

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, organisasi di berbagai sektor menghadapi tuntutan untuk meningkatkan daya saing dan kecepatan adaptasi terhadap perubahan. Lingkungan bisnis yang semakin dinamis mengharuskan setiap organisasi untuk mengoptimalkan kinerja internal mereka, termasuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Saat ini, organisasi tidak hanya bersaing dengan sesama bidang usaha, namun juga dengan sektor-sektor lain yang memiliki kompetensi sebanding. Oleh karena itu, upaya untuk mendorong efektivitas dan efisiensi kerja menjadi sangat penting agar organisasi dapat bertahan dan berkembang

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek krusial dalam mendukung keberhasilan organisasi. Mangkunegara (Kadek Budiantara et al., 2022.) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan kata lain, pencapaian target organisasi sangat bergantung pada bagaimana individu dalam organisasi tersebut melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Menurut Sedarmayanti (Putu et al., n.d.), Kinerja karyawan adalah hasil kerja sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan bermoral. Hasibuan (Kadek Budiantara et al., 2022.) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu dalam menjalankan tugas.

Bagian umum dan SDM di TVRI Stasiun Lampung memiliki peran yang saling berhubungan dalam mendukung kelancaran operasional stasiun. Tugas utama mencakup pengelolaan administrasi, fasilitas, dan anggaran, serta proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Mereka juga

bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan bahwa semua aspek operasional berjalan dengan baik. Melalui kolaborasi yang efektif, bagian umum dan SDM berkontribusi pada pencapaian visi dan misi TVRI Stasiun Lampung sebagai lembaga penyiaran publik yang berkualitas.

Tabel 1. 1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
TVRI Stasiun Lampung

Aspek Penilaian	Kategori	
	Ideal	Realita
Hasil Kerja dan Perilaku	Sangat Baik	Sangat Baik
	Baik	Baik
	Butuh Perbaikan	Butuh Perbaikan
	Kurang	Kurang
	Sangat Kurang	Sangat Kurang

Sumber : TVRI Stasiun Lampung, Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 standar penilaian kinerja karyawan TVRI Stasiun Lampung bagian Umum dan SDM didasarkan pada dua aspek, yakni hasil kerja dan perilaku kerja. Untuk menggambarkan standar penilaian kinerja karyawan dengan dua aspek tersebut digunakan nya kategori yaitu sangat baik, baik, butuh perbaikan, kurang serta sangat kurang. Pada setiap kategorinya memiliki dua kondisi yaitu ideal (standar kinerja yang seharusnya dicapai) dan realita (kenyataan yang ada di lapangan). Dengan ini, TVRI Stasiun Lampung bagian Umum dan SDM dapat melakukan penilaian kinerja secara menyeluruh, yang mencakup tidak hanya pencapaian hasil kerja, tetapi juga sikap dan perilaku yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 1. 2
Penilaian Kinerja Karyawan
TVRI Stasiun Lampung Tahun 2025

Aspek Penilaian	Kategori	Ideal (Jumlah Karyawan)	Realita (Jumlah Karyawan)
Hasil Kerja dan Perilaku	Sangat Baik	10	6
	Baik	25	17
	Butuh Perbaikan	12	9
	Kurang	2	0
	Sangat Kurang	0	0

Sumber : TVRI Stasiun Lampung, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.2, tabel perbandingan antara realita dan ideal dalam penilaian kinerja karyawan bagian Umum dan SDM TVRI Stasiun Lampung menggambarkan ketidaksesuaian distribusi kinerja yang seharusnya dicapai dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Dalam tabel tersebut terlihat bahwa pada kategori “Sangat Baik”, jumlah karyawan idealnya mencapai 10 karyawan, namun realita atau kenyataannya hanya terdapat 6 karyawan yang memenuhi kriteria tersebut. Sementara pada kategori “Baik”, target ideal adalah 25 karyawan, tetapi yang tercapai hanya 17. pada kategori “Butuh Perbaikan”, terdapat 9 karyawan secara realita, dengan jumlah idealnya hanya 12, menunjukkan bahwa masih ada sejumlah karyawan yang belum mencapai standar kinerja yang ditetapkan. selain data tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan HR Bagian Umum dan SDM TVRI Stasiun Lampung terdapat kinerja karyawan yang belum maksimal karena terdapat karyawan yang cenderung menunda pekerjaan yang diberikan dan kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa harus menunggu instruksi langsung dari atasan.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan organisasi. Di TVRI Stasiun Lampung, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan menjaga keberlangsungan lembaga sangat bergantung pada kualitas kerja yang dihasilkan. Dalam upaya

meningkatkan kinerja, peran budaya organisasi dan komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Restiani Widjaja et al., 2022) bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan (Rahmawati & Kusuma, 2024) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang maksimal, organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang sehat, salah satunya melalui penguatan budaya organisasi. Menurut Sulaksono (Melina & Syarifuddin, 2023.) Budaya organisasi dan perusahaan adalah sistem nilai yang membimbing perilaku dan tanggung jawab SDM dalam menjalankan tugasnya.. Sutrisno (Melina & Syarifuddin, 2023) menambahkan bahwa budaya organisasi mencakup keyakinan, kebiasaan, dan nilai bersama yang membedakan suatu organisasi dari yang lain. Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti atau pemahaman bersama yang dilakukan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Robbins & Judge, 2019:355). Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung, membangun kolaborasi, meningkatkan motivasi, dan mendorong inovasi di kalangan karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan ketidakpastian, menurunkan semangat kerja, serta menghambat efektivitas tim.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan bagian umum dan SDM di TVRI Stasiun Lampung diketahui bahwa dalam pelaksanaan kerja tim, keterlibatan antar anggota belum merata. Beberapa karyawan terlihat kurang aktif dan lebih banyak terlibat dalam obrolan di luar konteks pekerjaan, sehingga rekan satu tim lainnya harus menanggung beban dalam menyelesaikan pekerjaan tim agar selesai. Ketidakseimbangan partisipasi ini mencerminkan permasalahan dalam budaya organisasi, yang apabila dibiarkan, dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat komitmen organisasi. Robbins (Ginanjari et al., 2021) mengemukakan bahwa komitmen organisasi menggambarkan sejauh mana karyawan memihak dan berkeinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi tercermin dari loyalitas, keterlibatan, serta kesediaan karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi. Rendahnya komitmen dapat memicu masalah seperti absensi tinggi, turnover, dan menurunnya produktivitas. Saat wawancara dengan salah satu karyawan, ditemukan bahwa rasa memiliki terhadap organisasi masih perlu ditingkatkan. Beberapa karyawan mengakui bahwa mereka menjalankan tugas sesuai tanggung jawab, namun belum memiliki dorongan internal yang kuat untuk berinisiatif lebih jauh.

TVRI Lampung adalah stasiun televisi daerah yang didirikan oleh Televisi Republik Indonesia (TVRI) untuk wilayah Provinsi Lampung. Stasiun ini resmi berdiri pada tanggal 12 Juli 1991 dengan nama TVRI Bandar Lampung. Kantor pusatnya terletak di Jl. Way Huwi, Sukarame, Bandar Lampung. TVRI Lampung memiliki Visi yaitu menjadi lembaga penyiaran kelas dunia yang memotivasi dan memberdayakan, melalui program informasi pendidikan dan hiburan yang menguatkan persatuan dan keberagaman guna meningkatkan martabat bangsa dan Misi yaitu menyelenggarakan program siaran yang terpercaya, memotivasi, dan memberdayakan yang menguatkan kesatuan dan keberagaman guna meningkatkan martabat bangsa, menyelenggarakan penyiaran berbasis digital konvergensi dalam bentuk layanan multiplatform dengan menggunakan teknologi terkini, dan mengoptimalkan pemanfaatan aset, meningkatkan pendapatan siaran iklan. Adapun TVRI mempunyai tugas 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 kesatuan. Menghadapi dinamika perubahan lanskap media

akibat pesatnya perkembangan platform digital, TVRI Lampung dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan media yang semakin ketat. Kinerja karyawan menjadi elemen kunci dalam menentukan mutu siaran yang disajikan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berjudul “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TVRI STASIUN LAMPUNG.” Judul ini dipilih untuk menggambarkan tujuan penelitian, yaitu untuk mengkaji bagaimana dua faktor utama, yaitu komitmen organisasi dan budaya organisasi, memengaruhi kinerja karyawan di TVRI Stasiun Lampung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan TVRI Stasiun Lampung?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan TVRI Stasiun Lampung?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan TVRI Stasiun Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek penelitian ini yaitu pada Karyawan TVRI Stasiun Lampung bagian Umum dan SDM yang berjumlah 32 Karyawan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Way Huwi, Sukarame, Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan september sampai dengan juli 2025

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan TVRI Stasiun Lampung

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan TVRI Stasiun Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan TVRI Stasiun Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan TVRI Stasiun Lampung

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat penelitian secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting untuk pemahaman dan referensi penelitian di masa mendatang mengenai teori komitmen organisasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat penelitian secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman dan manfaat positif bagi :

a. Bagi Institusi :

Dapat membantu institusi dalam mengembangkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, meningkatkan dan memperbaiki tentang komitmen organisasi dan budaya organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal.

b. Bagi Penulis :

Dapat memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja . juga membantu penulis mengidentifikasi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan komitmen organisasi dan budaya organisasi yang efektif.

c. Bagi Perusahaan :

Dapat membantu dalam pemahaman mendalam tentang bagaimana komitmen organisasi dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Dengan pemahaman ini, perusahaan dapat mengidentifikasi di bagian mana saja mereka dapat meningkatkan komitmen organisasi dan menciptakan budaya organisasi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan tercantum antara lain latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka dalam penelitian ini membahas tentang Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi mengenai jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan, uji analisis data, populasi dan sampel

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan menggunakan metode penelitian yang telah diterapkan untuk selanjutnya diadakan pembahasan tentang hasilnya

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Menguraikan kesimpulan yang terdiri dari jawaban terhadap rumusan dan tujuan penelitian serta hipotesis. Saran merupakan implikasi hasil penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN