

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Selama puluhan tahun hasil kinerja media massa televisi berhasil membuat televisi menjadi media massa yang paling digemari sebagai media hiburan dan informasi. Karena sifatnya yang audio visual, televisi dapat menghadirkan acara musik, film, *variety show*, *reality show* serta acara lainnya melalui program yang ditayangkan. Juga siaran informasi yang sebelumnya dikategorikan acara yang tidak menarik, melalui televisi acara informasi baik siaran berita maupun info lainnya memiliki pesona tersendiri terlebih televisi dapat menyiarkan secara langsung dari lokasi kejadian. Pengertian kinerja itu sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. (Mangkunegara, 2016)

Namun televisi saat ini mulai terganggu (*disrupted*) oleh kehadiran media baru, yakni media sosial. Media baru ini semakin berkembang di Tanah Air yang menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara pengguna internet tertinggi di dunia, berdasarkan pernyataan dari situs Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) yakni sebanyak sebesar 73,7 persen dari total populasi atau berjumlah sekitar 202,7 juta pengguna.

Televisi Republik Indonesia (TVRI) adalah jaringan televisi publik berskala nasional di Indonesia. TVRI berstatus sebagai Lembaga Penyiaran Publik yang ditetapkan melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran. TVRI merupakan jaringan televisi pertama di Indonesia, mulai mengudara pada tanggal 24 Agustus 1962. TVRI saat ini ada di seluruh wilayah Indonesia dengan sistem siaran analog dan siaran digital. TVRI menjalankan 32 stasiun televisi daerah di seluruh provinsi Indonesia, salah satunya yakni TVRI Jawa Barat yang didirikan pada tanggal 11 Maret 1987 dan diresmikan oleh Gubernur Jawa Barat pada saat itu.

Menurut *Nielsen Company* yang merupakan salah satu lembaga survey kepemirsaaan terbesar di dunia, *rating* adalah sebuah acuan untuk menilai, apakah sebuah acara menarik untuk ditonton banyak orang, atau tidak. Saat ini *rating* program acara dalam dunia pertelevisian menjadi tolak ukur keberhasilan program acara yang diproduksi oleh beberapa stasiun televisi.

Rating TV merupakan salah satu hal terpenting dalam dunia hiburan televisi dan bisa dikatakan *rating* adalah nyawa bagi industri televisi. *Rating TV* memiliki arti sebuah angka dari hasil pengukuran, penilaian atau evaluasi yang dilaksanakan oleh pihak profesional terhadap stasiun televisi, yang diukur menggunakan alat bernama *people meter*. Di mana, penilaian itu terfokus soal berapa jumlah penonton di acara TV tertentu atau program pada jam-jam tayang tertentu. Tidak hanya menyajikan berapa skala jumlah penonton, pihak pengela *rating* juga memberi jenis data lain seperti jenis kelamin, usia, pekerjaan, pendapatan hingga pengeluaran bulanan penonton, melalui survei dan wawancara.

Selain itu, bagi dunia industri *rating* dalam sebuah program acara sangat dibutuhkan untuk mengukur seberapa banyak program tersebut disaksikan oleh pemirsanya.

Tabel 1.1
Proporsi Rating Stasiun TVRI Daerah Tahun 2021

No.	Province	Rating/Month (%)												Ave (%)
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Oct	Nov	Des	
1.	South Sulawesi	1,70	0,09	0,20	1,00	0,11	1,00	7,44	2,09	0,52	1,03	1,49	1,49	1,64
2.	South Sumatera	1,14	0,07	0,02	0,39	0,09	0,07	1,08	1,14	1,40	0,63	1,32	1,32	0,85
3.	East Java	1,53	0,19	0,02	1,00	1,00	1,00	1,68	0,93	1,23	1,0	1,06	2,07	1,05
4.	DKI Jakarta	1,13	0,07	0,03	0,14	0,02	0,05	1,08	0,54	0,87	1,01	0,93	1,72	0,63
5.	West Java	2,01	0,02	0,02	0,05	0,00	0,02	0,97	0,74	0,96	0,37	0,50	1,19	0,57

Sumber : *Nielsen Television Audience Measurement (diolah)*

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jika dibandingkan dengan provinsi besar lainnya di Indonesia, rata-rata persentase *rating* TVRI Provinsi Jawa Barat paling rendah yakni 0,57%. Bahkan jawa barat pernah mendapatkan *rating* 0,00% pada

Alma Syifa Maulidina, 2022

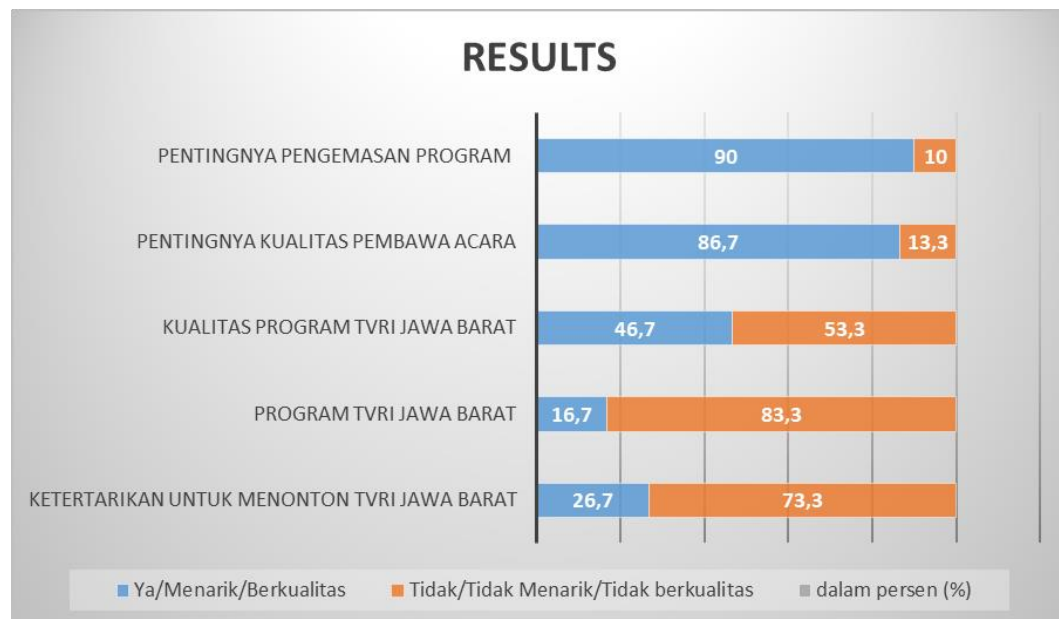
PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bulan mei. Dilihat dari tabel di atas juga rating jawa barat berfluktuasi. Sementara rating TVRI Provinsi Sulawesi Selatan adalah yang paling tinggi, yakni 1,64%.

Bisa dikatakan bahwa *rating* program televisi memang ditentukan oleh jumlah penonton. Namun, program yang ditayangkan tentunya dibuat dan dirancang oleh tim produksi atau karyawan di media tersebut dari mulai produser, sutradara, editor, kameramen, pembawa acara hingga pihak dibalik layar yang bersangkutan untuk membuat dan mengemas sebuah program. Seluruh sumber daya manusia yang berada dalam tim produksi tentunya harus mengikuti *trend* dan terus meningkatkan kemampuan agar dapat membuat program yang menarik dan berkualitas sehingga dapat meningkatkan kuantitas penonton guna meraih *rating* TV yang tinggi.

Selain itu didukung dari hasil prapenelitian yang dilakukan secara acak pada 30 orang yang menjadi responden di daerah Jawa Barat dan 30 karyawan TVRI Jawa Barat yang menjadi responden.



Gambar 1.1
Hasil Prapenelitian pada 30 Responden di Jawa Barat

Sumber : data diolah 2021

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

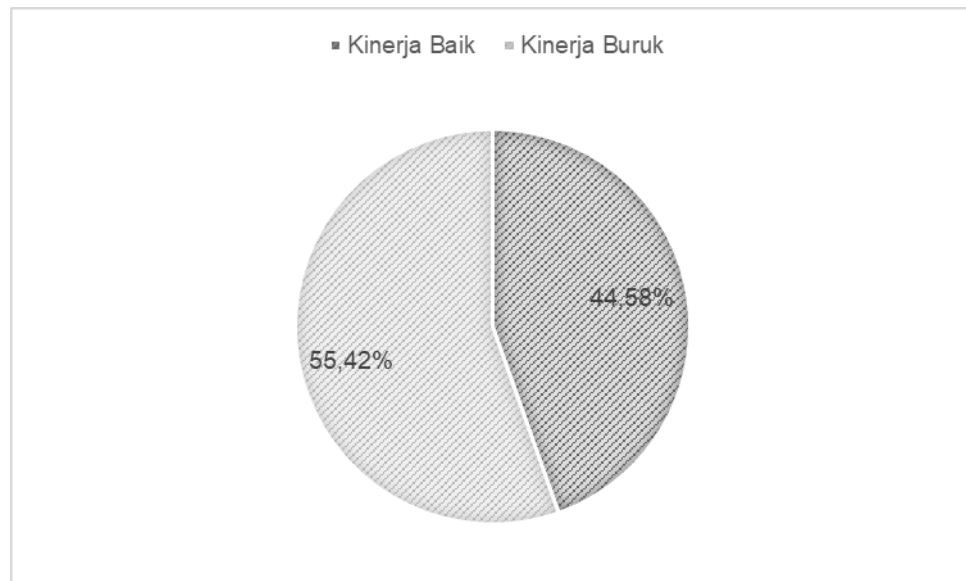
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Gambar di atas menunjukkan sebanyak 73,3% responden yang tidak menonton TVRI Jawa Barat. Alasan yang mereka berikan sangat beragam, ada yang menyatakan bahwa programnya yang membosankan hingga berpindah ke media sosial untuk hiburan mereka dan tidak lagi menonton televisi. Kemudian sebanyak 83,3% responden setuju bahwa program dan acara yang ditayangkan TVRI Jawa Barat tidak menarik.

Dari hasil prapenelitian juga menyatakan sebanyak 53,3% responden menganggap bahwa program dan acara yang ditayangkan TVRI Jawa Barat tidak berkualitas. Lalu 86,7% responden setuju bahwa pembawa acara atau dikenal dengan istilah *presenter* dapat membuat program atau acara yang ditayangkan lebih menarik. Lalu pertanyaan tentang apakah pengemasan suatu program atau acara ketika ditayangkan dapat memperlihatkan bahwa program tersebut berkualitas atau tidak. Sebanyak 90% responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Berdasarkan hasil prapenelitian di atas dapat disimpulkan bahwa ada fenomena yang terlihat yakni program yang belum dapat menarik perhatian pemirsa. Selain itu, *how to package the program* yang dikemas oleh tim produksi acara juga mempengaruhi ketertarikan masyarakat untuk menonton TVRI Jawa Barat. Maka dibuatlah prapenelitian selanjutnya yang ditujukan kepada 30 karyawan TVRI Jawa Barat sebagai responden untuk mengetahui *learning agility* karyawan dan bagaimana metode *training* yang didapatkan oleh karyawan untuk terus mengembangkan potensi setiap karyawan.

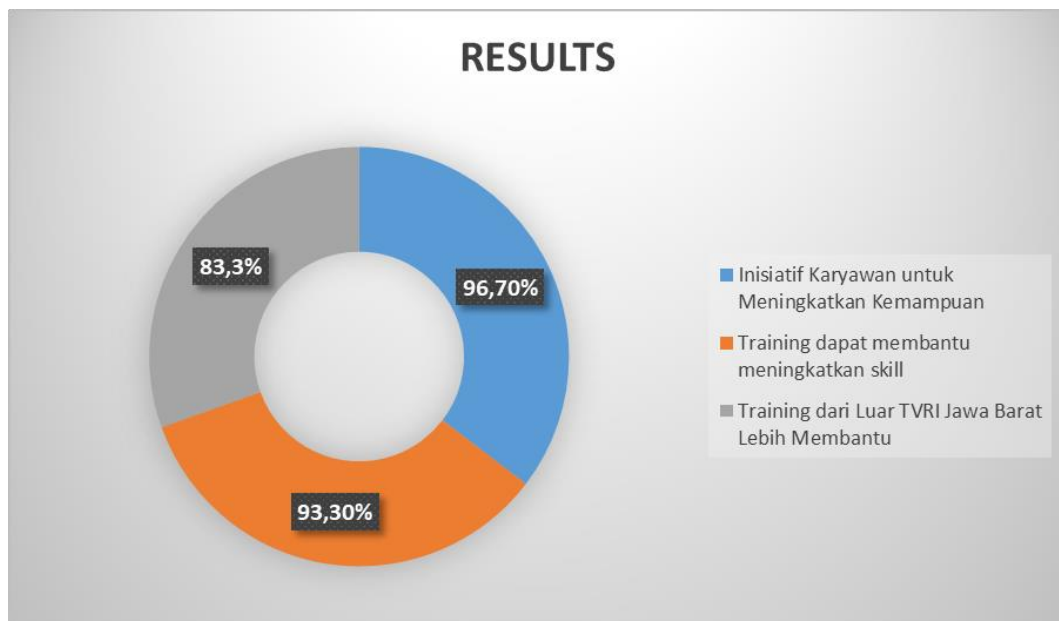
Secara teori *learning agility* memiliki definisi kemauan individu untuk belajar serta tidak segan untuk meminta bantuan dan masukan dari orang lain, berkolaborasi dengan orang lain, kemudian dengan cepat mengelola semua informasi itu untuk memberikan hasil serta memecahkan masalah (Lombardo & Eichinger dalam Gravett dan Caldwell, 2016). Sedangkan menurut (Ramya, 2016) Program pelatihan adalah stimulan yang dibutuhkan pekerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka, yang akibatnya meningkatkan produktivitas organisasi.



Gambar 1.2
Hasil Prapenelitian Employees performance TVRI Jawa Barat

Sumber : data diolah 2021

Dari hasil prapenelitian di atas yang merupakan *self-assessment* atau penilaian kerja secara mandiri, menunjukkan bahwa 55,42% kinerjanya buruk. Dari beberapa pertanyaan yang diajukan dalam angket, banyak karyawan yang tidak menyelesaikan target pekerjaannya, kemudian mudah menyerah ketika mendapatkan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi dan tidak memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.



Gambar 1.3
Hasil Prapenelitian pada 30 Karyawan TVRI Jawa Barat

Sumber : data diolah 2021

Gambar 1.3 memperlihatkan bahwa 96,7% karyawan yang menjadi responden terus berlatih untuk meningkatkan skill dan mengevaluasi diri terkait dengan perannya di TVRI Jawa Barat dan karyawan tersebut juga menyebutkan dalam kuesioner prapenelitian bahwa mereka memanfaatkan media sosial untuk meningkatkan kemampuan dan menjadikan evaluasi diri sebagai bahan pembelajaran untuk terus *improve skill*.

Sebanyak 93,3% karyawan yang menjadi responden setuju bahwa *training* memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kemampuan. Dalam kuesioner penelitian, responden memberikan jawaban yang serupa terkait *training* yang didapatkan sesuai dengan bidang mereka. Beberapa responden juga menceritakan bahwa mereka mengikuti kegiatan pelatihan dari luar agar dapat terus meningkatkan kemampuan mereka yang terkait dengan pekerjaan.

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dari gambar di atas juga terlihat sebanyak 83,3% karyawan yang menjadi responden merasa bahwa *training* yang didapatkan dari luar TVRI Jawa Barat lebih berpengaruh dibandingkan dengan yang mereka dapatkan di TVRI Jawa Barat.

Dari hasil praenelitian, ditemukan fenomena terkait pelatihan atau *training* yang didapatkan dan keadaan *learning agility* yang dimiliki oleh karyawan TVRI Jawa Barat. *Training* yang dilakukan belum memberi pengaruh yang signifikan, sementara *learning agility* karyawan terlihat cukup tinggi.

Perubahan yang terjadi secara cepat menciptakan gejolak dalam dunia kerja atau lebih dikenal dengan *volatility*. Kondisi dunia yang sedang menghadapi masa *volatility*, Bob Johansen (2009) mengatakan bahwa salah satu caranya adalah dengan memiliki *skill agility*. *Agility* atau kelincahan adalah kemampuan seseorang untuk bisa bergerak cepat dan cekatan menghadapi perubahan dan perkembangan baru yang tiba-tiba muncul serta menyelesaikan permasalahan dengan cekatan. Banyak faktor yang dapat dikaitkan dengan *agility*. Salah satu kemampuan *agility* yang dibutuhkan dalam dunia kerja adalah *learning agility*.

Selain itu, dalam rangka memenuhi kebutuhan atau keinginan penonton dan terus berusaha untuk meraih rating yang tinggi maka perusahaan berusaha untuk mengatur dan mengelola aspek-aspek yang berhubungan dengan employees performance untuk berjalan seperti yang diharapkan oleh perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi employees performance yaitu pelatihan. Pada saat karyawan diterima oleh perusahaan, mereka telah memiliki keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan. Namun mereka masih memerlukan beberapa proses penyesuaian terkait tugas-tugas yang akan diberikan dan dikerjakannya karena tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak dapat menerima informasi dan pengembangan keterampilan untuk dapat mengembangkan potensi secara maksimal.

Faktor manusia jika dikelola dengan baik merupakan modal yang mampu memberikan return on investment yang dahsyat, dan memiliki “harga” yang jauh lebih mahal dibanding aset fisik seperti pabrik dan tanah. Sebagai contoh, Microsoft dan Google memiliki aset yang jauh lebih sedikit dibanding misalnya, Boeing atau

Ford, namun nilai saham perusahaan mereka jauh lebih tinggi (hal ini tentu dikarenakan, Microsoft dan Google memiliki modal manusia – inovasi/kreativitas, modal otak– yang jauh lebih unggul daripada asset fisik perusahaan).

Pada penelitian sebelumnya, *Learning Agility* pada karyawan generasi milenial di Jakarta (Jatmika & Puspitasari, 2019) menyatakan bahwa *Learning Agility* penting bagi SDM generasi milenial, yakni rentang usia 18 hingga 37 tahun, karena lebih fleksibel terhadap perubahan dan bergerak cepat dalam melihat masalah dan menemukan solusi-solusi yang tepat guna. Dari hasil penelitian disampaikan bahwa generasi milenial di Jakarta memiliki *Learning Agility* yang tinggi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Indriani, Mulia dan Jhoansyah (2020) tentang Pengaruh *Training Employee* dan Kemampuan Kerja Terhadap *Employees performance* menyatakan bahwa *training employee* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *employees performance* dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *employees performance*.

Adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian ini adalah peneliti menduga bahwa *learning agility* melalui *training* berpengaruh signifikan terhadap *rating* media TVRI Jawa Barat. Karena jika program yang dibuat oleh tim produksi ditayangkan, kemudian dapat menarik perhatian masyarakat maka *rating* media akan naik juga karena penontonnya banyak.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Agility* Karyawan Terhadap *Employees Performance* Melalui Mediasi *Training* (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah di atas, peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut : “Pengaruh *Agility* Karyawan Terhadap *Employees Performance* Melalui Mediasi *Training* (Study

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)”. Permasalahan tersebut selanjutnya dijabarkan dalam beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Gambaran Tingkat *Employees Performance*, *Training* dan *Learning Agility* pada Karyawan di TVRI Jawa Barat
2. Apakah *Learning Agility* Berpengaruh terhadap *Training* pada Karyawan di TVRI Jawa Barat
3. Apakah *Learning Agility* Berpengaruh terhadap *Employees Performance* TVRI Jawa Barat
4. Apakah *Training* Berpengaruh terhadap *Employees Performance* TVRI Jawa Barat
5. Apakah *Learning Agility* dan *Training* Berpengaruh terhadap *Employees Performance* TVRI Jawa Barat
6. Apakah *Learning Agility* Berpengaruh terhadap *Employees Performance* melalui *Training*

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana Gambaran dari *Employees Performance*, *Training* dan *Learning Agility* pada Karyawan di TVRI Jawa Barat
2. Untuk Mengetahui Apakah *Learning Agility* Berpengaruh terhadap *Training* pada Karyawan di TVRI Jawa Barat
3. Untuk Mengetahui Apakah *Learning Agility* Berpengaruh terhadap *Employees Performance* TVRI Jawa Barat
4. Untuk Mengetahui Apakah *Training* Berpengaruh terhadap *Employees Performance* TVRI Jawa Barat
5. Untuk Mengetahui Apakah *Learning Agility* dan *Training* Berpengaruh terhadap *Employees Performance*

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

6. Untuk Mengetahui Apakah *Learning Agility* Berpengaruh terhadap *Employees Performance* melalui *Training*

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa manfaat, antara lain:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih ilmu pada bidang manajemen, broadcasting dan yang terkonsentrasi pada bidang serupa sehingga dapat dijadikan acuan dalam mencari informasi mengenai variabel tersebut..

2. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat dijadikan kontribusi terhadap TVRI Jawa Barat sebagai referensi untuk terus meningkatkan *employees performance* dan kinerja perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bahan penelitian ini sekiranya dapat memberikan sumbangsih terhadap *gap* penelitian yang lainnya sehingga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti yang tertarik dengan topik yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

Tesis ini disusun sebagai sebuah karya tulis ilmiah yang mengacu pada Pedoman Penulisan Karya ilmiah terbitan Universitas Pendidikan Indonesia. Berikut sistematika penulisan yang digunakan:

1. Bab I. Pendahuluan

Berisi mengenai penjabaran latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

2. Bab II. Kajian Pustaka

Alma Syifa Maulidina, 2022

PENGARUH AGILITY KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEES PERFORMANCE MELALUI MEDIASI TRAINING (Study pada Televisi Republik Indonesia Jawa Barat)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berisi teori – teori dari para ahli yang akan mendukung penelitian dan kerangka pemikiran.

3. Bab III. Metode Penelitian

Penjabaran mengenai metode penelitian yang digunakan dan penjelasan mengenai : Populasi, Sampel, Lokasi, Variabel, Instrumen Penelitian, dan Teknik Pengumpulan Data.

4. Bab IV. Temuan Penelitian dan Pembahasan.

Penjelasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

5. Bab V. Kesimpulan dan Saran

Hasil dari pembahasan dan rekomendasi yang direkomendasikan penulis.

6. Daftar Pustaka

Daftar mengenai sumber-sumber yang mendukung dalam penulisan thesis.