

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam Globalisasi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan perusahaan, dengan mengadakan berbagai cara yang sesuai rencana program, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor *withdrawal*. *Withdrawal* adalah salah satu perilaku berorganisasi yang bisa menyebabkan turunnya kinerja organisasi. Seperti yang di temukan oleh Sagie (1998: H.156-171) tentang perilaku ketidakpuasan yang melahirkan keterlambatan yang disengaja. Perilaku keterlambatan inilah yang ditemukan di beberapa perusahaan termasuk di TVR Parlemen.

Perilaku *withdrawal* mengacu pada seperangkat sikap dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat di tempat kerja dengan tidak terlalu partisipatif karena alasan tertentu (Kaplan et al., 2009 dalam Orly Shafira dkk;2011:H.429-451). Ketidakmauan karyawan berpartisipasi pada pekerjaannya dikarenakan banyak hal, namun beberapa penelitian dari Orly, Koslowsky, Gupta, Nicholson dan Blau menunjukkan perilaku *withdrawal* terjadi karena beberapa hal mulai dari ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi yang rendah, hingga beban kerja yang tinggi. Sedangkan menurut Beehr and Gupta (1978). *Withdrawal* karyawan dari sebuah organisasi dapat mengambil banyak bentuk perilaku, termasuk menurunnya omset, ketidakhadiran, dan keterlambatan. Mungkin juga secara psikologis, yaitu dalam bentuk kehilangan keterlibatan kerja. Penelitian sebelumnya telah menempatkan pada sifat hubungan yang ada di antara bentuk-bentuk perilaku *withdrawal* dengan yang lain. Ada dua kemungkinan untuk menggambarkan mengenai hubungan semacam itu.

Pertama, beberapa bentuk *withdrawal* mungkin berhubungan positif dengan kondisi kerja yang tidak memuaskan atau beban kerja. Adanya hubungan positif

antara dua bentuk perilaku *withdrawal* antara ketidakhadiran dan omset penjualan. Hal ini telah dijelaskan oleh Herzberg, Mausner, Peterson, dan Capwell (1957) dan oleh Melbin (1961) dalam Beehr and Gupta (1978:H.73-78) yang menyimpulkan bahwa "ketidakhadiran yang tinggi, tampaknya menjadi tanda awal, dari perilaku *withdrawal*".

TVR Parlemen sebagai lembaga penyiaran DPR-RI tidak lepas dari masalah sumber daya manusia, hal ini menjadi perhatian serius oleh bagian TVR Parlemen dan Badan Urusan Rumah Tangga (BURT) DPR-RI. Masalah keterlambat dan kehadiran karyawan TVR parlemen menjadi suatu indikasi perilaku *withdrawal*. Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 1.1

Bulan	Absensi			Jumlah
	Masuk	Pulang	Masuk dan Pulang	
Januari 2017	30	60	37	127
Juli 2017	48	30	29	127
Oktober 2017	62	42	23	127

Sumber : Rekap Kabag TVR Parlemen diolah sendiri, November 2017

Masalah kehadiran dan ketidakjelasan absen menurut penelitian adalah indikasi dari perilaku *withdrawal*. Seperti dalam penelitian Koslowsky tahun 2000 (H.390-407) dan Sagi A (1998: H.156-171).

Ada 2 bentuk dari *withdrawal behavior*, yaitu *psychological withdrawal* dan *physical withdrawal*. *Psychological withdrawal* terdiri dari tindakan yang merupakan pelarian mental dari lingkungan kerja. *Psychological withdrawal* ini hadir dalam beberapa bentuk dan ukuran. Berikut ini adalah 5 bentuk dari *psychological withdrawal* (Colquitt, LePine, & Wesson, 2015; 72-74) yaitu ;

- 1) *Daydreaming*, yaitu dimana seorang karyawan bekerja tetapi sebenarnya terganggu dengan pikiran atau kekhawatiran yang tidak menentu. Di TVR Parlemen indikasi ini bisa dilihat dengan keinginan karyawan mengerjakan bisnis atau proyek diluar kantor, sehingga mengerjakan pekerjaan menjadi terburu buru.
- 2) *Socializing*, yaitu mengacu pada obrolan lisan diluar topik pekerjaan yang dilakukan di dalam kantor, seperti yang dilakuka karyawan TVR parlemen yang bergosip dan membicara berita berita di luar pekerjaannya bahkan yang ada yang sibuk menjawab WA group ketimbang bekerja.
- 3) *Looking busy*, yaitu melakukan sebuah tindakan yang disengaja supaya terlihat bahwa ia sedang bekerja meskipun sebenarnya tidak. Contohnya adalah ketika seorang karyawan TVR Parlemen di sidak oleh Kabag TVR Parlemen, mereka bertindak solah-olah sedang bekerja, dengan menata meja kerja, atau berjalan- jalan di sekitar gedung padahal tidak ada yang dikerjakan.
- 4) *Moonlighting*, yaitu menggunakan waktu kerja dan sumber daya untuk menyelesaikan suatu tugas diluar pekerjaan mereka seperti tugas untuk pekerjaan lain. Hal ini seperti yang dilakukan oleh orang orang produksi di TVR Parlemen yang mengerjakan program diluar tugas dan tanggung jawabnya dan tdiak ada hubungannya dengan TVR Parlemen.
- 5) *Cyberloafing*, yaitu menggunakan internet, *email*, dan akses pesan instan untuk kesenangan pribadi daripada tugas pekerjaan. Bentuk ini merupakan bentuk yang paling banyak dilakukan dan sangat menurunkan produktivitas. Di TVR parlemen orang orang ini menonton hingga bermain playstation pada jam kerja.

Sedangkan *physical withdrawal* terdiri dari tindakan pelarian dalam bentuk fisik baik jangka pendek maupun panjang dari lingkungan kerja. *Physical withdrawal* juga hadir dalam beberapa bentuk dan ukuran. Berikut ini adalah 5 bentuk dari *physical withdrawal*:

1. *Tardiness*, yaitu kecenderungan untuk tiba di tempat kerja terlambat atau pulang lebih cepat. Tentu saja hal ini kadang-kadang tidak dapat dihindari seperti pada saat ada masalah pada kendaraan atau harus berjuang melalui cuaca buruk. Tetapi

- seringkali dilakukan dengan keinginan untuk menghabiskan waktu lebih sedikit di tempat kerja.
2. *Long breaks*, yaitu meliputi menghabiskan waktu makan siang yang lebih lama, istirahat untuk minum kopi, dan sebagainya yang memberikan kesempatan untuk melarikan diri (dalam bentuk fisik) dari pekerjaan. Seperti karyawan TVR Parlemen yang asyik ngbrol di tempat kopi menghabiskan waktu kerja.
 3. *Missing meetings*, yaitu karyawan mengabaikan fungsi kerja yang penting saat tidak berada di kantor. Meting di TVR Parlemen tidak pernah komplit, selalu ada yang tidak hadir dengan berbagai alasan.
 4. *Absenteeism*, yaitu saat karyawan tidak hadir atau melewatkan kerja sepanjang hari. Berbagai alasan yang digunakan misalnya sakit atau keadaan darurat dalam keluarga. Contohnya karyawan cenderung tidak hadir pada hari Senin atau Jumat. Dalam ketidakhadiran ini, norma kelompok dan departemen juga mempengaruhi hal ini. Atau mereka meminta surat dokter istirahat pada hari kejeput.
 5. *Quitting*, yaitu dengan sukarela meninggalkan organisasi. Seperti bentuk *withdrawal* lainnya, karyawan memilih berhenti bekerja dengan berbagai alasan. Alasan yang paling sering digunakan adalah gaji yang lebih besar, kesempatan karir yang lebih baik, ketidakpuasan dengan atasan, kondisi kerja atau jadwal kerja, faktor keluarga, dan kesehatan. Namun tidak di jumpai di TVR parlemen perilaku ini, hal ini dikarenakan beberapa dari mereka memang tidak memiliki kemampuan lebih atau lain selain menyangkut umur yang sudah tua.

Perilaku *withdrawal* diatas terjadi menurut teori bisa banyak hal seperti, masalah ketidakpuasan kerja (Sagie A ;1998; H.156-171). Sagie A 1998 Dalam penelitiannya menemukan absen salah satu perilaku *withdrawal*. Dan niat untuk berhenti secara sukarela dapat diperkirakan dengan intensitas ketidakhadiran.

Namun di TVR Parlemen sendiri ketidakpuasan pernah menghasilkan protes ditahun 2014, dimana karyawan menuntut kenaikan Gaji. Ketidakpuasan akan gaji akhirnya dipenuhi oleh pimpinan TVR Parlemen waktu itu, melalui BURT atau Badan Urusan Rumah Tangga DPR RI. Karena anggran terbatas maka kenaikan pun belum bisa memuaskan semua pihak. Maka pada tahun 2015 terjadi pemberian Kenaikan gaji yang

signifikan dari rata rata 3,4 juta menjadi 4.4 juta, untuk karyawan non PNS dan pemberian tunjangan kinerja untuk PNS di TVR Parlemen yang cukup besar, dengan sistem *grad*, yang minimal rata rata 6 Juta perbulan.

Sementara itu Promosi di TVR Parlemen seperti pada perusahaan TV pada umumnya sangat kecil sekali boleh dikatakan hampir tidak terjadi di tiga tahun terakhir. Pertentangan dengan atasan terasa di tahun 2014 yang menyebabkan terjadinya pergeseran dan perubahan struktur di TVR Parlemen dari dibawah kasubag, akhirnya TVR Parlemen menjadi kapala bagian tersendiri.

Belum menyatunya antar karyawan, dikarenakan mereka merasa memiliki kelompok masing masing. Tidak bisa bekerja sama dengan orang lain walaupun dalam satu bagian atau satu pekerjaan. Ketidakpuasan terhadap organisasi menurut Jason Colcouit (2015;H.100) ada lima aspek dasar dari teori persepsi nilai kepuasan karyawan yaitu :

1. Kepuasan akan Gaji
2. Kepuasan akan promosi
3. Kepuasan akan Supervisi
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kepuasan atas pekerjaan itu sendiri

Sedangkan Menurut Gibson (2009:H.221) Salah satu alasan utama untuk pengkajian kepuasan kerja adalah untuk memberikan ide-ide bagi para manajer tentang bagaimana meningkatkan sikap pekerja. Sedangkan menurut Schermerhorn (2008:H. 214) Dalam kegiatan sehari-hari para manajer harus mampu menyimpulkan kepuasan kerja mereka melalui observasi dan interpretasi yang cermat tentang apa yang mereka lihat dan kerjakan. Karena Kadang-kadang bermanfaat untuk meneliti atau memeriksa secara formal level kepuasan kerja di antara kelompok pekerja, khususnya melalui interview atau kuesioner formal. Oleh Karena itu pemangku kebijakan harus dapat memahami tingkat kepuasan kerja sehingga tidak menjadi masalah bagi TVR Parlemen.

Disisi lain TVR parlemen memiliki masalah beban kerja yang tidak sama, dan tidak ketat. Menurut para karyawan, banyak pekerjaan yang belum dilaksanakan dengan tepat target, dan tepat waktu. Selanjutnya diketahui bahwa distribusi beban kerja belum konsisten setiap bulannya. Hal ini dikarenakan dengan pola acara yang tergantung dengan masa anggaran, ataupun anggaran yang ditetapkan setiap tahun sebelumnya, dan tidak sesuai dengan perubahan mata acara program televisi yang bersifat dinamis.

Pada tahun 1993, National Research Council mengidentifikasi transisi beban kerja sebagai perhatian penting bagi penelitian tentang sumber daya manusia. Dewan menyoroti pentingnya memeriksa pengaruh variasi beban kerja terhadap kinerja. Memang, riwayat beban kerja (dan lebih spesifik lagi, pergeseran beban kerja) memiliki implikasi penting bagi banyak pekerjaan, terutama di mana karyawan dihadapkan pada berbagai tingkat beban kerja (Huey & Wickens, 1993 ; H. 45).

Beban kerja yang berlebihan yang dirasakan pekerja dapat berkontribusi terhadap penyakit psikologis terkait stres. (Syed Saad Hussain Shah dkk: 2011: H. 256-267), Di TVR parlemen beban kerja tidak merata antara satu unit dengan unit lainnya, sehingga mengundang kecemburuan dari masing masing unit. Namun disisi lain beban kerja yang besar di TVR parlemen, justru meningkatkan kreatifitas. Hal ini sejalan dengan penelitian weissman dalam Syed Saad Hussain Shah dkk (2011: H. 256-267), dimana Beban kerja merupakan salah satu cara positif untuk meningkatkan tingkat tekanan pada karyawan sehingga mereka lebih kreatif.

Berdasarkan informasi yang diperoleh, standar waktu bekerja karyawan bagian produksi adalah delapan jam dalam sehari. Sementara sistem lembur di hitung per enam jam sehari, sehingga jika karyawan pulang kerja hanya 5 jam saja, maka tidak bisa dihitung lembur. Konsekwensinya adalah adanya karyawan yang memang sengaja lembur dengan pulang di jam 10.30, dan ada yang tidak mau dihitung lembur, dengan cepat pulang. Sistem ini tidak cocok dengan sistem penyiaran pada umumnya.

Pemberian surat peringatan kepada karyawan yang lalai ataupun tidak target hampir tidak pernah ada. Apalagi untuk PNS, hal ini menyebabkan pegawai pemerintah

non pegawai negeri (PPNPN), merasa mendapat diskriminasi. Untuk itu seharusnya ada penerapan sanksi, sehingga diharapkan karyawan dapat mematuhi disiplin kerja yang diterapkan oleh TVR Parlemen. Namun sayangnya penerapan sanksi terganggu dengan sistem "grouping" atau "Klik" yang ada di sekjend DPR RI. Seseorang sulit dipindahkan dan dipecat jika *grouping* yang di atasnya menolak. Dalam organisasi selalu ada organisasi informal dengan sistem ikatan diluar jabatan. Gagasan tentang organisasi informal pertama kali diperkenalkan oleh Chester Barnard, yang merupakan pelopor teori manajemen dan studi organisasi. Barnard membandingkan organisasi informal dengan kelompok, atau sekelompok orang eksklusif yang terbentuk secara alami dari waktu ke waktu. Kelompok ini dinamakan klik, kelompok informal ini dicirikan oleh hubungan pribadi yang menyatukan mereka daripada yang resmi. Struktur organisasi informal terdiri dari rangkaian hubungan pribadi yang dinamis dan cair, komunitas yang memiliki minat bersama, dan jaringan sosial yang muncul saat karyawan saling terkait satu sama lain di tempat kerja. Bagaimana karyawan berpikir, berperilaku, dan berinteraksi satu sama lain dalam organisasi informal didasarkan pada hubungan pribadi tersebut. (Adam anicich ; 2009: H.1-15)

Di TVR Parlemen adanya campur tangan kelompok "Klik" di kesekjenan DPR. Seperti Kasus saat mau dipindahkan PNS dari TV Parlemen, ditolak oleh "grouping" di kesekjenan. Begitupun untuk tidak memperpanjang kontrak karyawan yang tidak baik, hampir tidak mungkin. Seperti kasus tidak diperpanjangnya kontrak saudara A.I, yang telah melanggar fakta integritas.

Permasalahan lain yaitu ditetapkannya masalah kontrak barang dan jasa pada karyawan non PNS TV Parlemen, yang menyebabkan lemahnya dalam sistem pengabsenan. Karena para pekerja bukan dikontrak sebagai manusia tapi sebagai pengadaan barang dan Jasa. Sehingga Absen tidak diwajibkan dua kali, sesuai aturan yang berlaku. Belum dilaksanakannya UU ASN sangat berpengaruh juga dengan *withdrawal* karyawan..

Sebuah Perusahaan yang akan bergerak jika memiliki karyawan yang baik dalam hal kinerja, produktifitas dan disiplin. Hal ini menyebabkan perusahaan mampu bersaing

dengan perusahaan lainya. Oleh karena itu, dalam pengelolaan perusahaan, SDM berperan sangat penting. Tujuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan yang diharapkan. Gumilar (2007: 26) menyatakan apabila seseorang menjadi karyawan dimana telah bergabung dalam suatu wadah yakni organisasi, tentunya ia akan membentuk suatu harapan kerja yang mana terdiri dari keinginan, hasrat, kebutuhan maupun pengalaman masa lalunya ke dalam organisasi atau perusahaan tempatnya bernaung kini. Harapan kerja nantinya akan terkait dengan kepuasan kerja seseorang dalam organisasi tersebut, dimana dari harapan yang muncul tersebut akan dibandingkan dengan imbalan dari pekerjaan yang membentuk suatu kesesuaian yakni kepuasan kerja (Umar, 2008;H.21).

Kepuasan kerja merupakan suatu rasa yang timbul dari dalam diri seseorang, dimana ia mengevaluasi karakteristik pekerjaan tersebut secara positif (Robins, 2008:H.107). sedangkan Rivai (2009:H.856) menyatakan kepuasan kerja seperti luapan perasaan suka maupun tidak suka, puas maupun tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya. selanjutnya Robins (2008:108) mengukur kepuasan kerja dari sifat kerja, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan-rekan kerja sementara. Selain itu Afrizal (2012;45) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Dalam psikologi eksperimental, beban kerja mental mengacu pada identifikasi keterbatasan kognitif atau mental yang mempengaruhi penampilan manusia di bidang pengolahan informasi (Leplat, 2000; Morris & Leung, 2006 dalam Susana Rubio Valdehita dkk ;2012;H.986-995). Ditambah komponen fisik dan mental beban kerja ini adalah faktor seperti tanggung jawab, ketidakpastian, tekanan waktu dan gangguan kerja, yang meningkatkan beban kerja mental dan fisik (Estry-Behar & Fouillot, 1990; Martin & Gadbois, 2004;H.602-619). Di TVR Parlemen rata rata memiliki background pendidikan yang berbeda dari bidangnya, sehingga kemampuan kognitif dalam bidang mereka tidak sesuai dengan kompetensinya.

TVR Parlemen adalah salah satu lembaga milik DPR RI yang memiliki tugas untuk mensosialisasi kinerja DPR RI. Tugas ini dijalankan dengan melakukan siaran

diberbagai TV swasta dengan melalui kerjasama. Selain itu siaran di TVR Parlemen ada di jaringan TV *cable First Media* dan *Big TV*. Saat ini TVR Parlemen bersiaran 13 jam, setiap sehari pada saat hari kerja, sebagai konten provider dari TV kabel. Sama seperti Lembaga pada umumnya karyawan TV parlemen juga memiliki permasalahan mengenai kepuasan kerja dan ketidakpuasan yang melahirkan berbagai hal, salah satunya, apa yang disebut *Withdrawal*. Masalah ini menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh TVR Parlemen, yang selanjutnya disebut dengan TVR Parlemen. TVR Parlemen adalah organisasi yang bergerak dibidang Pertelevision, dengan jumlah pegawai Non PNS seperti yang ditunjukkan pada ;

Tabel 1.2.
JUMLAH PEKERJA TIDAK TETAP TV PARLEMEN

NO	JABATAN	JUMLAH	SEKOLAH
1.	Pemred	1	S2
2.	WaPemred	1	S1
2.	Koordinator Hard News	1	S1
3.	Koordinator Soft News	1	D3
4.	Koordinator Produksi	1	S1
5.	Koordinator MCR	1	S1
6.	Koordinator Editing	1	SMA
7.	Switcher	6	S1, D3
8.	Editor	15	S1, D3
9.	MCR	6	S1, SMA
10.	IT	6	S1
11.	Editor VO	2	S1
12.	Presenter	7	S1
13.	Teknik	10	S1,D3,SMA
14.	Storage	2	S1,SMA
15.	Admin	4	S1,D3
16.	Make up	1	S1
17.	Ardoc	2	S1

18.	Reporter		25	S1
19.	Cameramen		29	S1,D3,SMA
20.	Kreatif		1	S1
21.	Asprod		2	S1
22.	Inventaris	x	1	S1
23.	Desain Grafis		3	S1
24.	VJ		2	S1
25.	Script Writer		1	S1

Sumber : Diolah dari Data di Kabag TVR Parlemen November 2017.

Dari sisi jumlah karyawan TVR Parlemen yang Non PNS hanya 131 personil. Sedangkan yang PNS hanya 25 Personil, Untuk menyelenggarakan siaran televisi selama 13 jam sehari, belum ideal. Oleh karena itu TVR Parlemen melakukan pembangunan sarana dan prasarana studio penyiaran dan peralatan serta SDM yang memadai. Perkembangan ataupun perubahan yang setiap hari terjadi di bidang sosial, politik, ekonomi dan teknologi di DPR RI menjadi tuntutan masyarakat untuk dapat menghadirkan berita berita terbaru dalam setiap acaranya. TVR Parlemen berupaya memenuhi tuntutan tersebut dengan berbagai acara berita dan talk show terbaik sehingga TVR Parlemen mampu menjadi yang terdepan dalam pemberitaan di DPR RI dengan visi , memberikan hasil usaha yang positif bagi *stakeholders* dengan menyampaikan program-program berkualitas serta berperilaku berdasarkan nilai-nilai moral dan budaya kerja yang dapat diterima oleh *stakeholders*. Untuk itu di butuhkan komitmen organisasi yang kuat oleh karyawan TVR Parlemen untuk mencapai visi yang ditetapkan.

Komitmen Organisasi adalah prediktor inti sikap karyawan terhadap organisasi dan merupakan indikator kuat perilaku turnover, perilaku *withdrawal* dan perilaku Citizenship (Mathieu dan Zajac, 1990; Morrow, 1993; Sinclair and Wright, 2005 dalam Sayani Ghost dan Swamy 2014;H.1-14). Oleh karena itu tahun 2016 kontrak PPNPN dibuatkan fakta integritas agar mereka memiliki komitmen organisasi yang kuat namun pada kenyataannya mereka seperti tidak memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi Richard M. Steers, (1985) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk

berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Namun pada pengamatan dan wawancara dari peneliti PPNPN kurang memiliki loyalitas, indentifikasi diri terhadap organisasi dan juga keterlibatan dalam pekerjaan. Hal ini bisa dilihat dari kurang bangganya mereka sebagai PPNPN TVR Parlemen maupun kurang tanggung jawab dalam pekerjaan.

Untuk itu TVR Parlemen harus meningkatkan profesionalitas dan standar pemograman yang tinggi didalam kinerjanya sebagai konsekwensi untuk tercapainya misi sebagai wadah gagasan dan aspirasi masyarakat untuk mensejahterakan dan mencerdaskan bangsa, memperkuat persatuan dan menumbuhkan nilai-nilai demokrasi yang sehat melalui pencapaian program-program berkualitas dan yang mempunyai nilai-nilai moral yang dapat diterima oleh masyarakat. Oleh karena itu Penting untuk melihat SDM dan Tingkat kepuasan SDM di TVR Parlemen dalam rangka mengurangi *withdrawal*. Usaha pertama tahun 2017 adalah dengan menaikkan gaji karyawan non PNS sehingga gajinya minimal 4 juta rupiah. Namun Beban kerja serta pengembangan karier yang tidak memadai membuat karyawan terlihat kurang fokus dan intens bekerja di TV parlemen. Ini bisa di lihat dari data :

Data Pekerja tidak tetap yang keluar dari TVR parlemen hanya 3 orang selama kurun waktu 2015-2017 hanya 6 Orang dengan alasan :

Inisial MR keluar dengan alasan karena melahirkan anak

Inisial AA keluar dengan alasan karena Mendapat Beasiswa S2 di Sidney

Inisial AI keluar dengan alasan melanggar fakta Integrtas.

Inisial A keluar dengan alasan disiplin

Inisial N keluar karena ingin kuliah lagi.

Initial C keluar karena ingin konsentrasi mengerjakan tesis

Sumber : Diolah dari Kabag TVR parlemen, desember 2017.

Namun data Laporan kerja Koordinator tugas kurun waktu 2016-2017, yang tercatat oleh kepala bagian TVR Parlemen sebagai berikut :

Tabel 1.3

Pembuatan program tidak jalan	25 %
Absensi terlambat	30 %
Bolos Saat Kerja	15 %
Main Game	25%
Laporan Kerja terlambat	25 %
Pelanggaran Prosedur	10 %

Sumber : Kabag TVR Parlemen telah diolah sendiri, desember 2017.

Hasil pengamatan, wawancara dan data-data yang diberikan bagian SDM serta Kabag TVR Parlemen menemukan permasalahan pengelolaan SDM di TVR Parlemen, yaitu banyaknya keluhan tentang tidak adanya pengembangan karier maupun tidak adanya perbedaan antara yang bekerja rajin dengan yang bekerja biasa. Apalagi jika mereka melihat PNS di TVR Parlemen seperti ada diskriminasi. Itulah Salah satu penyebab mereka melakukan *withdrawal*.

Keadaan karyawan TVR parlemen yang sering bermain playstasion saat jam kerja menunjukkan perilaku *withdrawal* yang bisa dilihat, apalagi saat hari jum at dimana beban kerja memang menurun. Belum lagi perilaku beberapa karyawan yang sering tidak ikut rapat redaksi. Mereka sengaja berlama lama setelah absen menunggu dikantin.

Dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melihat *withdrawal* karyawan TVR Parlemen. Bagaimana aspek kepuasan kerja dan beban kerja serta komitmen organisasi mempengaruhi *withdrawal* karyawan Non PNS. Penelitian tentang hal ini pernah dilakukan oleh Sagie, A. (1998). Dengan penelitian tiga variabel yaitu *Employee absenteeism, organizational commitment, and job satisfaction*:

dalam *Journal of Vocational Behavior*. Namun dalam penelitiannya masih bersifat fisik *withdrawal*, belum menyentuh indikator lain yaitu *psykological withdrawal*. Oleh karena itu penelitian ini menjadi penting karena akan meneliti secara menyeluruh baik *withdrawal* berbentuk Fisik maupun psikologis.

Peneliti memandang penting penelitian ini untuk memberikan masukan pada TVR Parlemen, karena TVR parlemen memiliki potensi dan akan dikembangkan menjadi siaran nasional jika revisi UU penyiaran diketuk oleh DPR. Untuk itu harus dimulai pembenahan agar semua karyawan TVR Parlemen bekerja dengan integritas yang tinggi dan profesional. Itulah mengapa peneliti memilih di TVR Parlemen karena selain peneliti bekerja di dalamnya juga melihat potensi kedepan.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Tingkat keterlambatan karyawan yang masih tinggi.
- 1.2.2 Ketidakpuasan karyawan akan Gaji dan Promosi melalui beberapa kali protes.
- 1.2.3 Beban kerja yang tidak merata di TVR Parlemen
- 1.2.4 Komitmen organisasi yang kurang walaupun sudah ada fakta integritas ditanda tangani. Ini dilihat dari seringnya program tak capai target namun mereka tidak memiliki perasaan bersalah.
- 1.2.5 Adanya *Withdrawal* secara fisik dan psikologis karyawan TVR Parlemen
- 1.2.6 Belum terbangunnya profesionalisme dalam bekerja
- 1.2.7 Masih belum diberlakukannya UU ASN untuk karyawan TVR Parlemen.
- 1.2.8 Kurang terbangunnya jiwa semangat kebersamaan

1.3 Pembatasan Masalah

Bertolak dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, di atas, menunjukkan bahwa permasalahan yang ada memang sangat luas cakupannya. Mengingat bahwa peneliti memiliki keterbatasan dalam kemampuan, baik masalah waktu,

biaya dan tenaga, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada tiga variabel yang diduga, mempunyai pengaruh terhadap *withdrawal* kerja di TV Parlemen, yaitu :

- (1) Kepuasan Kerja
- (2) Beban Kerja
- (3) Komitmen Organisasi

Penelitian ini membatasi pekerja pemerintah yang diteliti yaitu ; Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri atau PPNPN.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil data tersebut di atas maka perlu lah diadakan penelitian untuk mengetahui penarikan diri atau *withdrawal* yang terjadi dilingkungan karyawan non PNS TVR Parlemen. Penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1.4.1 Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *withdrawal* pada TVR Parlemen ?
- 1.4.2 Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap *withdrawal* di TVR Parlemen ?
- 1.4.3 Bagaimanakah Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *withdrawal* di TVR Parlemen ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan permasalahan di atas adalah :

- 1.5.1 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *withdrawal* di TVR Parlemen.
- 1.5.2 Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *withdrawal* di TVR Parlemen.
- 1.5.3 Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *withdrawal* TVR Parlemen

Tujuan ini menjadi dasar untuk peneliti melakukan penulisan sesuai rumusan di atas.

Sedangkan untuk manfaat penelitian yang diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi pihak-pihak yang memiliki kaitan dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- a. Penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis mahasiswa di bidang manajemen SDM, khususnya dalam kajian kepuasan kerja, beban kerja, komitmen Organisasi dan *withdrawal*.
- b. Selain itu penelitian juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, dan secara praktis bisa digunakan untuk memecahkan masalah yang timbul di bidang sumber daya manusia.

Penelitian diharapkan memberikan kegunaan praktis berupa informasi, bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk memperbaiki kondisi kerja karyawan.

