

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat memerlukan adanya manajemen yang baik untuk mencapai tujuan yang optimal. Salah satu faktor yang dapat menentukan suatu perusahaan berhasil adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan investasi terpenting bagi suatu organisasi. Agar suatu organisasi dapat dikenal dan terus berkembang, sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilannya. Perencanaan sumber daya manusia memungkinkan perusahaan untuk memahami kebutuhan dan keinginan karyawannya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi melalui fungsi SDM yaitu perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan SDM, pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesejahteraan kerja, dan hubungan industrial. Adanya perubahan dalam perusahaan akan menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk dapat menyeimbangkan aktivitas baru baik fisik maupun mental.

Di dalam sumber daya manusia terdapat pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan atau pun pola pikir yang berbeda yang akan dibawa ketika melakukan kegiatan sosial seperti pekerjaan. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur

sepenuhnya untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dengan pengelolaan beban kerja, *stress* kerja dan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya.

Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya bergantung kepada penggunaan teknologi dalam mencapai keberhasilan perusahaan, akan tetapi keberhasilan perusahaan juga dapat tercapai dengan penggunaan sumber daya manusia yang baik, sehingga perusahaan harus memperkerjakan karyawan sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki, hal ini bertujuan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Kemampuan karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini, harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, dan untuk masa yang akan datang harus dapat lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai, berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Hal penting yang dapat diutamakan dalam hubungan kerja antara sesama karyawan yaitu, kinerja dari karyawan sehingga karyawan dapat bertahan untuk tetap konsisten dalam pekerjaannya, memperhatikan bentuk-bentuk penyebab *stress* kerja yang harus dihindarkan dari karyawan, dan menyempurnakan dari manajemen perusahaan guna untuk mengurangi *stress* kerja yang dialami atau yang akan dialami oleh adanya pembebanan kerja oleh perusahaan, sehingga beban kerja akan terasa ringan dan mampu dilewati oleh karyawan. Hal tersebut dilakukan manajemen perusahaan untuk mampu mencapai apa yang diinginkan didalam tujuan perusahaan.

Stress merupakan sesuatu yang wajar dan dapat dialami oleh siapa saja termasuk karyawan, *stress* dapat terjadi akibat seseorang yang tidak dapat memenuhi kebutuhan kerja dan tuntutan kerja. Mental dan fisik merupakan gejala *stress* yang dialami oleh pekerja sehingga mampu mengganggu kinerja dalam perusahaan. *Stress* kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan, apabila karyawan merasakan *stress* kerja yang sangat tinggi, maka tingkat kenyamanan karyawan menurun begitupula sebaliknya, jika tingkat *stress* kerja sangat rendah maka tingkat kenyamanan karyawan dalam berkerja akan tinggi.

Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk tidak menimbulkan *stress* pada karyawan yaitu, dengan cara memisahkan bagian - bagian pekerjaan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. *Stress* kerja juga disebabkan adanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan di dalam perusahaan. Kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dalam bekerja sehingga menjadi salah satu penyebab terjadinya

stress kerja. Untuk hasil kinerja yang maksimal pengelolaan sumber daya manusia harus diatur dan dirancang sedemikian rupa, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat merasakan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya, dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Selain pengelolaan beban kerja terhadap karyawan, pemberian kompensasi baik yang bersifat finansial maupun non finansial oleh perusahaan terkadang tidak sesuai dengan risiko, atau beban kerja yang diberikan kepada para karyawan, sehingga karyawan mengalami *stress* kerja, tidak bergairah bekerja dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Maka penting bagi perusahaan memberikan kompensasi khususnya kompensasi finansial baik itu gaji, bonus, insentif, pujian atau pengakuan atas hasil kerja karyawan yang berprestasi.

Pemberian kompensasi, finansial dan non finansial yang sering terjadi diantara karyawan adalah kurang didasarkan pada pertimbangan beban kerja atau risiko kerja, mengakibatkan beberapa karyawan dengan beban kerja yang tinggi namun hanya memperoleh insentif, bonus atau pujian yang tidak memuaskan. Sedangkan, seseorang karyawan pada unit kerja lain dengan beban kerja yang sangat berisiko terhadap diri karyawan juga kurang mendapatkan perhatian serius yang mengakibatkan gairah kerja pengelola menurun dengan hasil kerja yang tidak memuaskan organisasi.

Hal ini yang terjadi pada Kompas TV, yang beralamat di jalan Palmerah Selatan No.1, Jakarta Pusat, 10270. Kompas TV, sebuah perusahaan media

pertama kali tayang pada 9 September 2011 hanya di sepuluh kota terpilih di Indonesia, yaitu Medan, Palembang, Jakarta, Bandung, Semarang, Jogjakarta, Surabaya, Denpasar, Banjarmasin, dan Makassar. Dengan kerjasama yang baik dari operasi dan manajemen, akhirnya Kompas TV berhasil memasok program tayangan hiburan dan berita pada stasiun televisi lokal di berbagai kota di Indonesia yang terlibat kerjasama. Stasiun televisi lokal tersebut akan menayangkan program Kompas TV sebanyak 70 persen, dan sisanya untuk tayangan lokal. Dengan demikian, stasiun televisi lokal memiliki kualitas yang tidak kalah menarik dengan stasiun televisi nasional, tentunya dengan tayangan kearifan lokal daerah yang masing-masing, yang menyajikan konten tayangan televisi inspiratif dan menghibur untuk keluarga Indonesia.

Sesuai dengan visi misi yang diusung, Kompas TV menjadi televisi berita yang terbaik dan paling dipercaya, dan menyajikan program berita yang independen, kredibel, dan menjadi acuan bagi para pengambil kebijakan mengemas program tayangan *news, adventure & knowledge, entertainment* yang mengedepankan kualitas. Konten program tayangan Kompas TV menekankan pada eksplorasi Indonesia baik kekayaan alam, khasanah budaya, Indonesia kini, hingga talenta berprestasi. Tidak hanya berhenti pada program tayangan televisi, tersedia pula produksi film layar lebar dengan jalan cerita menarik, dan didukung talenta seni berbakat Indonesia.

Kompas TV juga menyediakan kanal televisi berbayar pertama di Indonesia yang memiliki kualitas *High Definition* (HD). Kualitas *High Definition* menyajikan gambar dengan resolusi tinggi, sehingga pemirsa dapat menikmati

detail gambar dengan kontur jelas dan warna yang lebih tajam. Kompas TV sebagai pionir kualitas *High Definition* juga tengah mengarah pada sistem televisi digital sesuai standar yang lazim digunakan secara internasional.

Sebagai bagian dari Kompas Gramedia Group yang memiliki motto *Enlightening People*, sebagai salah satu identitasnya Kompas TV juga memiliki *tagline* untuk memperkuat posisinya sebagai televisi berita dan membuatnya mudah dikenal oleh masyarakat. Adapun deskripsi *tagline* Kompas TV sebagai berikut: inspirasi indonesia (9 September 2011-28 Januari 2016), berita dan informasi (2015-2016), berita dan inspirasi indonesia (28 Januari 2016-19 Oktober 2017), independen/ terpercaya (19 Oktober 2017-sekarang)

Independen Terpercaya menjadi *tagline* yang dibangun Kompas TV hingga sekarang. *Tagline* ini menjadi jati diri serta identitas bagi Kompas TV, dimana independen sendiri berarti kemandirian sebuah ruang redaksi Kompas TV. Kemandirian itu harus dibangun dengan melakukan penguatan nilai-nilai dengan menampilkan hal-hal yang bisa dipercayai oleh pemirsa. Sedangkan “Terpercaya” berarti Kompas TV selalu menyajikan informasi yang akurat dan aktual Kompas TV berusaha menjadi *clearing House of Information* sehingga dapat dipercaya publik sebagai sumber informasi. Independen Terpercaya ini menjadi *declaim*, jika selama berjalannya ada hal yang tidak sesuai dengan independen, publik bisa dan harus mengingatkan.

Selain itu, Kompas TV didukung dengan komposisi karyawan berkualitas dan berdedikasi tinggi senantiasa berusaha menyalurkan informasi yang akan menjadi Inspirasi Indonesia. Kinerja wartawan Kompas TV menjadi hal yang

terpenting, dikarenakan wartawan khususnya kontributor Kompas TV, harus benar-benar mampu mendapatkan berita, yang layak untuk ditayangkan, dengan awal mengambil visual atau gambar, mengedit visual, menulis naskah dan mengolah berita dengan baik, tepat, akurat, faktual serta bisa dipertanggungjawabkan di masyarakat. Wartawan kontributor diharapkan mampu dengan baik mencari dan mendapatkan berita, menggali isu yang sedang ramai diperbincangkan, memberikan informasi kepada publik dan pendengar dengan sajian pemberitaan yang baik dan benar tanpa ada kebohongan atau hoax.

Wartawan kontributor itu sendiri adalah seorang yang ditunjuk atau diangkat oleh media massa untuk memberikan laporan secara berkelanjutan dari suatu daerah. Kontributor juga dikenal dengan sebutan *stringer* atau wartawan pembantu. Kontributor memiliki peran penting dalam terbitnya berita di media cetak maupun online. Fungsi kontributor, selain menjadi sumber pemasok berita daerah, juga menjadi jejaring yang sangat penting untuk meningkatkan kredibilitas dan relasi bisnis bagi media televisi.

Berdasarkan survey peneliti pada kantor Kompas TV terdapat penurunan kinerja terutama pada wartawan kontributor daerah. Sebagian wartawan Kompas TV masih banyak yang tidak memenuhi target berita yang mereka berikan. Selain itu, masih banyak juga wartawan yang tidak disiplin waktu, tidak mendapatkan informasi kejadian di lapangan, dan menunda pekerjaan, padahal waktu sudah *deadline* sehingga tertinggal berita yang didapat secara langsung

Usaha Kompas TV untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan penyebab *stress* kerja salah satunya beban kerja,

baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental pemberian beban kerja yang efektif sesuai SOP (standar operasional prosedur). Kompas TV dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal, dan sejauh mana pengaruhnya terhadap *stress* kerja dan kinerja perusahaan itu sendiri.

Selain itu, pemberian kompensasi yang setimpal dengan pekerjaan wartawan telah diberikan oleh Kompas TV seperti upah transportasi, pulsa internet, tunjangan kinerja, tunjangan hari raya, bonus dan tunjangan kesehatan serta tunjangan pendidikan terhadap kontributor Kompas TV telah diberikan demi mengurangi *stress* kerja dan meningkatkan kinerja wartawan itu sendiri.

Hasil wawancara peneliti dengan beberapa wartawan Kompas TV mengatakan, bahwa beban kerja yang mereka terima terlalu besar seperti ketidakpastian waktu kerja sering kali membuat wartawan yang notabene merupakan karyawan perusahaan harus siap siaga menjalankan tugas dalam waktu 24 jam, jika terjadi sebuah peristiwa kejadian besar di daerah, maka para kontributor harus siap siaga melakukan *breaking news* atau siaran langsung, sekaligus menjadi reporter untuk melaporkan di tempat kejadian. Kemudian tantangan lainnya yang dialami seorang kontributor dituntut untuk dapat menyampaikan informasi kepada publik dengan bahasa yang mudah dipahami. Dengan kemampuan komunikasi yang baik, ini dapat berdampak baik kepada pemahaman masyarakat atas suatu persoalan. Salah satunya, ketika menghadapi sebuah berita yang rumit, lokasi wilayah daerah peliputan yang terlalu luas untuk setiap wartawan, keterbatasan waktu, tuntutan mengirimkan berita secara cepat dan akurat, saat ada sebuah kejadian besar yang sama di tempat wilayah yang berbeda yang harus diliput, dan

melakukan kordinasi secara bersambung dengan kordinator daerah (korda) dan kepala biro (kabiro) masing-masing daerah. Disamping dampak dan tantangan peliputan yang mengharuskan kontributor untuk bekerja ekstra, kenyataan di lapangan kontributor daerah sering mendapatkan kesulitan ketika sudah membuat agenda jadwal untuk wawancara dengan narasumber, kadangkala susah ditemui dan sulit ditelepon. Para kontributor ini kerap mendapat tekanan dari kordinator daerah (korda), atau produser *news* agar berita ini secepatnya untuk dikirim, karena sudah masuk program *news* yang akan segera ditayangkan.

Kontributor daerah juga harus memiliki kemampuan dalam menghasilkan sebuah berita, dengan melakukan riset yang mendalam untuk mendapatkan bahan tulisan. Menelaah referensi dan sumber tersebut juga akan menjadi senjata untuk menulis ketika ingin melakukan wawancara, agar apa yang ingin diketahui oleh publik dapat ditanyakan oleh kontributor kepada narasumber. Tentunya, riset yang baik juga akan meningkatkan mutu berita yang dihasilkan oleh seorang kontributor. Salah satu fungsi jurnalistik adalah mengawasi atau biasa disebut dengan *watchdog*.

Watchdog merupakan pemberitaan yang mengawasi, dalam hal ini kinerja pemerintah, pejabat publik, *public figure*, bahkan perilaku masyarakat umum. Sudah menjadi tugas kontributor untuk mengungkapkan fakta agar diketahui oleh publik. Orang dengan profesi tersebut harus ahli dalam menginvestigasi sesuatu. Dengan keahlian investigasi, seorang wartawan kontributor akan dengan mudah untuk memecahkan sebuah perkara yang disembunyikan.

Besarnya beban kerja yang diterima wartawan kontributor daerah ini, banyak yang mengalami *stress* dalam bekerja. Dampaknya banyak wartawan kontributor daerah turun semangat dan tidak bergairah dalam bekerja, karena tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang hasilnya pekerjaan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja pada kontributor itu sendiri.

Selain itu, wartawan kontributor daerah juga merasa kompensasi atas pekerjaan yang mereka terima tidak sesuai dengan tugas yang mereka kerjakan, kompensasi yang mereka terima hanya dibayar oleh manajemen perusahaan, berdasarkan berita yang ditayangkan di televisi. Akan tetapi, apabila berita tersebut tidak tayang, maka wartawan tidak akan mendapat honor atas pekerjaannya. Hal ini yang mengakibatkan banyak wartawan mengeluh dalam pekerjaannya, sehingga kinerja mereka menjadi malas, dan menurun karena kiriman berita visual yang dikirim ke Kompas TV tidak tayang. Keluhan berat lainnya adalah semakin mahalnya biaya hidup mendorong kontributor untuk bersama meminta pihak manajemen memperhatikan honor dan kesejahteraan mereka yang dirasa kurang memadai. Para kontributor menginginkan adanya peningkatan kualitas *profesionalisme* jurnalis televisi, melalui peningkatan sumberdaya manusia, dan standar kualitas berita.

Selain itu, mereka merasa fasilitas kerja yang kurang memadai menjadi salah satu penghambat untuk mengoptimalkan hasil kerja. Untuk menjamin masa depan, para kontributor sepakat jenjang karir mereka perlu diperhatikan oleh pihak manajemen redaksi televisi. Khusus soal kebijakan redaksi, mereka melihat

porsi pemberitaan untuk kawasan Timur Indonesia masih rendah. Padahal ada banyak persoalan yang dapat diangkat sebagai isu utama di media televisi nasional.

Berdasarkan uraian mengenai permasalahan penelitian yang diuraikan, maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Stress* Kerja Dampaknya Pada Kinerja (Sensus Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian permasalahan dalam penelitian ini, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi mengenai Pengaruh Beban Kerja, *Stress* Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban Kerja, Kompensasi, *Stress* Kerja dan Kinerja Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia.
2. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Stress* Kerja Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia
3. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Stress* Kerja Dampaknya Pada Kinerja Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia
4. Bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap *Stress* Kerja Dampaknya Pada Kinerja Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia
5. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Stress* Kerja Dampaknya Pada Kinerja Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada identifikasi masalah, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban Kerja, Kompensasi, *Stress* Kerja dan Kinerja Pada Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia.
2. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Stress* Kerja Pada Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Stress* Kerja Dampaknya Pada Kinerja Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia
4. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Stress* Kerja Dampaknya Pada Kinerja Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia
5. Bagaimana Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Stress* Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pada Wartawan Kontributor Kompas TV Daerah Se-Indonesia baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pembaca, baik itu manfaat untuk kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1.4.1 Pengembangan Ilmu

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah supaya pembaca khususnya *civitas* akademik Universitas Siliwangi dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen sumberdaya manusia di antaranya beban kerja, *stress* kerja,

kompensasi dan kinerja. Disamping itu, dapat menjadi rujukan dalam meningkatkan budaya literasi dan penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis.

1. Perusahaan

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan di Kompas TV, dengan harapan dapat meningkatkan dan membawa manajemen perusahaan yang di kelola menjadi lebih baik.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat dijadikan contoh bagi perusahaan lain, yang memang bergerak di bidang yang sama untuk mempelajari pengelolaan Beban Kerja Dan Kompensasi terhadap *Stress Kerja* dampaknya pada Kinerja agar menciptakan keunggulan bersaing.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kompas TV jalan Palmerah Selatan No.1, Jakarta Pusat, 10270.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Bulan Maret 2024 sampai dengan bulan Oktober tahun 2024 sebagaimana terlampir.