tepat dan cepat. Teknologi ini sendiri terdiri atas perangkat lunak serta perangkat keras yang dibutuhkan dalam menyampaikan informasi tersebut. Contoh diantaranya adalah website, televisi, radio, dan lain sebagainya.

Kantor TVRI bergerak dibidang pertelevisian seperti yang kita lihat bahwa dunia pertelevisian di Indonesia semakin maju dan semakin banyak persaingan-persaingan tv di Indonesia seperti RCTI, SCTV, TRANS TV dan bagaimana cara TVRI bersaing dengan pertelevisian yang semakin maju dan canggih sekarang.

Tabel 1.1

Deskripsi program acara di TVRI Sumatera Selatan

| No | Program Title | Waktu Siar /Timing | Format |
|-----|------------------------|--------------------|---------|
| 1. | TVRI Sport | 09:00 | Berita |
| 2. | Warta Sumsel | 09:30 | Berita |
| 3. | Musik Kita | 10:30 | Music |
| 4. | Kuliner | 11:30 | Hiburan |
| 5. | Sentuhan Qolbu | 12:00 | Agama |
| 6. | Wajah Negeriku | 13:00 | Hiburan |
| 7. | Begesah | 13:30 | Hiburan |
| 8. | Dendang Melayu | 14:00 | Music |
| 9. | Mimbar Kristen Katolik | 14:30 | Agama |
| 10. | Dunia Anak | 15:00 | Kuis |
| 11. | Cinta Quran | 16:00 | Agama |

| | | | |
|-----|--------------------|-------|---------|
| 12. | Lenggang Palembang | 16.30 | Hiburan |
|-----|--------------------|-------|---------|

Sumber : Kantor TVRI Kota Palembang

Kantor TVRI bergerak dibidang pertelevisian dapat kita lihat bahwa televisi saat ini sedang bersaing secara kemajuan teknologi atau mengikuti perkembangan zaman yang semakin maju mengapa kantor TVRI membutuhkan kompetensi teknologi karena dengan adanya kompetensi teknologi ini bisa bersaing atau mengikuti perkembangan zaman serta bisa meningkatkan alat-alat komputer serta kamera yang canggih dengan ini bisa meningkatkan tampilan-tampilan dan layar televisi dengan jernih.

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang karyawan sehingga mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karier berasal dari dua kata yaitu pengembangan dan karir. Marwansyah (2015) menyatakan bahwa terdapat dua perspektif tentang karir, sebagaimana diuraikan sebagai berikut: Dari satu perspektif, karier adalah serangkaian pekerjaan yang dijalani seseorang selama hidupnya yang disebut dengan karir objektif. Sedangkan dari perspektif lain, karier meliputi perubahan nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi seiring dengan bertambahnya usia yang disebut dengan karir subjektif. Kedua perspektif ini meletakkan fokus pada individu. Keduanya juga menganggap bahwa orang-orang memiliki kendali atas nasibnya, sehingga mereka dapat memanfaatkan peluang untuk memaksimalkan keberhasilan dan kepuasan dari karier mereka.

Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Affandi, 2018). Namun demikian tentunya berbagai konsep, aspek, serta proses yang menyelubunginya tidaklah sesederhana itu. Seperti yang diungkapkan oleh Priansa (2018) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai. Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Siagian (2015) menyatakan bahwa pengembangan karier adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Ada sejumlah prinsip yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan pengembangan karir. Pertama, pekerjaan itu sendiri memiliki pengaruh paling besar terhadap pengembangan karir, karena setiap kali muncul tantangan yang berbeda, maka apa yang dipelajari dari pekerjaan bisa jauh lebih penting daripada aktivitas pengembangan yang direncanakan secara formal. Kedua, jenis keterampilan baru yang akan dibutuhkan ditentukan oleh persyaratan jabatan yang spesifik. Ketiga, pengembangan tidak akan terjadi bila seseorang belum memperoleh keterampilan yang disyaratkan oleh suatu jabatan tertentu.

Pengembangan karir sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu ataupun organisasi maka dengan luas karyawan bisa mengekspresikan karir dan mengembangkan bakat sehingga adanya motivasi buat lebih semangat kerja

dengan adanya pengembangan karir karyawan bisa membuat jenjang karir yang bagus serta bisa membuat target kerja dalam hidup.

Karir bukanlah sesuatu yang harus diserahkan begitu saja pada setiap karyawan. Karyawan harus dikelola oleh perusahaan untuk memastikan pengembangan karirnya. Perencanaan karir yang optimal bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi tujuan yang dianggap sangat krusial bagi pengembangan karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Sebuah perusahaan dengan tujuan fleksibilitas dan adaptabilitas akan lebih membutuhkan manajemen karir daripada perusahaan yang hanya berharap agar tetap stabil. Oleh karena itu, banyak perusahaan berteknologi tinggi mengutamakan program manajemen karir. Ketika perusahaan mengubah tujuan untuk merespon suatu lingkungan dinamis dan tidak dapat diprediksi, mereka sering memperkenalkan program untuk penilaian diri, pengembangan jalur karir alternatif, dan pelatihan lintas fungsional karyawan.

Dari sisi pengembangan karir di kantor TVRI ditemukan bahwa salah satu elemen pengembangan karir yaitu tingkat pendidikan masih terdapat kesenjangan. Dari 167 karyawan di LPP TVRI Sumatera Selatan sebanyak 43,86 % berpendidikan SMA/Diploma 42,98% berpendidikan sarjana, dan 13,16% berpendidikan S2.

Sedangkan jika dilihat dari umurnya diketahui bahwa karyawan dengan rentang usia 20-35 tahun sebanyak 17,54%, 40-50 tahun sebanyak 31,58% dan lebih dari 50 tahun sebanyak 50,88% dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2

SDM TVRI Sumatera Selatan Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan

| Unit kerja | Pendidikan | | | Usia | | |
|---|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | SMA/ Diploma | S1 | S2 | 20-35 | 40-50 | 50+ |
| Bidang Program & Pengembangan Usaha | 10 | 7 | 4 | 1 | 6 | 14 |
| Bidang Berita | 4 | 13 | 6 | 5 | 5 | 13 |
| Bidang Teknik | 30 | 15 | 2 | 9 | 16 | 22 |
| Bidang Keuangan | 3 | 6 | 0 | 3 | 3 | 3 |
| Bidang Umum | 3 | 8 | 3 | 2 | 6 | 6 |
| Jumlah | 50 | 49 | 15 | 20 | 36 | 58 |
| Persen | 43,86 | 42,98 | 13,16 | 17,54 | 31,58 | 50,88 |

Sumber: LPP TVRI Sumsel, 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa ada permasalahan dalam pengembangan karir dimana dari sisi usia lebih banyak karyawan yang berusia diatas 50 tahun yang bisa jadi akan menghambat dalam pengembangan karir. Hal ini terlihat dari masih sedikitnya karyawan yang memegang jabatan Struktural dapat diketahui bahwa terdapat kesenjangan yang cukup besar antara jumlah karyawan yang memiliki jabatan (baik struktural maupun fungsional) dengan yang tidak memiliki jabatan (dari total 167 karyawan yang ada).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Sri Lanka oleh Nuskiya (2018) menyatakan bahwa Teknologi informasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam pengukuran kinerja ditemukan bahwa teknologi informasi dapat mengurangi tingkat kesalahan pekerjaan, meningkatkan keterampilan, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kepuasan. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan di Surabaya oleh Muzakki at al (2016) manfaat Teknologi Informasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Manfaat yang ditemukan antara lain adalah meningkatkan produktivitas, kinerja yang lebih baik, bekerja yang lebih cepat, pekerjaan menjadi lebih efektif dan mudah.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kenya oleh Kakui (2016) menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi kinerja karyawan, dengan memperluas kompetensi utama, memberikan pengetahuan dan kemampuan keterampilan tambahan. Sahadi (dikutip dalam Chandrasekar: 2018) mengatakan bahwa praktik terbaik untuk mempertahankan karyawan yang terampil dan mencapai kinerja yang unggul di dalam pekerjaan adalah melalui kualitas kehidupan kerja. Salah satu teknik untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja adalah pengembangan karir (Reddy dan Reddy dalam Chandrasekar: 2018). Hal serupa juga dikatakan oleh, Robbins (dikutip dalam Nasution et al 2018) bahwa kinerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi tetapi juga oleh kesempatan mengembangkan karir karna pengembangan karir akan memicu untuk meningkatkan kemampuan yang akhirnya berdampak pada kinerja dalam bekerja.

Dalam penelitian ini penulis melakukan kuisioner pada masyarakat untuk melihat mempertajam pada permasalahan yang akan diteliti, dengan fenomena yang sudah dijelaskan bahwa tingkat kompetensi penggunaan teknologi dan pengembangan karir belum maksimal, serta ditemukan tingkat kinerja yang belum maksimal. Maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu pengaruh kompetensi penggunaan teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di kantor TVRI. Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik mengambil judul **“Pengaruh Peningkatan Kompetensi Penggunaan Teknologi dan Pengembangan Karir Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Kantor TVRI Kota Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka yang lebih diarahkan pada masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh peningkatan kompetensi penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan di kantor TVRI Kota Palembang
2. Adakah pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di kantor TVRI Kota Palembang.
3. Adakah pengaruh peningkatan kompetensi penggunaan teknologi dan pengembangan karir terhadap peningkatan kinerja karyawan di kantor TVRI Kota Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka yang menjadi penelitian ini merupakan :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi penggunaan teknologi
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di kantor TVRI Kota Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi penggunaan teknologi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di kantor TVRI Kota Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan dengan pembahasan pada penelitian ini, menimbulkan banyak manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1.4.1 Bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor TVRI Kota Palembang dapat digunakan sebagai pedoman pengambilan kebijakan untuk meningkatkan Kompetensi Penggunaan Teknologi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

1.4.2 Bagi Penelitian

1. Menambah pengalaman serta wawasan yang luas tentang dunia kerja yang nyata.

2. Memperoleh pengalaman dalam menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kemampuan dalam menganalisa masalah.
3. Melatih untuk berorganisasi atau bersosialisasi dengan ruang lingkup kerja.
4. Melalui penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan hubungan kemitraan dengan perusahaan.
5. Menciptakan calon tenaga kerja yang berkualitas dan siap untuk memasuki dunia kerja yang sesungguhnya.
6. Menambah pengetahuan mengenai ilmu manajemen khususnya mengenai kompetensi penggunaan teknologi, pengembangan karir dan kinerja.

1.4.3 Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan atau menambah wawasan serta dapat juga digunakan bahan referensi untuk dikembangkan dalam penelitian selanjutnya khususnya manajemen SDM.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari meluasnya pembahasan pada penelitian ini maka penelitian membatasi penelitian ini hanya berfokus kepada apakah kompetensi penggunaan teknologi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor TVRI Kota Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berpikir pada penulisan skripsi dalam penelitian ini peneliti membagi menjadi lima bab mengandung pembahasan. Berikut artinya sistematika penulisannya:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan ilustrasi umum yang mencakup: Latar Belakang, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan penjelasan perihal teori-teori yang berhubungan dengan penelitian kerangka teori. Beberapa literatur yang ada, baik asal buku, skripsi, juga jurnal yang sinkron dengan judul penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis serta asal data, Teknik pengumpulan data, serta Teknik analisis data. Dalam pembahasan ini diharapkan metode yang dipergunakan bisa menjawab rumusan duduk perkara yang telah didesain.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini inti dari penelitian dimana bab ini menjelaskan kondisi riil lapangan serta memaparkan hasil penelitian, profil asal objek yang diteliti sekaligus permasalahan yang dihadapinya, pembahasan wacana data-data yang terkait dengan rumusan meliputi macam hal antara lain: gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menyebutkan yang akan terjadi akhir penelitian tentang kesimpulan dari bab 1 sampai dengan bab 4 serta saran yang akan ditulis penulis sendiri

