

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada kegiatan perusahaan ataupun organisasi yang mana bertujuan untuk mencapai *goals* atau keinginan bersama, perusahaan atau organisasi memiliki kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang mana kebutuhan dari SDM ini berguna untuk mendukung agar tercapainya tujuan atau *goals* dari perusahaan atau organisasi tersebut. Sedangkan SDM sendiri menurut Batarliene & Ciziuniene (dalam Putri et al., 2018) sumber daya manusia adalah asset penting yang mana paling kompetitif dari setiap organisasi, disisi lain Eliphas berpendapat bahwasanya SDM yang berkualitas dapat menunjang kinerja dalam proses pencapaian tujuan perusahaan dan organisasi itu sendiri dikarenakan keberhasilan dan keefektifan suatu organisasi bergantung pada seberapa jauh upaya karyawan dari organisasi tersebut sehingga dapat diakui oleh perusahaan.

Menurut pendapat lain sumber daya manusia memiliki arti yang mana seorang individu produktif yang bekerja sebagai penggerak akan suatu organisasi, yang mana baik di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus selalu dilatih dan dikembangkan kemampuannya, yang mana menjadi salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas, secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa di kelompokkan atas dua macam yang mana sumber daya manusia dan juga

sumber dana non manusia (Susan, 2019).

Pada hal di atas dapat dikatakan SDM atau sumber daya manusia adalah salah satu aset penting yang mana akan menunjang dari perusahaan atau organisasi yang akan di jalankan. Karena hal tersebut kesejahteraan terhadap kehidupan dan pekerjaan atau yang sering dikatakan *work-life balance* sangatlah penting untuk menunjang kinerja dari sumber daya manusia tersebut. *Work-life balance* sendiri memiliki arti berdasarkan Collins & Shaw (dalam (Dua & Hyronimus, 2020) sejauh mana seorang individu mampu secara seimbang dapat terlibat dan merasakan kepuasan dalam peran yang di jalani di dalam kehidupan pekerjaan atau kehidupan diluar pekerjaan yang mana dapat disebut kehidupan sehari-hari, dan hal tersebut dapat terjadi ketika kondisi *imbalance* atau ketidak seimbangan yang tercipta karena indivdu tidak mampu menyeimbangkan waktu dan keterlibatan dalam menjalankan peran.

Menurut pendapat lainnya *work life balance* menurut Guest (dalam (Bauwens et al., 2020) mengatakan *work life balance* mengacu pada persepsi karyawan tentang memiliki waktu yang cukup memenuhi komitmen mereka di tempat kerja dan di rumah, juga pendapat dari Adisa (dalam (Bauwens et al., 2020) mengatakan *work life balance* mengambil pemahaman lebih luas tentang kehidupan pribadi karyawan, yang tidak *ipso facto* (oleh kenyataan itu sendiri) oleh kenyataan di mana hanya terbatas pada kehidupan keluarga mereka.

Berdasarkan yang telah dijelaskan tentunya untuk mencapai keadaan *work life balance* yang di inginkan juga memiliki cara tersendiri yang mana menurut Parkes & Langford (dalam Dua & Hyronimus, 2020) individu yang ingin mencapai *work life*

balance dalam menjalankan peran harus memiliki ikatan dengan menjaga keseimbangan tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, diri sendiri serta dalam kehidupan sosial di luar keluarga dan pekerjaan.

Namun dengan terdapatnya keseimbangan kehidupan kerja juga, tidak terlepas pula pada bidang industri hiburan dan media informasi yang mana dapat merasakan keseimbangan kehidupan kerja, yang mana salah satu industri yang merasakan dampak tersebut adalah industri hiburan dan informasi di mana salah satunya adalah radio. Radio adalah salah satu media masa yang strategis digunakan sebagai sumber informasi masyarakat karena memiliki ciri khas kecepatan informasi dan diperuntukan hanya untuk didengar (Ardiyansah, 2021).

Sumber daya manusia pada radio sendiri juga mencakup beberapa individu diantaranya terdiri dari penyiar radio, *produser*, *assistant produser*, *music director* dan staf produksi lainnya (Wiriyanto & Toni, 2021). Namun SDM penyiar berdasarkan menurut pandangan Romli (dalam Musyafa, 2017) penyiar radio dapat diartikan sebagai karyawan yang diberikan tugas atau tanggung jawab untuk membawakan atau memandu acara pada radio yang dijalankan, di sisi lain menurut Effendy (dalam Musyafa, 2017) penyiar adalah seorang di mana memiliki tujuan untuk menyajikan materi siaran kepada para pendengar radio, dan pada pendapat lain oleh Triartanto juga mengatakan bahwasanya penyiar menjadi ujung tombak siaran tentunya identik sebagai representasi dari stasiun radionya.

Berdasarkan pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), penyiar dapat diartikan orang yang menyiarkan atau penyeru pada radio. Menurut Habib Bari (dalam

Novia & Simbolon, 2019) penyiar memiliki tugas dan tanggung jawab menyebarkan suatu atau lebih informasi yang terjamin ke akurataannya dengan menggunakan radio yang mana hal tersebut bertujuan untuk diketahui oleh pendengar, sehingga dapat dilaksanakan, dituruti, dan dapat dipahami oleh pendengar.

Pada radio tersendiri juga memiliki tugas ataupun beban kerja yang diberikan terhadap SDM, menurut Morissan (dalam Sakina et al., 2021) di mana pengelolaan tugas atau beban kerja tersebut dibagi dalam beberapa peran pada bidang SDM diantaranya: penyiar, *producer*, dan *programmer*. Namun pada bidang lain pengelolaan juga terdiri dari pengelolaan isi yang mana berkaitan dengan kolom berita atau iklan, dan juga terdapat dua departemen program dan departemen pemasaran, yang mana departemen program bertugas untuk mengatur dan bertanggung jawab dalam hal merencanakan dan memilih program, sedangkan departemen pemasaran bertugas dan bertanggung jawab dalam memberikan masukan atas prospek peringkat acara (*rating*) yang mana hal tersebut nantinya bias mempengaruhi nilai saham pada perusahaan media tersebut apabila perusahaan media tersebut telah *go public*.

Pada pandangan lain mengatakan bahwasanya beban kerja ataupun pembagian kerja pada radio tidak terlepas dari pembentukan program radio yang mana di jelaskan oleh Romli (dalam Rahayu & Dewi Katili, 2019) bahwasanya program radio terdiri dari program *reguler* atau harian dan program khusus atau mingguan, di mana program *reguler* disiarkan setiap hari dengan penyiar tetap ataupun bergantian pada jam-jam tertentu, sedangkan program khusus disiarkan seminggu sekali, umumnya dijadwalkan malam hari dan akhir pekan, di mana pada umumnya program radio terdiri dari acara

pemutaran lagu (*music program*), obrolan atau bincang-bincang (*talkshow*), dan program berita (*news program*). Pada penyusunan program tersebut terjadinya proses pembentukan pada strategi program radio yang mana disampaikan oleh Peter Pringle (dalam Rahayu & Dewi Katili, 2019) di mana strategi program yang dilaksanakan dari aspek manajemen ataupun dapat dikatakan dengan manajemen strategis (*management strategic*) program siaran terdiri dari perencanaan program, produksi dan pembelian program, eksekusi program, pengawasan dan evaluasi program.

Pada pandangan lain tahapan dalam pekerjaan pada dunia penyiaran atau radio yang di ungkapkan oleh Neelamalar (dalam Priadnyana, 2020) terdapat tahapan dalam memproduksi program siaran, yang mana dibagi menjadi tiga hal yaitu, pra-produksi (perencanaan dan persiapan), produksi (pelaksanaan), pasca-produksi (penyelesaian dan penayangan). Pada tahapan pra-produksi di mana ide dan konseptualisasinya menentukan bagaimana sebuah program yang akan dijalankan berisi topik atau pokok bahasan lahir, pada tahapan selanjutnya tahapan produksi di mana program siaran yang telah direncanakan akan dieksekusi, dan pada tahapan pasca produksi yang mana bertujuan untuk mengevaluasi program yang telah disiarkan.

Tidak hanya dunia hiburan atau dunia penyiaran saja yang memiliki beban kerja, di mana pada seluruh pekerjaan memiliki beban kerja masing-masing di mana setiap beban kerja memiliki kesulitan yang berbeda-beda. Namun secara garis besar pengertian beban kerja itu sendiri menurut Suwatno (dalam Hardono et al., 2019) adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan,

teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

Menurut pandangan lain yang diungkapkan oleh Gawron juga mengatakan (dalam Hidayati & Mulyana, 2021) bahwasanya “*workload has been defined as a set of task demands, as effort and as activity or accomplishment*”, yang mana dapat diartikan bahwasanya beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan tugas, sebagai upaya, dan sebagai kegiatan atau prestasi.

Setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik dalam kemampuan fisik, kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut, Bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya, dengan kata lain bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan, yang mana beban kerja tersebut meliputi fisik dan juga mental, dan permasalahan akan muncul apabila beban pekerjaan (*demand*) dan kapasitas manusia (*capability*) yang tidak seimbang, hal ini sangat bersiko besar terjadinya kelelahan kerja dan pada akhirnya akan terjadi kesalahan dan kecelakaan kerja (Soleman, 2021).

Pada hal di atas dapat saya simpulkan bahwasanya pada bidang pekerjaan apapun memiliki beban kerja dan pekerjaan yang di laksanakan. Namun hal tersebut memiliki ketidakpastiaan sehingga peneliti telah melakukan wawancara awal pada beberapa orang yang berkaitan dengan bidang yang peneliti ingin teliti.

Setelah melakukan wawancara terdapat hasil terhadap *work life balance* terdapat 3 dari 2 orang yang merasakan ketidak seimbangan antara kerja dan kehidupan,

diantaranya berdasarkan hasil wawancara 3 orang mengatakan *schedule* yang tidak dapat diubah dapat mempengaruhi kehidupan diluar. Narasumber yang di wawancarai mengatakan, mereka harus mengorbankan beberapa kegiatan bersama teman-teman, keluarga, jam yang terlalu malam juga terkadang mempengaruhi waktu istirahat mereka yang mana hal tersebut berpengaruh terhadap kegiatan yang akan di kerjakan esok harinya. Berdasarkan penjelasan beban kerja di atas juga terdapat mempengaruhi keseharian, diantaranya adanya pekerjaan di luar jadwal siaran yang harus dilakukan penyiar, seperti menuliskan materi siaran, dan mencari bahan siaran terbaru, yang mana hal tersebut mempengaruhi kehidupan penyiar di mana yang semestinya penyiar dapat melakukan hal lain seperti melakukan perkuliahan, membantu orang tua, dan melaksanakan hubungan sosial lainnya, dikarenakan hal tersebut penyiar harus memfokuskan untuk mencari bahan siaran tersebut yang mana karena hal tersebut penyiar dalam beberapa waktu harus mengorbankan tanggung jawab di luar dari tanggung jawab siaran.

Adapun . dilakukan hasil wawancara bersama 5 orang penyiar radio. Keseluruhan penyiar radio mengatakan bahwasanya pekerjaan yang mereka kerjakan untuk menjadi penyiar radio cukup membebani, dikarenakan banyaknya pekerjaan dalam satu waktu yang harus dikerjakan, mulai dari mempersiapkan materi siaran, mencari tema siaran, menentukan bagaimana cara menyampaikan kepada pendengar agar tetap terhibur mendengarkan siaran, mengoperasikan alat *mixer* agar *volume* suara yang dikatakan tidak mengganggu telinga pendengar sehingga dapat di sampaikan secara baik kepada telinga pendengar, menentukan lagu yang sesuai agar tetap menjaga mood dari

pendengar, menentukan lagu yang di mainkan tidak memiliki unsur negatif pada pendengar, memberitahukan jadwal siaran kepada para pendengar melalui sosial media, berinteraksi dengan pendengar melalui media telfon ataupun melalui sosial media, menjaga agar penyebutan lagu atau nama penyanyi agar sesuai dengan asli, menjaga agar perasan penyiar tetap stabil, menjadi *host* ketika kedatangan undangan atau narasumber.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Aprillia, Katarina Harum Putri (2019) terdapat hubungan negatif yang mana hubungan antara beban kerja dengan *work-life balance* pada perawat igd wanita, yang mana apabila beban kerja semakin tinggi maka semakin rendah beban kerja, namun apabila semakin rendah beban kerja semakin tinggi WLB yang terjadi.

Berdasarkan penelitian lain oleh Dunggio, Muhammad Rizki B (2018) terdapat hubungan positif yang mana pada hubungan beban kerja dengan *work-life balance* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita di Kementrian Agama Kota Gorontalo yang mana semakin tinggi beban kerja pegawai, maka WLB juga semakin tinggi.

Berdasarkan penelitian lain oleh Murdaningrum, Roro (2021). Terdapat hubungan negatif yang mana pada hubungan beban kerja dengan *work-life balance* pada wanita karir *single parent* yang mana semakin tinggi beban kerja pegawai, maka WLB juga semakin rendah.

Berdasarkan dari data di atas peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut hubungan antara beban kerja yang dirasakan oleh individu dengan keseimbangan kehidupan yang dirasakan terhadap individu atau dapat disebut juga *work-life balance* yang mana

kemampuan individu untuk dapat menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaannya dengan tanggung jawab diluar pekerjaannya, pada penyiar radio di Kota Padang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini “Apakah Terdapat Hubungan Beban Kerja dengan *Work-Life Balance* pada Karyawan Radio Swasta Aktif di Kota Padang”

C. Tujuan Penelitian

Dengan berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka tujuan penelitian ini untuk melihat apakah Hubungan Beban Kerja dengan *Work-Life Balance* pada Karyawan Radio Swasta Aktif di Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang diuraikan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada para pembaca maupun pihak perguruan tinggi tentang perkembangan ilmu pengetahuan, terutama pada bidang psikologi industri dan organisasi

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada mahasiswa mengenai Hubungan Beban Kerja dengan *Work-Life Balance* pada Karyawan Radio Swasta Aktif di Kota Padang.

2. Bagi Pihak Industri

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi patokan agar para individu yang bekerja pada bidang industri dapat lebih mengetahui permasalahan yang terjadi pada bidang pekerjaan yang dijalani terutama pada bagian sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk meneliti mengenai hubungan beban kerja dengan *work-life balance* pada karyawan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi, rujukan dan bahan perbandingan dalam melakukan kajian penelitian selanjutnya.