

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum *Radio e Televisão Timor-Leste* (Radio dan Televisi Timor Leste)/RTTL, latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat penelitian dalam aspek akademis dan praktis, serta sistematika penulisan tugas akhir.

Rttl adalah satu stasiun televisi pemerintah Timor-Leste yang mengudara secara teresterial dari Dili. Rttl mengudara pertama kali pada tanggal 1 Januari 2002 yang sebelumnya bernama TVRI Timor Timur, bekas stasiun televisi waktu masih bagian dari provinsi Indonesia yang ke 27 sebelum melepaskan diri dari Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) melalui suatu jajak pendapat (Referendum) yang dipelopori oleh United Nations Missions in Timor (Misi Dewan keamanan perserikatan bangsa-bangsa di Timor-Leste)/UNAMET pada tahun 1999.

Setelah Timor Timur melepaskan diri dari Indonesia, TVRI Timor Timur kemudian berganti nama menjadi *Televisão Timor-Leste*(Televisi Timo Timur)/ TVTL yang menyiarkan siarannya dengan bahasa Tetum pada tanggal 1 Januari 2002. TVTL diresmikan dan mengudara di seluruh bagian Timor-Leste dan Indonesia bagian timur (Nusa Tenggara Timur); dengan siaran pagi yang berdurasi tiga (3) jam yaitu jam 07.00 hingga jam 10.00 dan siaran malam dengan durasi tiga (3) jam yaitu jam 17.00 hingga 21.00. Kini TVTL telah menjelma menjadi RTTL,EP merupakan stasiun televisi pemerintah di Timor-Leste.

Peran Radio Televisi Timor-Leste, Empresa Publiku (RTTL,EP) sangat penting dalam mendukung Negara Timor Leste dalam memberikan informasi kepada publik tentang penyelenggaraan negara dan program-program yang dilaksanakan negara sesuai dengan visi dan misi RTTL,EP yaitu: “Mendukung Persatuan Nasional, Persamaan sosial dan pembangunan Nasional”, dan Misi RTTL, EP, sebagai berikut: (1) Promosikan dan Pertahankan Bahasa Resmi Nasional Republika Demokrasi Timor-Leste; (2) Kontribusi pada informasi dan formasi publik, promosi dan mempertahankan dari nilai tradisi yang menunjukkan identitas Nasional dan pembangunan di negara ini; (3) Pertahankan formasi yang merupakan kesadaran, kritikan, estimasi, kreatif dan pikiran yang bebas; (4) Menjamin keobyektipan informasi dan program; (5) Menjamin keaktifan kerja Radio dan Televisi untuk pandangan dan preteksi, pengesahan tradisi masyarakat Timor-Leste untuk menjamin ekspresi

kemajemukan opini publik, bebas, dari kekuasaan politik, ekonomi, Agama, dll;(6) Memberikan kontribusi berupa informasi dan promosikan tradisi politik secara keseluruhan, dan melayani dalam perubahan, pekerjaan dan pelayanan, dalam kepentingan; (7) Mengembangkan terbitan program yang atau format spesial dalam program anak, pemuda, usia lanjut, kelompok sosial, profesional, dan kelompok minoritas dalam etnis dan bahasa; (8) Mempersembahkan pengetahuan yang bersifat baik, berupa pendekatan baik warga negara timor-leste, warga negara asing terutama masyarakat atau komunitas yang menggunakan bahasa portugues dan lain-lain yang mempertahankan kerja sama spesial dengan Negara Timor-Leste dan melakukan pendekatan dengan masyarakat yang mempunyai kepentingan; dan (9) Kontribusi pada penyebaran, pelatihan, partisipasi politik dalam masyarakat.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 42/2008 terbentuk Radio Televisaun Timor-Leste, Empresa Publiku (RTTL,EP). RTTL,EP merupakan lembaga penyiaran dan sekaligus menjadi perintis ptelevisian di Timor Leste. Perkembangan pada era perintisan RTTL,EP menjadi salah satu media elektronika yang mempunyai potensi sangat besar untuk memberikan informasi-informasi teraktual dan hiburan kepada masyarakat Timor-Leste, namun yang terpenting untuk memperkokoh, menjalin persatuan dan kesatuan negara serta menggairahkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan nasional.

Dengan demikian, peran RTTL sangat penting dalam mendukung Negara Timor Leste dalam memberikan informasi kepada publik tentang penyelenggaraan negara dan program-program yang dilaksanakan negara sesuai dengan visi dan misi RTTL yaitu: “Mendukung Persatuan Nasional, Persamaan sosial dan pembangunan Nasional”, RTTL, yang dibentuk berdasarkan ketentuan gabungan pasal 10 keputusan UU No.32/2008, pada bulan Agustus, pasal 16 dan 17 keputusan UU No.12/2006 Juli dan No.4 pasal 8 keputusan Undang Undang Nomor 6/2015 tanggal 11 Maret menyetujui undang-undang organik pemerintah keenam konstitusi didelegasikan kepada Sekretaris Negara Bidang Komunikasi Sosial. Di satu sisi ditunjukkan dari tercapainya visi dan misi RTTL melalui pertanggungjawaban dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan karenapengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan itu sangat dibutuhkan kerja sama dari berbagai pihak, sebuah perusahaan harus didukung sumber daya yang baik dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya untuk mengimbangi

perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang terjadi sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian suatu tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar, perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan, dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif.

Pengolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai agar perekrutan, penyeleksian, pelatihan, pengklasifikasi, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga kerja dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Majunya teknologi, berkembangnya informasi dan modal namun tanpa sumber daya manusia maka sangat sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya tersebut. Seperti yang di kemukakan Martoyo dalam sudayat (2011) dapat di tingkatkannya kemampuan, ketrampilan, dan sikap karyawan organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau pun tujuan organisasi.

Maka dari itu sumber daya manusia wajib diterapkan di perusahaan besar maupun perusahaan kecil untuk membuat perusahaan tersebut dapat terus berkembang karena keberhasilan organisasi itu juga tergantung pada karyawan di dalam organisasi tersebut untuk itu dibutuhkan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap suatu organisasi. Menurut Robbins and judge (2011) komitmen organisasi sejauh mana seseorang karyawan mengikatkan dirinya ke organisasitertentu dan tujuan organisasi serta berharap untuk mempertahankan ke anggotannya dalam organisasi tersebut.

RTTLEP merupakan badan usaha milik negara (BUMN) perusahaan yang bergerak dalam industri radio dan pertelevisian di Timor-Lestedan mempekerjakan sekitar 180 karyawan. Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) itu sendiri merupakan badan usaha yang sebagian atau seluruh kepemilikannya dimiliki oleh negara Timor-Leste.

RTTLEP yang berkedudukan di Dili merupakan Kantor Pusat di Timor-Leste, sebagai perusahaan yang menyediakan berbagai berita dan berbagai acara lain untuk masyarakat Timor-Leste serta selalu berusaha dengan baik untuk mengelola karyawannya salah satu hal yang dilakukan oleh RTTLEP yaitu melaksanakan pelatihan yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Selain itu dapat memotivasi diri karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa mendapatkan penghargaan dan berprestasi dalam pekerjaannya berupa perbaikan atau peningkatan dalam pekerjaannya. Saat ini baik pemerintah maupun swasta dalam rangka mengantisipasi penurunan kualitas sumber daya manusia, perlu mempersiapkan suatu program pelatihan yang diperuntukkan bagi karyawan.

Pentingnya pelatihan Menurut T. Hani Handoko (2011:104) menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Kebutuhan akan pelatihan merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan ketrampilan serta pengetahuan yang tidak terpisah dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan. Kesenjangan ini harus dianalisis secara memadai guna menetapkan agar tepat pelatihan apa yang diperlukan.

Pelatihan juga memberikan peran penting untuk kemajuan kemampuan kinerja karyawan di RTTLEP serta dapat memberikan semangat dan membina karyawan agar mampu untuk bekerja secara mandiri sehingga dapat mempunyai kepercayaan diri karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal untuk meningkatkan prestasinya. Selain program pelatihan yang dilaksanakan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi serta mendukung prestasi kerja karyawan di dalam perusahaan, yaitu faktor motivasi kerja karyawan.

Motivasi seseorang dapat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan, dimana motivasi kerja yang dikemukakan menurut (Irham Fahmi 2016:100) merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Karyawan yang berprestasi akan mempengaruhi tingkat motivasi kinerja karyawannya, hal ini akan menjadi suatu dorongan agar karyawan bisa bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan kinerjanya dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan Sedarmayanti (2013:229).

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban merupakan salah satu elemen yang penting yang turut menentukan terwujudnya perusahaan yang baik, suatu perusahaan perlu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja karyawan akan membuat perusahaan menjadi maju dan berkembang. Kinerja karyawan yang sedang mengalami peningkatan atau mengalami penurunan terlihat dari catatan yang tercermin melalui sesuatu pergerakan pelatihan yang merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan di perusahaan yg tercatat di RTTL.EP .

RTTL.EP selalu berupaya terus untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui pembinaan sumber daya yang terarah dan berkesinambungan sehingga para karyawan tersebut memiliki kemampuan mengenai berbagai permasalahan baru yang muncul dalam dunia kerja, akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan mengalami penurunan yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak stabil dalam upaya meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada RTTL.EP dapat dilihat pada hasil rekapitulasi kinerja karyawan dari tahun 2017.

Tabel 1.1
Hasil Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan RTTL.EP
Tahun 2016- 2017

No	Unsur-Unsur	Tahun 2016	Tahun 2017
		Presentase	Presentase
1	Kurang	0	0
2	Cukup	0,37	0,19
3	Baik	35,69	14,82
4	Baik sekali	63,43	68,69
5	Istimewa	0,51	15,01
Jumlah		100	98,98
Rata-rata		20	19,8

(Sumber : RTTL.EP 2017

Tabel 1.2
Unsur-Unsur Nilai Kinerja Karyawan

No	Unsur nilai kinerja
1	Kurang
2	Cukup

3	Baik
4	Baik sekali
5	Istimewa

(Sumber : RTTLL.EP 2017)

Dari data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai kerja keryawan pada RTTLL.EP mengalami fluktuasi selama 2 tahun terakhir dimana dari tahun 2016 hasil rata-rata kinerja karyawan sebesar 20 dan ditahun 2017 nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 19,8. Dimana nilai unsur kurang 0,00 dari 0,dari unsur cukup mengalami penurunan nilai sebesar 0,18 dari 0,37 menjadi 0,19,dari nilai baik mengalami penurunan nilai sebesar 20,87 dari 35,69 menjadi 14,82,dari unsur baik sekali mengalami peningkatan 5,53 dari 63,43 menjadi 68,69, dan unsur istimewa mengalami peninkatan sebesar 14,5,dari 0,51 dari 15,01.Fenomena nilai kinerja dalam RTTLL.EP adalah pencapaian kinerja yang belum maksimal selama tahun 2016-2017.

Peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan pemerintah dapat ditempun beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan Sedarmayanti (2013:229). Berdasarkan penjelasan di atas agar lebih jelasnya maka dapat dilihat dari data kinerja karyawan melalui kuesioner yang diperoleh dari RTTLL.EP pada Tabel 1.3 :

Tabel 1.3

Hasil Pra Survei mengenai Kinerja Karyawan di RTTLL.EP

No.	Dimensi	Jawaban					Total Skor
		SS	S	KS	TS	STS	
		F	F	F	F	F	
1	Kualitas	3	14	3	0	0	80
2	Kuantitas	2	11	7	0	0	75
3	Kerja sama	4	13	3	0	0	81
4	Tanggung jawab	1	16	3	0	0	78
5	Inisiatif	2	17	1	0	0	81

Jumlah Skor Rata-Rata	79
-----------------------	----

(Sumberl: Hasil oleh data kuesioner Pra-survey 2018)

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat keseluruhan dimensi kinerja kerja karyawan belum bisa mencapai target perusahaan, dalam tabel yang tertera di atas menunjukkan terdapat masalah dalam kinerja karyawan yaitu kuantitas 75%, dan tanggung jawab 78% dimana tingkat pencapaian kinerja tersebut ada 2 (dua) dimensi menyatakan bahwa skor terkecil yang masih jauh dari standar . Hal ini dikarenakan kurangnya pelatihan serta motivasi yang di berikan oleh perusahaan atau organisasi dapat perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dan menurut Mangkunegara (2011:133) Konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dan pemberian kompensasi yang adil dan layak, Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan suwatno (2011:80) yang mendorong munculnya masalah atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya yang lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*), kebosanan (*burn out*), dan *labor turn over*. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pemimpin sehingga kinerja karyawan dapat optimal, di bawah ini terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada RTTL.EP.

Tabel 1.4

Faktor-Faktor yang Bermasalah dalam Kinerja Karyawan Pada RTTL.EP

No	Variabel	Unsur yang dinilai	Mean
1	Gaya kepemimpinan	Menguasai bidang tugasnya Mampu mengambil keputusan Memperhatikan dan mendorong Bertindak tegas	79
2	Pelatihan	Tujuan pelatihan Instruksi pelatihan Metode pelatihan Materi pelatihan	77,5

3	Konflik kerja	Ketidak jelasan tanggung jawab dan wewenang Saling ketergantungan tugas Perbedaan persepsi Sistem imbalan Perbedaan komunikasi	79,2
4	Motivasi	Kebutuhan untuk berpartisipasi Kebutuhan memperluas pergaulan Kebutuhan untuk menguasai suatu perusahaan	77,2
5	Kompensasi	Gaji Bonus Tunjangan Penghargaan Fasilitas	79,4
6	Disiplin kerja	Kehadiran Tingkat kewaspadaan Ketaatan pada peraturan kerja Etika kerja	79
7	Stres kerja	Tuntutan tugas Tuntutan peran Tuntutan antar pribadi Struktur organisasi Kepemimpinan organisasi	79,8
8	Pengembangan karir	Mutasi Seleksi Penempatan Pelatihan Pendidikan	78,6
9	Kompensasi	Motif Karakter pribadi Pengetahuan Ketrampilan	79,4

		F	F	F	F	S	
						F	
1	Instruktur pelatihan	4	13	3	0	0	81
2	Peserta pelatihan	4	12	4	0	0	80
3	Materi pelatihan	1	16	3	0	0	78
4	Metode pelatihan	2	16	1	1	0	79
5	Tujuan pelatihan	3	15	2	0	0	81
Jumlah Skor Rata-rata							79

(Sumber : Hasil oleh data kuesioner Pra-survey 2018)

Dilihat dari Tabel 1.5 target sasaran pelatihan karyawan karyawan di RTTL.EP sesuai dengan yang telah ditargetkan perusahaan atau organisasi agar dapat terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi yang diinginkan namun realisasi sasaran pelatihan karyawan karyawan di RTTL.EP belum mencapai target ideal diantaranya yaitu materi pelatihan 78 %, metode pelatihan 79% termasuk dalam kriteria kurang baik karena karyawan tidak mencapai target yang diinginkan seperti mempunyai tujuan dan sasaran yang di butuhkan sesuai jabatan yang di pegang oleh peserta pelatihan untuk kemajuan perusahaan atau organisasi, Agar pelaksanaan pelatihan karyawan di RTTL berjalan dengan baik yaitu dengan cara, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menentukan tujuan program pelatihan, merencanakan mengembangkan pelatihan, implementasi program pelatihan, dan evaluasi pelatihan, dari apa yang sudah dilakukan oleh karyawan pada Perusahaan RTTL.EP dengan melaksanakan pelatihan yang baik untuk karyawannya agar lebih meningkatkan kompetensi karyawannya dan produktivitas kerja mereka dapat turut memajukan perusahaan RTTL.EP sudah merencanakan pelaksanaan pelatihan dengan sangat baik namun tidak dapat menarik minat peserta yang mengikuti pelatihan untuk dapat mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik, RTTL.EP juga mempunyai tujuan dalam diadakannya pelatihan yaitu memahami manfaat pelatihan sebagai bagian dari manajemen kinerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, mengenal teknik pelatihan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan organisasi, memiliki ketrampilan dalam melaksanakan proses pelatihan kepada karyawan.

Selain itu terdapat masalah lain dalam pelatihan karyawan karyawan di RTTL.EP berdasarkan wawancara pada Ibu Filivia hari Rabu tanggal 07/01/2018 di bagian divisi Human Reseources Management (HRM) di antaranya yaitu dari divisi bersangkutan telah

membuat perencanaan namun tidak sesuai dengan yang direncanakan, kurang tepatnya sasaran untuk karyawan yang membutuhkan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, monitoring dari pelatihan yang di adakan belum diketahui sehingga karyawan tidak mengetahui efektifitas pelatihan tersebut, belum diadakannya pembaharuan kompetensi untuk karyawan dan pelatihan berdasarkan kompetensi belum ada karena karyawan mempunyai kesenjangan atau gap.

Selain dapat dilihat dari data pelatihan, salah satu faktor mempengaruhi pelatihan yang terjadi karyawan di RTTL.EP adalah motivasikerja, motivasi kerja menurut Santoso Soroso dalam Irham fahmi (2016:100) merupakan suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*).

Motivasi juga sangat penting untuk diberikan kepada setiap karyawan karena akan membangkitkan semangat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik, berikut di bawah ini merupakan Tabel 1.6 tentang motivasi kerja di RTTL.EP :

Tabel 1.6
Hasil Pra Survei Motivasi kerja di RTTL.EP

No	Dimensi	Jawaban					Total Skor
		SS	S	KS	TS	ST	
		F	F	F	F	F	
1	Kebutuhan untuk berprestasi	4	14	2	0	0	82
2	Kebutuhan memperluas pergaulan	2	16	2	0	0	80
3	Kebutuhan untuk menguasai suatu perusahaan	0	15	5	0	0	75
Jumlah Skor Rata-rata							79

(Sumber : Hasil oleh data kuesioner Pra-survey 2018)

Dari Tabel 1.6 di atas menunjukkan hasil penelitian awal faktor penyebab penurunan motivasi karyawan. masalah dalam motivasi kerja ini terdapat pada kebutuhan untuk menguasai suatu perusahaan yang memiliki rata-rata 75% yang masih belum mencapai standar, karena masalah lain yang terjadi di dalam kebutuhan untuk menguasai suatu

perusahaan ini yaitu pimpinan karena kurangnya arahan dari atasan yang kurang terhadap karyawan sehingga karyawan sulit untuk mengerjakan tugasnya masing-masing.

Ada pun masalah lain dalam motivasi yang berdasarkan wawancara pada ibu Filivia hari Rabu tanggal 07/01/2018 dibagian Human Resources Management di antaranya yaitu gaji, keteladanan belum optimal secara teladan dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan atas tugas yang telah diberikan, lingkungan disekitar dan komunikasi karna karyawan kurang berkomunikasi mengenai tentang masalah perusahaan, motivasi akan dikatakan berhasil apabila hasil pelatihan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam perusahaan, Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi di RTTL.EP masih ada beberapa yang belum optimal.

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat dikatakan bahwa pelatihan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan, mau tidak mau pihak perusahaan itu harus memberikan perhatian pada masalah kinerja dan pelatihan karyawannya, namun juga harus memperhatikan motivasi kinerja karyawannya. Untuk itulah, perlu dirumuskan secara rinci dan terpadu usaha-usaha yang harus dilakukan untuk melaksanakan pembinaan para karyawan di perusahaan, melalui penerapan aspek pelatihan dan motivasi kerja karyawan pada lingkungan perusahaan tersebut.

Maka penulis dapat menyimpulkan bahwa permasalahan-permasalahan tersebut memperlihatkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang antara lain dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi kerja karyawan yang kinerjanya kurang optimal, maka pentingnya motivasi untuk kinerja karyawan karna untuk membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal. Alasan penulis mengambil judul ini dikarenakan setelah melakukan wawancara dan Pra-survay di RTTL.EP maka terlihat beberapa permasalahan yang menarik perhatian penulis salah satunya kinerja karyawan yang belum optimal dipengaruhi oleh pelatihan yang dinilai masih kurang dan begitupun motivasi yang masih rendah dari karyawannya.

Berdasarkan permasalahan dilatar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Radio E Televisao Timor-Leste, Empresa Publiku.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada sub bab mengenai latar belakang masalah, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan karyawan di RTTL.EP?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan karyawan di RTTL.EP?
3. Bagaimana kinerja karyawan di RTTL.EP?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di RTTL.EP?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis mengenai:

1. Pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan karyawan di RTTL.EP.
2. Motivasi kerja karyawan karyawan di RTTL.EP.
3. Kinerja karyawan karyawan RTTL.EP.
4. Besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di RTTL.EP.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis
 - a) Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh saat kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkan pada data yang di peroleh dari objek yang diteliti. Hasil penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan penulis khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan pengetahuan yang penulis peroleh ada hubungannya dengan masalah-masalah mengenai pelatihan, motivasi dan kinerja karyawan.
 - b) Dapat mengetahui pelatihan karyawan karyawan di RTTL.EP.
 - c) Dapat mengetahui motivasi karyawan di RTTL.EP.
 - d) Dapat mengetahui kinerja karyawan karyawan di RTTL.EP.
2. Bagi Perusahaan.
 - a) Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.
 - b) Untuk memberikan informasi tambahan yang berhubungan untuk meningkatkan pelatihan dan kinerja karyawan.
3. Bagi Instansi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini dapat menjadi pembendaharaan perpustakaan, memperoleh masukan guna mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan laporan pekerjaan, serta sebagai salah satu alat evaluasi terhadap kurikulum yang berlaku.

4. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada didalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

1.5 Sistematik Penulisan

Sistematik penulisan merupakan suatu kerangka untuk pembuatan laporan penelitian. Sistematik penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Mengemukakan tinjauan terhadap obyek studi, latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematik penulisan

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini dikemukakan dengan jelas, ringkasan dan padat tentang hasil kajian kepustakaan dan terkait dengan masalah yang akan diteliti. Hasil kajian tersebut kemudian digunakan untuk menguraikan kerangka pemikiran.

Bab III : Metode Penelitian

Menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab dan menjelaskan masalah penelitian.

Bab IV : Hasil dan pembahasan

Berisikan hasil penelitian dan pembahasannya perlu diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan lingkup penelitian, serta konsisten dengan tujuan penelitian. Setiap aspek pembahasan hendaknya dimulai dari hasil analisis data, kemudian diinterpretasikan dengan bidang yang diteliti selanjutnya diikuti oleh kesimpulan.

Bab V : Kesimpulan dan saran

Pada bab ini berisikan kesimpulan yang disusun berdasarkan bab-bab sebelumnya, dan dituangkan secara logis dan konsisten dengan masalah, tujuan penelitian saran dan hendaknya dirumuskan secara kongkrit.