

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Informasi saat ini merupakan bagian yang sudah tidak dapat dipisahkan lagi dari lingkungan masyarakat. Dalam kehidupan sehari-hari masyarakat tidak luput dari banyaknya informasi yang di terima dari banyak media massa pertelevisian maupun media cetak. Dalam survei yang dilakukan oleh AC Neilsen (2014), televisi masih menjadi medium utama yang dikonsumsi masyarakat Indonesia (95%), disusul oleh Internet (33%), Radio (20%), Surat kabar (12%), Tabloid (6%) dan Majalah (5%). Hal ini sangat membantu masyarakat dalam menerima informasi yang di butuhkan tentang apa yang terjadi di lingkungan sekitar mereka.

Terkait dengan media pertelevisian, beberapa organisasi pertelevisian berusaha untuk dapat menyediakan informasi yang terbaik untuk masyarakat. Susanto (2009) mendefinisikan informasi merupakan hasil dari pengolahan data, akan tetapi tidak semua hasil dari pengolahan tersebut bisa menjadi informasi, hasil pengolahan data yang tidak memberikan makna atau arti serta tidak bermanfaat bagi seseorang bukanlah merupakan informasi bagi orang tersebut. Untuk mendapatkan informasi yang tepat organisasi itu perlu mencari informasi yang tepat dan cepat melalui media massa.

Menurut Mulyana (2001) dalam Poti (2011), media massa secara pasti mempengaruhi pemikiran dan tindakan khalayak tentang dampak

komunikasi massa pada pengetahuan, persepsi, sikap dan perilaku masyarakat. Fungsi media massa seperti tercantum dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 Tentang Penyiaran, Bab II, Pasal 4, menyatakan bahwa: (1) Penyiaran sebagai kegiatan komunikasi massa mempunyai fungsi sebagai media informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, (2) dalam menjalankan fungsi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), penyiaran juga mempunyai fungsi ekonomi dan kebudayaan. Terkait dengan fungsi media massa yang tercantum dalam undang-undang tersebut, organisasi media massa berusaha menjalankan semua fungsi media massa yang ada. Begitupun dengan media massa pertelevisian, pertelevisian semakin mengokohkan diri sebagai media siaran yang paling banyak khalayaknya. Jumlah stasiun semakin banyak, jam siarannya sehari semalam, dengan akibat tingginya frekuensi menonton. Hal ini juga memicu persaingan industri pertelevisian yang dimana acara pertelevisian menjadi konsumsi utama masyarakat Indonesia (Mursito, dalam Rizal, 2011).

Dengan ketatnya persaingan dalam industri penyiaran berita banyak organisasi ingin menjadi industri penyiaran berita yang terbaik dan agar dapat menjadi yang terbaik organisasi harus dibantu dari bagian internal perusahaan tepatnya bagian *broadcasting*. Menurut Suartini (2013) bagian *broadcasting* adalah bagian yang melakukan penyebaran konten audio dan video kepada pemirsa yang terpencar melalui radio, televisi, atau media lainnya. Melalui penyebaran audio dan video ini masyarakat dapat menerima banyak informasi. Dapat disimpulkan dengan adanya persaingan dalam industri penyiaran, ini memungkinkan para karyawan khususnya

bagian *broadcasting* mendapat tekanan yang akan memicu terjadinya kejenuhan kerja yang cukup panjang, atau lebih di kenal dengan istilah *job burnout*.

Job Burnout atau juga bisa disebut *Work Exhaustion* di artikan sebagai kejenuhan kerja. Menurut Muslihudin dalam Maharani (2012) kejenuhan kerja adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat *drop* yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang. Nasional *Safety Council* (NSC) tahun 2004 dalam Maharani (2012) mengatakan bahwa kejenuhan kerja merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum, gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, keabsenan, dan kesakitan atau penyakit. Menurut Dale dalam Maharani (2012) kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun.

Konsekuensi dari kelelahan yang telah menerima dukungan empiris yang konsisten termasuk mengurangi kepuasan kerja (Burke & Greenglass 1995 dalam Moore 2000; Maslach & Jackson 1984 dalam Moore 2000; Pines 1981 dalam Moore 2000; Wolpin 1991 dalam Moore 2000), mengurangi komitmen organisasi (Jackson 1987 dalam Moore 2000; Leiter 1991 dalam Moore 2000; Sethi 1999 dalam Moore 2000; Thomas & Williams 1995 dalam Moore 2000) , dan *turnover* yang tinggi dan niat untuk keluar dari pekerjaan tersebut (Firth & Britton 1989 dalam Moore; Jackson 1987 dalam Moore; Pines 1981 dalam Moore). Dari konsekuensi

tersebut ternyata kelelahan dapat menimbulkan banyak faktor dan salah satunya tingginya *turnover*.

Lee dan Ashforth dalam Moore (2000) juga menyatakan bahwa adanya korelasi antara dimensi kelelahan emosional dari *Job Burnout* yang memberikan pengaruh kuat bagi anteseden konflik peran, kelebihan beban kerja dan konsekuensi dari peningkatan *turnover intention* serta mengurangi komitmen organisasi terhadap anggota tersebut. Ada beberapa hal yang memungkinkan juga mempengaruhi tingginya tingkat *turnover*, Steel (2009) dalam Rouleau dkk (2012) menyatakan bahwa keputusan untuk meninggalkan pekerjaan seseorang tergantung pada kondisi ekonomi dan politik, serta karakteristik individu seperti tanggung jawab usia, profesi dan kekeluargaan.

Beberapa peneliti terdahulu meneliti dengan objek industri kesehatan dan pendidikan antara lain yaitu penelitian Shimizu, Feng, dan Nagata (2005) meneliti hubungan antara *turnover* dan *burnout* dalam industri kesehatan, serta Chuan (2001) yang menguji lintas-hubungan antara niat untuk berhenti dan *burnout* dalam dunia pendidikan, dimana kasus yang di alami juga serupa dengan apa yang terjadi dalam industri pertelevisian, adanya tekanan demi memenuhi kebutuhan konsumen dan juga kebutuhan organisasi.

Penelitian Shimizu, Feng, dan Nagata (2005) meneliti tentang hubungan antara *turnover* dan *burnout* dengan objek 385 suster di Fukuoka, Jepang. Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa perawat yang bekerja antara 6-11 tahun memiliki risiko relatif cukup tinggi mengalami

turnover dibandingkan dengan perawat yang bekerja lebih dari 11 tahun. Lalu penelitian Chuan (2001) menguji lintas-hubungan antara niat untuk berhenti dan *burnout* di kalangan guru sekolah teknik. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa guru yang mengalami tingkat kelelahan yang lebih tinggi memiliki niat untuk berhenti dari sekolah saat ini.

Dalam penelitian ini, peneliti mencoba dengan acuan hasil penelitian terdahulu dengan objek yang berbeda yaitu industri pertelevisian. Dilihat dari segi pencapaian industri pertelevisian Trans7 meraih penghargaan di tahun 2014. Banyak pihak-pihak yang terkait di dalam pencapaian tersebut salah satunya karyawan Trans7 itu sendiri. Hal ini dapat memungkinkan terjadinya *burnout* pada beberapa bagian, salah satunya bagian *New* dan *Production* yang terus mengolah informasi agar dapat di sampaikan kepada masyarakat tersebut.

Untuk meneliti lebih dalam lagi dengan ini peneliti mengambil tema **“Pengaruh *Job Burnout* terhadap keinginan keluar pada industri pertelevisian Trans7”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut :

- Apakah terdapat pengaruh *Job Burnout* terhadap keinginan keluar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- Untuk memberikan bukti empiris pengaruh *Job Burnout* terhadap keinginan keluar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ke beberapa pihak, antara lain :

1. Kegunaan bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis tentang Pengaruh *Job Burnout* terhadap keinginan keluar.

2. Kegunaan bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Job burnout* terhadap keinginan keluar..

3. Kegunaan bagi dunia pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai bidang yang akan diteliti.