

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebagaimana telah tercantum dalam pasal 1 ayat 3 UU no. 32 tahun 2002 bahwa penyiaran radio adalah media komunikasi massa dengar, yang menyalurkan gagasan dan informasi dalam bentuk suara secara umum dan terbuka, berupa program yang teratur dan berkesinambungan. Pihak yang mengawasi atau memantau seluruh hal-hal yang mengenai penyiaran adalah Komisi Penyiaran Indonesia atau KPI, sebagaimana telah tercantum di dalam pasal 7 ayat 2 UU no. 32 tahun 2002 bahwa KPI adalah sebagai lembaga negara yang bersifat independen, mengatur hal – hal mengenai penyiaran. Selanjutnya aturan-aturan mengenai isi dalam penyiaran radio telah tercantum dalam pasal 36 UU no. 32 tahun 2002 tentang isi siaran bahwa :

1. Isi siaran wajib mengandung informasi, pendidikan, hiburan, dan manfaat untuk pembentukan intelektualitas, watak, moral, kemajuan, kekuatan bangsa, menjaga persatuan dan kesatuan, serta mengamalkan nilai-nilai agama dan budaya Indonesia.
2. Isi siaran dari jasa penyiaran televisi, yang diselenggarakan oleh Lembaga Penyiaran Swasta dan Lembaga Penyiaran Publik, wajib memuat sekurang-kurangnya 60% (enam puluh per seratus) mata acara yang berasal dari dalam negeri.

3. Isi siaran wajib memberikan perlindungan dan pemberdayaan kepada khalayak khusus, yaitu anak-anak dan remaja, dengan menyiarkan mata acara pada waktu yang tepat, dan lembaga penyiaran wajib mencantumkan dan/atau menyebutkan klasifikasi khalayak sesuai dengan isi siaran.
4. Isi siaran wajib dijaga netralitasnya dan tidak boleh mengutamakan kepentingan golongan tertentu.
5. Isi siaran dilarang :
  - a. Bersifat fitnah, menghasut, menyesatkan dan/atau bohong;
  - b. Menonjolkan unsur kekerasan, cabul, perjudian, penyalah-gunaan narkotika dan obat terlarang; atau
  - c. Mempertentangkan suku, agama, ras, dan antargolongan.
6. Isi siaran dilarang memperolokkan, merendahkan, melecehkan dan/atau mengabaikan nilai-nilai agama, martabat manusia Indonesia, atau merusak hubungan internasional.

Gary Dessler (2015:12) mengemukakan bahwa perkembangan globalisasi mendorong pemberi kerja untuk menjadi lebih efisien, lebih banyak globalisasi berarti lebih banyak kompetisi dan lebih banyak tekanan untuk menjadi “kelas dunia”, untuk menurunkan biaya, untuk membuat karyawan lebih produktif dan untuk melakukan hal-hal secara lebih baik dan lebih murah. Hasibuan (2003:12) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujud nya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan

efisiensi dan produktivitas nya. Bila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan pun akan berjalan cepat, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Bagaimana mungkin kinerja perusahaan akan meningkat, apabila karyawannya tidak bekerja secara produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak tekun dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah.

Radio di kota Bandung sudah mulai mengudara dari tahun 1970-an, radio di Bandung yang lahir pada tahun 1970-an antara lain yaitu: Radio Dahlia, Radio OZ, Radio Lita FM, Radio Sonata FM, Radio Ardan. Berikut ini adalah tabel data Radio yang lahir tahun 1970-an, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Radio Yang Lahir di Era '70an**

No.	Nama Radio	Tahun Berdiri
1.	Radio Dahlia Flora	1970
2.	Radio OZ	1971
3.	Radio Lita FM	1972
4.	Radio Sonata FM	1972
5.	Radio Ardan FM	1977

Sumber : <http://www.serbabandung.com/radio-di-bandung/>

Radio DAHLIA sejak tahun 1970 konsisten dalam menyajikan produk siaran yang informatif, edukatif dan menghibur. Menciptakan trend positif untuk para pendengarnya di kota Bandung pecinta musik dangdut, pop sunda, dan pop

Indonesia dengan berbagai macam kegiatan di program siaran On Air juga aktifitas Off Air-nya. Radio DAHLIA selalu melakukan inovasi di semua aspek management secara periodik agar tetap "exist" dan selalu terdepan dari semua radio yang ada di kota Bandung. Hal tersebut kami anggap sangat penting, saat kami melihat perkembangan dan persaingan bisnis radio yang syarat dipengaruhi oleh banyak faktor. Dengan cara Pelatihan SDM, evaluasi metode kerja, pengembangan teknologi, meningkatkan billing iklan, dan peninjauan ulang kompetisi "market" dari sisi potensi pendengar dan pemasang iklan, merupakan bagian - bagian yang terpenting selama ini, hal tersebut sudah banyak dirasakan oleh klien - klien, sehingga percaya terhadap efektifitas dari tujuan utama bisnis Radio Dahlia itu sendiri yang dikelola secara profesional dengan SDM yang berkualitas yang pada akhirnya dapat membuktikan bahwa kehadiran Radio Dahlia dapat dirasakan sebagai media solusi untuk berpromosi dan pelopor produk - produk hiburan untuk masyarakat di kota Bandung dan sekitarnya.

Sekitar tahun 1968, yang diawali dari sebuah usaha kecil dari keluarga Ny. Siti Dahlia yaitu usaha jasa kecantikan dengan nama "Salon Dahlia", dalam upaya untuk lebih meningkatkan usaha jasa kecantikan itu, pemilik usaha mencoba untuk berpromosi, akhirnya terlintasilah dibenak pemilik untuk mendirikan pemancar amatiran yang diberi nama Radio DAHLIA. Dalam perjalanannya mempromosikan Salon Dahlia, akhirnya sekitar tahun 70-an, Ny. Siti Dahlia menjadikan Radio DAHLIA sebagai sebuah badan usaha berbentuk "Perseroan Terbatas" dengan diberi nama PT. Radio DAHLIA Flora, tepat tanggal 18 Agustus 1970 PT. Radio DAHLIA Flora mendapatkan hak siar di frekwensi

‘Short Wave’ (SW), selanjutnya beralih ke ‘Middle Wave’ (MW). Seiring dengan perkembangan prospek bisnis keradioan, maka dirasa perlu untuk mengembangkan Radio DAHLIA serta untuk memberikan kualitas audio yang lebih bagus bagi pendengarnya, hingga pada pertengahan tahun 1994, tepatnya 6 Nopember 1994, Radio DAHLIA berpindah ke frekuensi FM 101,6 MHz. Dan pada tanggal 3 Mei 2004 dengan adanya peraturan baru Radio DAHLIA berpindah frekuensi menjadi FM 101.5 MHz sampai sekarang.

Pengelolaan stres kerja atau yang biasa disebut dengan manajemen stress kerja adalah upaya seseorang untuk mengendalikan dan menurunkan ketegangan yang muncul bersama-sama situasi yang sulit diatasi sehingga terjadi perubahan emosional dan fisik. Manajemen stress kerja juga didefinisikan sebagai kemampuan untuk mengendalikan diri ketika situasi, orang-orang dan kejadian-kejadian yang ada memberi tuntutan berlebihan.

Handoko (2008:200) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Bahaya stress kerja diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam

jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stress kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri. Setiap karyawan memiliki beban-beban kerja dan pemenuhan tugas yang berbeda-beda sehingga mungkin apabila beban kerja ditambah, maka itu akan menyebabkan karyawan mengalami stress kerja karena dirasa beban kerja atau tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan diluar batasan diri karyawan itu sendiri serta upah yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja yang dihasilkan. Ketika seseorang bekerja dalam tekanan kerja yang tinggi, persaingan karyawan serta pemenuhan kepuasan karyawan dirasa kurang sepadan dengan resiko yang dihadapi, hal tersebut akan menimbulkan perasaan stress didalam diri seseorang.

Stres kerja yang terjadi tidak hanya berimbas pada pribadi diri individu saja melainkan juga berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Ada beberapa kajian mengenai manajemen stress kerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain : semangat kerja yang menurun, konflik kerja yang terjadi antar rekan kerja, tingkat absensi yang menurun, kesehatan mental dan fisik seseorang menurun. Stres kerja yang terjadi apabila tidak ditangani dengan baik akan menimbulkan keadaan yang buruk bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi (Siagian, 2016:4-27). Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan. Dikatakan demikian karena sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa oleh satuan-satuan ekonomi. Alasan lain ialah bahwa salah satu kriteria utama yang digunakan mengukur tingkat kesejahteraan ialah takaran ekonomi

Mengenai tata tertib di radio dahlia kurang adanya ketegasan dan tidak ada tata tertib secara tertulisnya, contoh tindakan indisipliner yang dilakukan oleh pegawai itu setiap hari nya selalu ada yang terlambat, dan tidak ada sanksi tegas, sanksi yang diberikan hanya berupa teguran oleh manajer HRD, dan terkadang apabila pegawai terlambat kerja itu tidak ada yang memberikan informasi keterlambatan nya kepada manajer HRD. Absensi di radio dahlia menggunakan finger print dan permasalahan nya karyawan kurang adanya kesadaran untuk finger print terkadang ada karyawan yang terlambat datang kerja dan dia tidak finger print hingga waktu pulang kerja dan itu langsung ditegur oleh manajer HRD nya, dan letak finger print tersebut didepan ruang kerja direktur sehingga membuat karyawan yang terlambat kerja merasa canggung untuk melakukan finger print. Lalu apabila ada OPP atau penyiar yang ingin bertukar jam kerja tidak ada konfirmasi terlebih dahulu ke atasan.

Briefing atau evaluasi hanya dilakukan seminggu sekali oleh para pimpinan saja, karyawan tidak memiliki keterlibatan pada saat pimpinan melakukan briefing atau evaluasi kinerja perusahaan, briefing atau evaluasi dilakukan apabila ada penurunan kinerja baik itu kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan keseluruhan. Evaluasi dilakukan biasanya membahas penurunan rating program – program yang ada di radio dahlia. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja para karyawan, manajer sdm mengadakan program kegiatan diluar keterkaitannya dengan pekerjaan.

Dalam dunia kerja, ada kemungkinan muncul berbagai masalah sehubungan dengan pekerjaan dan kondisi-kondisi yang dapat memicu munculnya stres. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan yang dilakukan seseorang seperti di bagian program director dalam perusahaan radio yang terkadang kesulitan untuk mempersiapkan materi siaran ataupun iklan produk yang berpotensi menimbulkan stres pada diri pegawainya. Hal ini dapat muncul dalam kurun waktu yang pendek maupun panjang, karena manusia berkecimpung di dunia kerja kurang lebih bekerja selama 8 jam sehari. Ingarianti dalam jurnal Riskha Ariane (2012:1) mengemukakan bahwa ada beberapa alasan mengapa masalah stres ditempat kerja perlu diangkat ke permukaan pada saat ini, yaitu :

- a. Masalah stres adalah masalah di akhir-akhir ini yang sedang hangat dibicarakan mengingat posisinya sangat terkait dengan produktivitas kerja pegawai.
- b. Stres kerja banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun luar perusahaan.

- c. Kesadaran dan pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman mengenai cara-cara menghadapinya menjadi sangat penting untuk pegawai demi kelangsungan perusahaan yang sehat dan produktif serta demi kesehatan dirinya pribadi.
- d. Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi baik sebagai atasan maupun bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang rendah.
- e. Di era globalisasi seperti sekarang saat ini manusia semakin sibuk. Di satu pihak peralatan kerja semakin modern dan efisien, tetapi di lain pihak beban kerja ditempat kerja juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut kondisi fisik dan mental pegawai yang tinggi, akibatnya stres kerja akan semakin meningkat.

Sumber-sumber stres kerja bisa sama atau berbeda pada masing-masing individu, tergantung bagaimana individu mempersepsikannya. Banyak penelitian sebelumnya yang mencari tahu apa saja stressor di dunia kerja.

Sebagai manusia biasa, pegawai radio dahlia tentunya dihadapkan pada kondisi yang dilematis, di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi perusahaan yaitu memberi kepuasan untuk pendengar maupun pelanggan sementara di sisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan

Untuk melakukan pemetaan masalah maka penulis menggunakan metode SWOT sederhana untuk menunjukkan fenomena dari perusahaan. Teori SWOT (*Strengths- Weaknesses- Opportunities- Threats*) menurut Wheelen dan Hunger

(2012:16) merupakan sebuah langkah untuk dapat mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Lingkungan eksternal berisi variabel peluang dan ancaman (*opportunities and threats*) yang berada di luar organisasi dan bukan merupakan hal yang dapat dikontrol oleh pimpinan organisasi dalam jangka waktu dekat. Lingkungan internal organisasi terdiri dari variabel kekuatan dan kelemahan (*strengths and weaknesses*) yang berada dalam tubuh organisasi itu sendiri dan biasanya tidak dalam kontrol pimpinan organisasi dalam waktu dekat. Yang termasuk dalam variabel ini adalah struktur, budaya, dan sumber daya organisasi.

Berikut ini merupakan fenomena penelitian di perusahaan pada PT. Radio DAHLIA Flora mengenai pemetaan masalah terkait penelitian yang akan dilakukan, masalah-masalah tersebut akan di jelaskan atau digambarkan melalui tabel SWOT berikut ini :

**Tabel 1.2**  
**SWOT FENOMENA**

Strength (Kekuatan)	Weakness (Kelemahan)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya pemberian hadiah atau penghargaan setiap tahunnya.</li> <li>2. Berdiri sejak era '70 an</li> <li>3. Loyalitas pegawai.</li> <li>4. Citra Radio Dahlia di bandung terkenal dengan radio yang menyiarkan lagu-lagu dangdut dan pop</li> <li>5. Mudah mengakses frekuensi radio.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Script Writer kesulitan mengiklankan produk dengan gaya bahasa yang berbeda-beda.</li> <li>2. Kurang tersedianya tenaga pembawa acara ketika sedang banyak event.</li> <li>3. Kurangnya ketegasan dalam menerapkan aturan-aturan pekerjaan.</li> <li>4. Pegawai sering datang terlambat.</li> <li>5. Lingkungan fisik kurang leluasa atau banyak logistik yang tidak sesuai tempat nya.</li> <li>6. Kenaikan jabatan karyawan dilakukan dalam waktu yang sangat lama dan tidak ditentukan.</li> <li>7. Tuntutan deadline pekerjaan pegawai.</li> </ol>

Opportunity(Peluang)	Threat (Ancaman)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perkembangan teknologi informasi</li> <li>2. Jumlah pendengar setia semakin banyak</li> <li>3. Sering memberikan door-prize atau hadiah kepada pendengar.</li> <li>4. Mengadakan kegiatan outbond</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Banyaknya tuntutan dari pendengar maupun warga sekitar.</li> <li>2. Pemancar radio mengalami kebocoran ke dalam televisi.</li> <li>3. Adanya lembaga KPI sebagai pengawas terkait penyiaran radio.</li> <li>4. Masalah pribadi dan keluarga pegawai dibawa ke tempat kerja.</li> <li>5. Tingginya tingkat persaingan.</li> <li>6. Karyawan memiliki bisnis sampingan.</li> </ol>

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel SWOT diatas terdapat temuan-temuan yang berpotensi memicu stres kerja di kalangan pegawai. Oleh karenanya, manajemen stres kerja menjadi suatu cara yang menuntut peneliti membantu pegawai dalam mengelola stres kerja tersebut. Penting bagi peneliti melakukan penelitian mengenai stres kerja di PT. Radio Dahlia Flora, karena setiap pegawai yang bekerja di suatu perusahaan mungkin memiliki keluh kesah selama mereka bekerja, apalagi rata-rata pegawai bekerja disana sudah lebih dari tiga tahun bekerja. Peneliti yakin dengan melakukan manajemen stres kerja, maka dapat membantu pegawai dalam menghadapi sumber-sumber stres. Sehingga nantinya ketika pegawai menghadapi masalah-masalah yang dapat membuat mereka stres, dengan melakukan manajemen stres kerja, maka pegawai akan memiliki pengetahuan serta wawasan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut dengan kepala dingin atau tenang secara efektif dan efisien dalam proses pengelolaan stres kerja yang nanti akan mereka lakukan.

## **1.2 Fokus Penelitian**

1. Tema penelitian : Manajemen Stres Kerja Pada Pegawai Di PT. Radio DAHLIA Flora
2. Lokus penelitian : PT. Radio DAHLIA Flora
3. Analisis data menggunakan pendekatan kualitatif.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Sejalan dengan fokus penelitian diatas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sumber stres kerja pada pegawai di PT. Radio Dahlia Flora?
2. Apakah dampak dari stres kerja?
3. Bagaimana hambatan dalam manajemen stres kerja di PT. Radio Dahlia Flora?
4. Bagaimana pengelolaan stres kerja yang ideal?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji, mengetahui, dan menjelaskan :

1. Sumber stres kerja yang terjadi di PT. Radio Dahlia Flora.
2. Dampak stres kerja di PT. Radio Dahlia Flora.
3. Hambatan pengelolaan stres kerja di PT. Radio Dahlia Flora.
4. Pengelolaan stres kerja yang ideal.

## 1.5 Kegunaan Penelitian

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperluas keilmuan Manajemen khususnya di bidang Pengelolaan Stress Kerja pada pegawai Radio Dahlia yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

1. Dari segi manfaat praktis/fragmatis hasil penelitian ini dapat menjadi :
  - a. Kepada pimpinan dan pihak manajemen di Radio Dahlia sebagai bahan acuan tentang peran manajemen stres kerja dalam upaya menurunkan stres kerja pegawai.
  - b. Kepada pegawai di Radio Dahlia sebagai bahan acuan mengenai pengelolaan stres kerja di dalam diri sendiri agar dapat meminimalisir stres kerja.
  - c. Bagi penulis penelitian ini berguna sebagai syarat mengikuti ujian sidang akhir skripsi pada Program Sarjana (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis dalam rangka memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.
2. Dari segi keilmuan/teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan serta pengetahuan tentang pelaksanaan manajemen stres kerja dalam upaya meningkatkan motivasi kerja.