

IR-PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

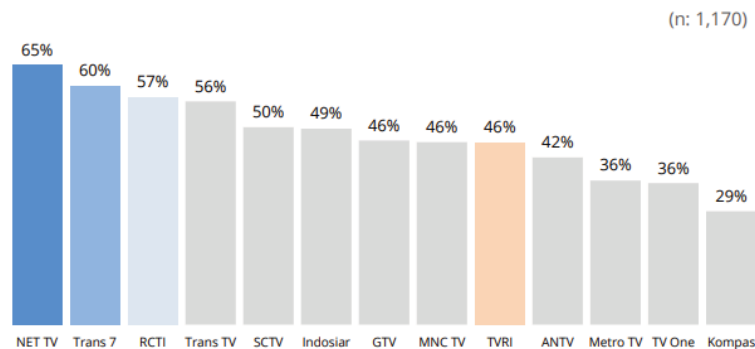
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ditengah perkembangan zaman saat ini dimana masyarakat menginginkan sajian informasi yang aktual, faktual dan menghibur selama 24 jam. Berdasarkan data dari Kementerian Komunikasi dan Informatika RI tahun 2019, jumlah stasiun televisi di Indonesia sebanyak 1.106 stasiun yang membuktikan bahwa TV sebagai salah satu media utama yang digunakan masyarakat dalam memperoleh informasi (Kpi.go.id diakses pada 12 Januari 2022).

Menurut hasil penelitian lembaga penelitian *Provetic* pada tahun 2018 pada gambar dibawah, dari 1.170 responden dari seluruh Indonesia, TVRI menempati posisi 5 terbawah dari stasiun televisi yang paling sering ditonton oleh masyarakat.



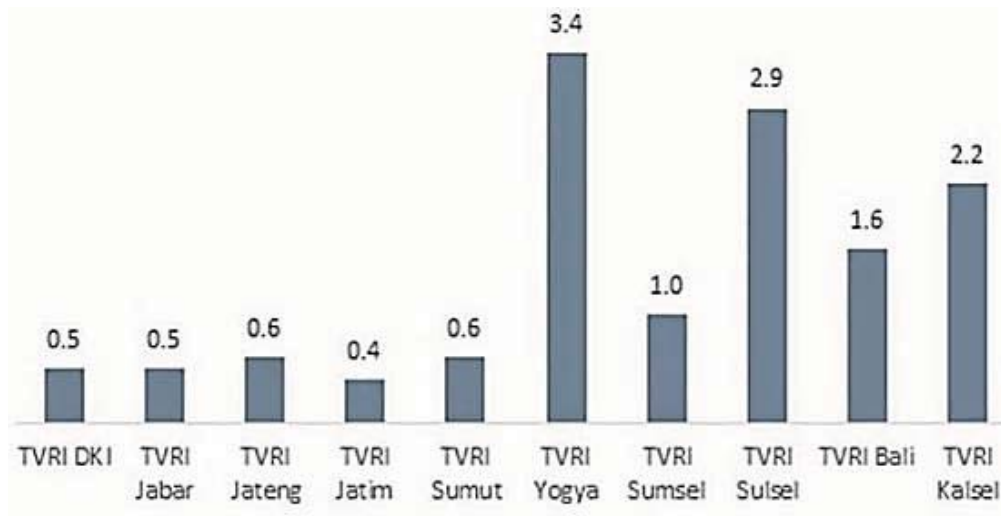
Gambar 1.1. Grafik Channel TV yang Sering Ditonton

Sumber: Survei Indeks Kualitas Program dan Berita TVRI

Sesuai *Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2005 tentang Lembaga Penyiaran Publik TVRI*, menegaskan bahwa Televisi Republik Indonesia (TVRI) merupakan Lembaga Penyiaran Publik televisi milik pemerintah tertua yang berdiri sejak 24 Agustus 1962 mengemban tugas sebagai televisi yang mengangkat citra bangsa melalui penyelenggaraan penyiaran peristiwa yang berskala internasional,

mendorong kemajuan kehidupan masyarakat dan sebagai perekat sosial yang berupa memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk melaksanakan tugasnya TVRI telah membangun 30 stasiun pusat pemancar di seluruh Indonesia, dengan salah satu pusat pemancar utamanya adalah TVRI stasiun Jawa Timur atau biasa disebut Lembaga Penyiaran Publik TVRI stasiun Jawa Timur (LPP TVRI Stasiun Jawa Timur). Menurut *Laporan Rencana Strategis LPP TVRI Stasiun Jawa Timur 2020-2024*, Tujuan TVRI Stasiun Jawa Timur adalah untuk dapat mewujudkan kualitas layanan penyiaran TVRI stasiun Jawa Timur sebagai TV publik yang modern di Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan tersebut TVRI Stasiun Jawa Timur memiliki tugas untuk melakukan *relay* atau menyalurkan tayangan TVRI nasional dan memproduksi program-program yang bersifat lokal kedaerahan. Dalam melaksanakan tugasnya, TVRI Stasiun Jawa Timur diberikan kepercayaan untuk pengelolaan 5 saluran televisi yang terbagi menjadi 2 jaringan televisi yaitu jaringan televisi analog (TVRI Nasional) dan jaringan televisi digital (TVRI Nasional, TVRI World, dan TVRI Sport, serta TVRI Jawa Timur). Berdasarkan gambar 1.2 dibawah, dari keseluruhan stasiun pemancar utama TVRI mengutip dari akun media sosial resmi TVRI per Maret 2018, TVRI Stasiun Jawa Timur hanya mendapatkan angka *share* penyiaran 0,4%. Artinya, 99,6% masyarakat Jawa Timur menyaksikan siaran TV selain TVRI Jawa Timur, baik itu TV lokal maupun TV nasional lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa di Jawa Timur, TVRI Stasiun Jawa Timur kalah bersaing dengan kompetitor-kompetitornya dan menempati posisi terendah dalam *share* penyiaran jika dibandingkan stasiun pemancar utama LPP TVRI di daerah yang lain. Berdasarkan hasil penelitian lembaga *Provetic* pada tahun 2018, masyarakat kurang tertarik dengan tayangan TVRI dengan alasan tayangan tidak variatif dan kualitas gambarnya buruk.



Gambar 1.2. Share stasiun daerah TVRI per Maret 2018

Sumber: Official Instagram @tvrinasional, diakses pada 10 Juni 2022

Angka share penyiaran stasiun televisi, dan kualitas tayangan merupakan indikator terpenting dalam produktivitas suatu media massa yang dapat dinikmati langsung oleh konsumennya atau penonton media televisi. Dalam hal ini, kinerja pegawai TVRI Stasiun Jawa Timur cukup disorot karena TVRI Stasiun Jawa Timur mendapat perolehan angka *share* paling rendah dibandingkan angka stasiun TVRI di daerah lain, dan hal ini juga menjadi salah satu penyumbang yang menyebabkan TVRI secara nasional juga mendapat *share* penyiaran yang cukup rendah. Beberapa faktor penting yang dapat menurunkan produktivitas karyawan adalah seperti menurunnya kepuasan hidup (Chughtai, 2021), menurunnya komitmen pegawai terhadap perusahaannya (Hatam et al., 2016), dan keinginan untuk berpindah pegawai dari perusahaannya (Tao et al., 2017).

Selain dalam produksi konten acara lokal, masyarakat juga menginginkan tayangan-tayangan informatif yang menghibur mereka di waktu istirahatnya. Hal ini juga berimbas pada jam kerja, peran dan tanggung jawab tim produksi baik tim produksi di dalam studio maupun tim jurnalis atau reporter di lapangan untuk

bersedia setiap waktu jika diperlukan. Berdasarkan Pasal 77 ayat (1) dan (2) *UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan* jo. *UU No. 11 tahun 2020 tentang cipta kerja* dan pasal 21 ayat (2) *Peraturan Pemerintah No. 35 tahun 2021* mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem berdasarkan peraturan diatas yaitu:

- a. 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 jam atau 8 jam sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Namun pada umumnya jam kerja di Indonesia berkisar pada pukul 08.00 WIB sampai dengan 17.00 WIB, namun pegawai pertelevisian atau media massa diatur oleh peraturan yang berbeda.

Menurut pasal 3 ayat 1 *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-233/MEN/2003 Tahun 2003* tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus menerus, pegawai TVRI Stasiun Jawa Timur termasuk dalam kategori pekerjaan di bidang media massa. Masuknya dalam kategori tersebut membuat pegawai TVRI Stasiun Jawa Timur tidak terikat dalam peraturan jam kerja yang ditetapkan oleh undang-undang ketenagakerjaan. Hal ini membuat pegawai TVRI Stasiun Jawa Timur terutama dibidang produksi program berita, hiburan dan dibidang teknis memiliki jam kerja yang tidak tetap atau tidak normal.

Selain jam kerja yang tidak normal, menurut *Laporan Rencana Strategis LPP TVRI Stasiun Jawa Timur 2020-2024*, usia pegawai TVRI Stasiun Jawa Timur didominasi oleh usia diatas 50 tahun. Menurut Mache (2015), usia memiliki pengaruh dalam timbulnya *work-family conflict* pada pegawai.

Tabel 1.1 Data usia pegawai LPP TVRI Stasiun Jawa Timur

NO	SEKSI / SUBBAGIAN	20-30	31-40	41-50	>50	JUMLAH
1	PROGRAM	3	6	6	15	30
2	PENGEMBANGAN USAHA		1	-	4	5
3	PRODUKSI BERITA		9	5	17	31
4	CURRENT AFFAIR		2	-	6	8
5	TEKNIK PRODUKSI DAN PENYIARAN	3	2	-	25	30
6	TEKNIK TRANSMISI	2	2	14	38	56
7	TEKNIK FASILITASI TRANSMISI		-	1	6	7
8	AKUNTANSI		-	1	2	3
9	PERBENDAHARAAN	2	1	1	8	12
10	SDM		1	5	7	13
11	PERLENGKAPAN	1	-	3	8	12

Sumber: *Laporan Rencana Strategis LPP TVRI Stasiun Jawa Timur 2020-2024*

Menurut hasil wawancara kepada pihak SDM TVRI Stasiun Jawa Timur (1 Juli 2020), dengan rata-rata usia diatas 50 tahun, pegawai TVRI Stasiun Jawa Timur rata-rata sudah berkeluarga.

Fenomena ini diperparah dengan seiring perkembangan jaman dengan semakin maraknya teknologi digital. Higgins-Dobney dan Sussman (2013) menyimpulkan bahwa penambahan teknologi digital dapat menambah tekanan dan tanggung jawab pekerjaan bagi mereka yang bekerja di industri media. Ponsel pintar, media sosial, dan platform media online lainnya telah mengubah harapan kerja dalam jurnalisme, terutama di ruang berita media cetak (Robinson, 2011). Pegawai produksi TVRI Stasiun Jawa Timur dituntut untuk update fenomena di berbagai *platform* untuk mencari fenomena yang paling diulas di masyarakat sebagai bahan produksi program televisi.

Akibat dari jam kerja yang tidak pasti dan peran yang cukup penting dalam keluarga dan pekerjaan menyebabkan pegawai TVRI Stasiun Jawa Timur rentan terkena *work-family conflict* dan *family-work conflict*. Pekerjaan dan keluarga mewakili dua bidang penting dalam kehidupan sosial. *Work-family conflict* adalah bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika energi, waktu, atau tuntutan

perilaku dari peran pekerjaan bertentangan dengan peran keluarga atau kehidupan pribadi (Kossek dan Lee, 2017). Menurut Nomaguchi (2009), *Work-family conflict* seiring waktu akan terus berkembang seiring dengan meningkatnya peran orang dewasa dalam bekerja dan perannya dalam kehidupan sehari-hari keluarga atau anak-anak, baik itu peran dari ayah maupun ibu. Konflik peran kerja dapat terjadi dalam dua arah; dari pekerjaan ke keluarga atau dari keluarga ke pekerjaan (Kossek dan Ozeki dalam Kossek dan Lee, 2017). Perbedaan ini penting karena penelitian telah menunjukkan bahwa dua jenis gangguan memiliki penyebab dan konsekuensi yang berbeda. Banyak penelitian telah mengungkapkan bahwa *work-family conflict* dan *family-work conflict* yang tinggi dapat mengakibatkan individu merasakan *emotional exhaustion* yang dapat terkait dengan berbagai konsekuensi yang terkait dengan kehidupan pribadinya (kepuasan hidup yang rendah), dan pekerjaannya (komitmen organisasi yang berkurang, *turnover intention* yang tinggi) (Zhang et. al., 2012).

Salah satu penyebab terjadinya *emotional exhaustion* adalah adanya *work-family conflict* (Zhang et. al., 2012).. Dalam penelitiannya, Geisler (2005), menemukan bahwa para jurnalis memiliki tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Tapi Geisler (2005) juga menemukan bahwa secara keseluruhan para jurnalis juga merasa kecewa atau tidak puas dengan kemampuan mereka dalam menyeimbangkan peran atau tuntutan mereka dalam kehidupan pekerjaan dan keluarganya. Hal ini secara langsung atau tidak langsung dapat membuat mereka merasakan *emotional exhaustion*. Fenomena ini didukung oleh penelitian Paulussen (2012) yang menemukan bahwa ada tingkat *emotional exhaustion* yang tinggi di antara para jurnalis.

Menurut Lee et. al. (2020), individu yang merasakan *emotional exhaustion* berpotensi untuk mengalami penurunan *life satisfaction*. *Life satisfaction* adalah masalah multidimensi kompleks yang mencakup faktor objektif dan subjektif serta berpihak pada penilaian kesejahteraan individu dalam aspek-aspek penting kehidupannya (Azari dan Rasouyar, 2016). Peran dalam keluarga dan pekerjaan

merupakan aspek penting dalam kehidupan pegawai TVRI Stasiun Jawa Timur, sangat mungkin apabila terjadi konflik diantara dua peran tersebut dapat membuat individu tersebut mengalami *emotional exhaustion* yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan individu pada kehidupannya.

Emotional exhaustion yang dirasakan seorang pegawai TVRI Stasiun Jawa Timur pada umumnya juga dapat mempengaruhi *organizational commitment* pegawai tersebut. Menurut Kotzé (2020), Tingkat *organizational commitment* pegawai memiliki konsekuensi penting bagi organisasi, seperti peningkatan kinerja, peningkatan keterlibatan pegawai, dan berkurangnya niat berpindah serta meningkatkan loyalitas kepada organisasi. Journalist atau pegawai produksi program televisi sangat mungkin mengalami resiko merasakan *emotional exhaustion* dan berujung pada memiliki *organizational commitment* yang rendah (MacDonald et. al., 2016).

Selain efek-efek diatas, *emotional exhaustion* yang dialami oleh pegawai TVRI Stasiun Jawa Timur juga dapat menimbulkan keinginan pegawai tersebut untuk keluar atau *turnover intention*. Banyak sekali faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* pada seorang individu, namun Azharudeen dan Arulrajah (2021) mencatat bahwa *work-life conflict* dan *emotional exhaustion* merupakan penyebab utama dalam munculnya *turnover intention* pada individu. *Turover intention* dapat didefinisikan sebagai proses sikap atau berpikir untuk berhenti, keputusan atau timbulnya niat untuk pergi, dan perilaku untuk mencari pekerjaan baru (Khan et al., 2014). *Turnover intention* dapat digunakan untuk memprediksi *turnover* yang sebenarnya dilakukan oleh individu karena keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini atau *turnover intention* muncul terlebih dahulu sebelum individu tersebut merealisasikannya atau tidak.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti hendak mengadakan penelitian studi kasus mengenai pengaruh *work-family conflict* dan *family-work conflict* terhadap *life satisfaction*, *organizational commitment*, dan *turnover intention* yang dimediasi

oleh *emotional exhaustion* pada seluruh pegawai produksi program berita, program hiburan dan teknik TVRI Stasiun Jawa Timur sebagai objek penelitian. Adanya perbedaan hasil beberapa penelitian sebelumnya menjadi sebuah landasan bagi peneliti untuk melihat dan menguji kembali apakah ada hubungan antara *work-family conflict* terhadap konsekuensi individu yang dirasakan pekerja media. Hasil penelitian ini akan menambah literatur tentang *work-family conflict* dan konsekuensinya pada pekerja media televisi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka masalah yang akan diteliti pada penelitian kali ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction*?
2. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment*?
3. Apakah *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction*?
5. Apakah *family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment*?
6. Apakah *family-work conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
7. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *emotional exhaustion*?
8. Apakah *family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap *emotional exhaustion*?
9. Apakah *emotional exhaustion* berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction*?
10. Apakah *emotional exhaustions* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment*?

11. Apakah *emotional exhaustions* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
12. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*?
13. Apakah *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*?
14. Apakah *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*?
15. Apakah *family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap *life satisfaction* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*?
16. Apakah *family-work conflict* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*?
17. Apakah *family-work conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*?

1.3 Tujuan Penulisan

Dari uraian latar belakang dan rumusan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap *life satisfaction*.
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap *organizational commitment*.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh negatif *family-work conflict* terhadap *life satisfaction*.
5. Untuk mengetahui pengaruh negatif *family-work conflict* terhadap *organizational commitment*.
6. Untuk mengetahui pengaruh positif *family-work conflict* terhadap *turnover intention*.

7. Untuk mengetahui pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap *emotional exhaustion*.
8. Untuk mengetahui pengaruh negatif *family-work conflict* terhadap *emotional exhaustion*.
9. Untuk mengetahui pengaruh negatif *emotional exhaustion* terhadap *life satisfaction*.
10. Untuk mengetahui pengaruh negatif *emotional exhaustions* terhadap *organizational commitment*.
11. Untuk mengetahui pengaruh positif *emotional exhaustions* terhadap *turnover intention*.
12. Untuk mengetahui pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap *life satisfaction* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*.
13. Untuk mengetahui pengaruh negatif *work-family conflict* terhadap *organizational commitment* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*.
14. Untuk mengetahui pengaruh positif *work-family conflict* terhadap *turnover intention* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*.
15. Untuk mengetahui pengaruh negatif *family-work conflict* terhadap *life satisfaction* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*.
16. Untuk mengetahui pengaruh negatif *family-work conflict* terhadap *organizational commitment* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*.
17. Untuk mengetahui pengaruh positif *family-work conflict* terhadap *turnover intention* jika dimediasi oleh *emotional exhaustion*.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh melalui penelitian ini antara lain:

1. Bagi manajemen

Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen perusahaan pertelevisian untuk mengambil keputusan khususnya terkait konflik peran, kelelahan emosional, kepuasan hidup, dan *organizational*

commitment, serta keinginan untuk keluar dari perusahaan yang dialami pegawai tersebut.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu manajemen terutama ilmu manajemen sumber daya manusia sekarang dan masa depan, serta sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya.

3. Bagi penulis

Penulis dapat mengaplikasikan ilmu manajemen sumber daya manusia yang didapat selama menempuh perkuliahan dan memahami implikasinya pada dunia bisnis terutama mengenai akibat dari timbulnya konflik peran pada pegawai secara nyata.