

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kiruja (2013); (Alfian, 2019) Kinerja pegawai adalah hasil yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan dari perusahaan. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan dukungan manajemen.

Di era digital, industri televisi menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat perubahan teknologi dan perilaku konsumen. Kemajuan teknologi digital telah memungkinkan munculnya berbagai platform alternatif seperti layanan streaming dan media sosial, yang semakin menggeser perhatian audiens dari televisi tradisional. Menurut laporan (Nielsen 2020; Oleh & Karinasari, 2021), stasiun televisi perlu meningkatkan kinerja Pegawai untuk beradaptasi dengan kebutuhan pasar yang terus berubah ini. Tantangan digital juga dihadapi oleh televisi pemerintah yang umumnya dinilai kurang kompetitif dibanding TV swasta dan TV berbayar.

Pengaruh teknologi digital merupakan hal yang baik tetapi menjadi tantangan tersendiri bagi LPP TVRI NTT karena belum semua daerah di NTT memiliki akses internet yang stabil sehingga penyebaran siaran digital masih

terbatas untuk daerah NTT. Karena itu LPP TVRI NTT perlu meningkatkan jangkauan dan kualitas sinyal digitalnya. LPP TVRI NTT juga harus tetap mempertahankan kualitas siaran terkait dengan digitalisasi televisi. Dalam konteks tersebut, Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI NTT selain meningkatkan sumber daya teknis juga harus mengoptimalkan kompetensi Pegawai melalui pelatihan-pelatihan sehingga mereka bisa berkinerja dengan bagus dan mendukung kinerja TVRI supaya kompetitif.

Digitalisasi televisi merupakan sebuah proses peralihan dari TV analog ke digital yang merupakan perubahan yang dilakukan oleh LPP TVRI NTT agar meningkatnya kualitas siaran, efisiensi spektrum frekuensi, dan pemerataan akses informasi. Migrasi dari TV analog ke TV digital pada lembaga penyiaran seperti TVRI (atau TV secara umum) memang merupakan transformasi besar yang tidak hanya berdampak pada divisi teknis, tetapi juga pada Pegawai non-teknis seperti bagian SDM, keuangan, umum, program dan berita. Berikut ini beberapa dampaknya bagi Pegawai non-teknis:

Tabel 1.1
Data Dampak Digitalisasi Televisi

No	Pegawai Non Teknis	Dampak
1	Keuangan	Sistem pelaporan keuangan dan anggaran berbasis digital sehingga dibutuhkan pelatihan aplikasi keuangan digital.
2	Umum	Pengelolaan SDM dilakukan secara digital seperti evaluasi kinerja dan presensi sehingga dibutuhkan pelatihan <i>HR digital system</i> .
3	Produksi dan Penyiaran Berita	Penyampaian berita tak hanya lewat TV, tetapi juga melalui media social dan live streaming. <i>News anchor</i> dan reporter juga dituntut menguasai peralatan mandiri (<i>one-man band</i>) sehingga dibutuhkan pelatihan live reporting via digital platforms dan <i>digital storytelling</i> .
4	Produksi dan Penyiaran Program	Editing harus mengikuti standar visual digital serta perlu memahami format distribusi multiplatform sehingga dibutuhkan pelatihan kamera, editing dan desain grafis digital.
5	Pengembangan dan Usaha	Promosi program yang dilakukan di TVRI Nusa Tenggara Timur harus menggunakan media digital seperti SEO, media social dan website sehingga dibutuhkan pelatihan pemasaran digital dan kolaborasi dengan konten kreator local.

Sumber: LPP TVRI Nusa Tenggara Timur

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja Pegawai di LPP TVRI di era digital meliputi motivasi kerja karena semakin tinggi motivasi kerja yang ditunjukkan oleh Pegawai, maka semakin baik pula kinerja Pegawai tersebut (I. Idris & Wahyudi, 2021), kepuasan kerja juga menjadi faktor selanjutnya karena jika kepuasan kerja sedikit meningkat, akan terjadi perubahan besar pada kinerja pegawai (M. Idris et al., 2024), faktor keterlibatan kerja dianggap sebagai suatu motivasi yang menghubungkan sumber daya pekerjaan dengan kinerja pegawai (Bakker, 2011; Wang et al., 2024) dan juga faktor keterlibatan kerja pegawai

dengan meningkatkan kemampuan teknis pegawai (Fletcher, 2016; Guan & Frenkel, 2019).

Hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (SET) yang dikembangkan oleh George C. Homans dan kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Peter M. Blau (Delamater, 2006). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara organisasi dan pegawai didasarkan pada prinsip pertukaran timbal balik. Ketika organisasi memberikan dukungan kepada pegawai seperti pelatihan, lingkungan kerja yang baik, serta perhatian terhadap kebutuhan pegawai, maka pegawai akan merasa dihargai dan terdorong untuk membalasnya melalui perilaku kerja yang positif seperti meningkatnya keterlibatan kerja dan kinerja pegawai. Dalam konteks LPP TVRI Nusa Tenggara Timur, pemberian pelatihan yang memadai, peningkatan motivasi kerja, serta terciptanya kepuasan kerja diharapkan dapat mendorong keterlibatan pegawai yang lebih tinggi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dalam menghadapi tantangan digitalisasi penyiaran.

Keterlibatan kerja juga memainkan peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara sikap terhadap pelatihan dan kinerja pegawai. Keterlibatan kerja adalah tingkat komitmen kerja dan energi yang tinggi, bahkan ketika pegawai tersebut menghadapi tantangan (Abdelaziz et al., 2020). Keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan (Sarwar et al., 2020). Di LPP TVRI Nusa Tenggara Timur, fenomena yang diamati menunjukkan adanya variasi dalam keterlibatan kerja Pegawai, yang membuat Pegawai merasa semangat

dan antusias terhadap pekerjaannya. yang memengaruhi efektivitas program siaran yang dihasilkan.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan dalam penelitian Berman et al. (2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kinerja kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi kerja. Dalam konteks LPP TVRI Nusa Tenggara Timur, motivasi kerja menjadi kunci untuk mendorong Pegawai agar tetap produktif untuk mencapai tujuan organisasi dan semangat kerja berbasis digital agar kinerja dalam penyiaran TVRI semakin bagus.

Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Kepuasan kerja adalah suatu pandangan seseorang yang bersifat positif dan negatif tentang pekerjaan (I. Hidayat & Agustina, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh (M. Idris et al., 2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai. Pengaruh ini bersifat positif, yang berarti jika kepuasan kerja sedikit meningkat, akan terjadi perubahan besar pada kinerja Pegawai. Di LPP TVRI Nusa Tenggara Timur, Pegawai yang merasa puas akan pekerjaan, gaji dan atasannya akan meningkatkan kinerja Pegawai berbasis digital pada LPP TVRI Nusa Tenggara Timur. Pemilihan LPP TVRI Nusa Tenggara Timur sebagai objek penelitian didasarkan pada peran strategisnya sebagai penyedia informasi lokal yang penting bagi masyarakat di Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu serta pengamatan yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk melakukan analisis lebih lanjut dengan memfokuskan penelitian pada kinerja Pegawai melalui penelitian yang berjudul "

Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Keterlibatan Di LPP Tvri Nusa Tenggara Timur".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka peneliti merumuskan empat permasalahan yakni :

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada LPP TVRI Stasiun NTT ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja Pegawai pada LPP TVRI Stasiun NTT ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja Pegawai pada LPP TVRI Stasiun NTT ?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dari penelitian, adapun tujuan dari penelitian yakni :

1. Untuk menguji dan menganalisis pelatihan terhadap keterlibatan kerja pada LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada LPP TVRI Stasiun NTT.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada LPP TVRI Stasiun NTT.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja pada terhadap kinerja Pegawai LPP TVRI Stasiun NTT.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Keterlibatan Di LPP Tvri Nusa Tenggara Timur” diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP TVRI Stasiun Nusa Tenggara Timur Dengan Keterlibatan Kerja dan selain itu mendapat kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenisnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Meningkatkan kemampuan dan penalaran peneliti serta dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai kinerja Pegawai.

b. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan terutama berkaitan dalam melakukan perencanaan pelatihan yang berdampak terhadap peningkatan kinerja Pegawai.

1.5 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan tesis berjudul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Keterlibatan Di LPP Tvri Nusa

Tenggara Timur" mengikuti buku pedoman penulis. Adapun penyusunan tesis dibagi lima bab utama yakni :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan dijelaskan tentang latar belakang masalah penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka dijelaskan perihal ringkasan dari penelitian terdahulu yang disertai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian. Beragam teori dari peneliti terdahulu dijelaskan secara sistematis dan informasi tersebut digunakan untuk menyusun kerangka penelitian untuk mempermudah pengambilan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian diuraikan mengenai rancangan penelitian, batasan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrument penelitian, populasi sampel dan teknik pengambilan sampel, data dan metode pengumpulan data penelitian uji validitas dan realibilitas instrument penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi uraian tentang uji instrumen, deskripsi mengenai responden dan tanggapan kuesioner, dilanjutkan dengan analisis data, pembahasan dan implikasi hasil penelitian

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi uraian tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran berdasarkan hasil penelitian.

