

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia penyiaran adalah dunia yang selalu menarik perhatian bagi masyarakat, karena masyarakat tidak pernah mampu melepaskan diri dari hubungannya dari media penyiaran, bahkan hampir sebagian waktu mereka habiskan untuk menikmati program-program siaran. Hal ini disebabkan program radio banyak menawarkan dan menyajikan acara-acara yang menarik dan variatif. Juga merupakan salah satu kiat dari pengelola media untuk menarik perhatian konsumennya (Ani, 2010).

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain. Pada definisi tersebut terdapat dua unsur yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tiga hal tersebut berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam ketentuan Pasal 1 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Penyiar merupakan salah satu pekerjaan yang berperan dalam memberikan informasi yang akurat kepada pendengar, juga bertugas menghibur baik itu menggunakan candaan atau dengan lagu-lagu yang diputarkannya.

Pada dunia radio, penyiar atau radio *broadcaster* merupakan bagian yang tidak terpisahkan. Sosoknya menjadi salah satu kunci inti yang mengarahkan pada posisi atau *rating* sebuah radio, juga menjadi *brand image* atau gardu depan



bagi stasiun radio. Pekerjaan sebagai penyiar radio pun masih menjadi pekerjaan yang menarik dan diidamkan banyak orang (Ani, 2010).

“Kebetulan di radio tempat gue siaran sendiri rata-rata penyiarnya selalu berusaha kasih yang terbaik setiap siaran. Buat gue pribadi, harus cinta dulu sama radio tempat kita siaran itu kuncinya biar kita bisa punya keterikatan sama radionya, jadi kita bisa lebih mudah buat nge-branding si radio dimana kita siaran, juga lebih seneng sama gampang ngejalanin siaran demi siarannya.” (WOR, 24 tahun, wawancara pribadi, pada tanggal 2 Juli 2016)

Berdasarkan survei Nielsen 2014 (Lubis, 2016), pendengar radio turun hingga 3% per tahun. Sebagai media promosi atau iklan, radio hanya memiliki porsi 30% dibanding televisi, majalah dan media lainnya dalam hal konsumen. Kenyataan minat pengiklan memakai jasa radio untuk berpromosi yang menurun mengakibatkan keuntungan turun drastis. Memasuki era digital, peran penyiar semakin penting mengingat penyiar adalah ujung tombak radio dalam berkomunikasi atau berhubungan langsung dengan pendengar. Keberhasilan sebuah program acara dengan parameter jumlah pendengar dan pemasukan iklan utamanya ditentukan oleh kepiawaian penyiar dalam membawakan sekaligus menghidupkan acara tersebut (Romli, 2009). Menurut Bakhtiar (2006) kriteria penyiar yang berkualitas harus memiliki disiplin diri, teliti dan kritis, kreatif, terbuka, mampu bekerja sama di dalam tim, dan menjaga citra diri agar tetap positif, karena citra penyiar adalah citra radio. Selain kriteria tersebut, menurut Novalina (2016) organisasi juga membutuhkan pekerja yang *engaged* dengan pekerjaannya, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah *work engagement* yang dimiliki oleh pekerja dalam peran kerjanya di dalam suatu organisasi, dalam penelitian ini adalah penyiar.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sita Syaif Kasim Riau

Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau yang disebut juga dengan *work engagement* adalah suatu kondisi atau derajat yang menunjukkan seberapa besar seseorang benar-benar menghayati peran kerjanya (Saks, 2006). *Work engagement* didefinisikan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) sebagai suatu kondisi pikiran yang positif terkait pekerjaan. Kahn (1990) menyebutkan bahwa dalam *engagement*, seseorang bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosi selama mereka bekerja. Schaufeli dan Bakker (2003) menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan level energi yang tinggi, merasa pekerjaan yang dilakukan berarti dan signifikan, merasa tertantang dengan tugas-tugas yang diberikan, memiliki level konsentrasi yang tinggi, dan selalu antusias serta senang ketika mengerjakan tugasnya. Lebih lanjut, Schaufeli dan Bakker (2003) menjelaskan orang yang tidak memiliki *work engagement* digambarkan hanya memiliki sedikit tenaga, kesenangan dan stamina dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak merasa pekerjaannya bermakna atau menantang, tidak menghayati pekerjaan, dan tidak mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya tersebut.

Selain itu, *work engagement* juga dikatakan berhubungan dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan rendahnya tingkat *turnover* karyawan, serta dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Megani (2012) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *work engagement* dengan kesiapan karyawan untuk berubah. Hal ini berarti



bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memiliki kesiapan untuk berubah yang juga tinggi.

Agustian (2012) menyebutkan pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. *Work engagement* membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. CIPD (dalam Perdana, 2014) juga mengatakan pekerja yang memiliki *work engagement* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana individu sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya (Kuntjoro, 2002). Komitmen organisasi ini berarti lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi (Steers, 1988). Komitmen organisasi merupakan aspek yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi, sebab komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi efektivitas serta efisiensi seseorang dalam berorganisasi (Tommy, dkk, 2004). Menurut Morrow (dalam Setiawati dan Zulkaida, 2007) individu dengan komitmen



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi yang tinggi akan menunjukkan sikap bahwa dia membutuhkan dan mempunyai harapan yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bernaung, serta lebih termotivasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan bekerja seolah-olah memiliki organisasi. Hal inilah yang memberikan organisasi kemampuan yang lebih dalam usaha untuk mencapai tujuan-tujuannya (Mathis dan Jackson, 2001).

Dessler, (1999) melihat komitmen organisasi penting untuk kinerja individu dalam organisasi modern yang membutuhkan manajemen diri lebih besar daripada di masa lalu ketika karyawan terus-menerus diawasi. Allen dan Meyer (1990) mengoperasionalkan tiga aspek komitmen berdasarkan pada tiga tahap: afektif, kelanjutan, dan komitmen normatif.

Hanim, Yuniati, dan Arijanto (dalam Novalina, 2016) menyebutkan bahwa karyawan dikatakan *engaged* apabila karyawan memiliki kinerja yang baik, mengeluarkan ide-ide terbaik, dan komitmen yang tulus demi kesuksesan perusahaan. Margaretha dan Santosa (dalam Novalina, 2016) menyebutkan komitmen organisasi berbeda dengan *engagement* yang menunjuk pada sikap dan mengikat seseorang terhadap organisasi mereka sedangkan *engagement* bukanlah sikap, ini merupakan kadar di mana seseorang memberi perhatian dan memiliki *engagement* terhadap kinerja dalam peran mereka. Sehingga perusahaan yang ingin berhasil perlu memiliki komitmen dalam organisasinya serta perlu memiliki strategi dalam mengikat karyawan agar tidak kehilangan karyawan terbaiknya.

Work engagement membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh



tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi. Komitmen organisasi merupakan aspek yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi, sebab komitmen terhadap organisasi dapat mempengaruhi efektivitas serta efisiensi seseorang dalam berorganisasi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan komitmen organisasi dengan *work engagement* pada penyiar radio di Pekanbaru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah serta fenomena yang telah diuraikan di atas, adapun rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti yakni; “Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *work engagement* pada penyiar radio di Pekanbaru?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *work engagement* pada penyiar radio di Pekanbaru.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan variabel serupa dilakukan oleh Viora Novalina (2016) dengan judul “*Hubungan Komitmen Organisasi dan Work Engagement Pada Karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *work engagement* pada karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *work engagement*. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian yang



peneliti lakukan adalah pada subjek yang digunakan. Pada penelitian ini subjek yang diteliti adalah karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, sementara subjek yang peneliti gunakan adalah penyiar radio di Pekanbaru.

Penelitian terkait dengan variabel bebas yang berbeda juga dengan judul “*Hubungan Psychological Well Being dan Work Engagement pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang*” yang diteliti oleh Kimberly dkk. (2013), kesamaan terletak pada pembahasan *work engagement* pada karyawan. Perbedaannya terdapat pada variabel bebas yang digunakan.

Penelitian psikologi mengenai komitmen organisasi banyak dilakukan melalui studi korelasional maupun studi komparasional seperti yang dilakukan oleh Dunham, Grube, dan Castanaeda (1994) “*Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition*” tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan ditemukan bahwa karakteristik personal, karakteristik pekerjaan serta pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dari beberapa penelitian di atas, peneliti belum melihat ada yang meneliti hubungan antara komitmen organisasi dengan *work engagement* pada penyiar radio di Pekanbaru. Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul hubungan komitmen organisasi dengan *work engagement* pada penyiar radio di Pekanbaru.



E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat turut memperkaya wawasan dan teori-teori dari literatur yang sudah ada. Dapat memberi masukan bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya bagi perkembangan teori-teori Psikologi Industri dan Organisasi serta memberikan sumbangan informasi yang berarti bagi pembaca mengenai hubungan komitmen organisasi terhadap *work engagement* pada penyiar radio.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman serta wawasan tentang pentingnya komitmen organisasi untuk mempengaruhi *work engagement* pada penyiar radio sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari penyiar itu sendiri, kemudian menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan mengenai komitmen organisasi dan *work engagement*, sehingga pihak radio dapat memaksimalkan kinerja dari penyiar radio yang merupakan *branding* dari radio itu sendiri sehingga dapat bersaing dengan radio lain untuk menarik pendengar agar mendengarkan radio tersebut. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak radio dalam meningkatkan komitmen organisasi dan *work engagement* sehingga pelaksanaan dan tujuan radio tersebut bisa tercapai dimasa yang akan datang dan dalam jangka waktu yang lama.