

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Salah satu faktor penting pada suatu organisasi ataupun perusahaan yaitu sumber daya manusia (SDM). Dengan adanya SDM yang handal dan berkualitas maka perusahaan ataupun organisasi nantinya tetap bersaing dan mempertahankan eksistensinya pada dunia bisnis ataupun organisasi. Oleh sebab pentingnya sumber daya manusia pada keberadaan suatu organisasi ataupun perusahaan maka perlu dilakukan evaluasi. Alfaidah (2007) menjelaskan, kunci keberhasilan suatu perusahaan ataupun organisasi ialah melalui pengelolaan SDM yang baik.

Organisasi ataupun perusahaan dengan konsisten menetapkan tujuan guna dicapai, di antaranya ialah meningkatkan produktivitas bersama dengan meningkatkan nilai dan pendapatan bisnis ataupun organisasi. Mencapai target ini dianggap selaku keberhasilan pada melaksanakan operasinya, dengan produktivitas berfungsi selaku ukuran utama kinerja. Produktivitas bekerja ialah suatu hal yang sering menjadi fokus dari manajemen dari suatu perusahaan ataupun organisasi, instansi ataupun lembaga. Hal ini lantaran manajemen di setiap level baik itu *top level management*, *midle level management* hingga *lower level management* mengharapkan adanya produktivitas bekerja yang tinggi yang nantinya berdampak pada meningkatnya kinerja dari setiap karyawan dan akhirnya terakumulasi menjadi kinerja lembaga ataupun perusahaan. Produktivitas mengacu pada hubungan antara hasil yang dihasilkan dan input yang dibutuhkan, seperti dicatat

oleh Blecher (1987) di Wibowo (2007; 109). Produktivitas bisa diukur dengan menghitung rasio output pada input (input: output). Peningkatan rasio produktivitas dengan meningkatkan kuantitas output superior sambil mempertahankan tingkat input sumber daya yang konsisten bisa menyebabkan produktivitas tenaga bekerja yang lebih besar.

Ada sejumlah variabel yang berpengaruh pada produktivitas bekerja antara lain, variabel manusia (sumber daya manusia), peralatan, lingkungan, serta metode kerja. Setiap variabel ini tentunya saling berkaitan satu sama lainnya. Artinya ada asumsi bahwasanya ketika salah satu variabelnya lebih diutamakan maka bisa berpengaruh pada produktivitas suatu perusahaan ataupun organisasi. Dengan demikian, fokus perhatian manajemen hendaknya diarahkan agar seluruh variabel yang ada harusnya berjalan dengan simultan dan tanpa adanya perlakuan yang berbeda. Contohnya, guna meningkatkan produktivitas karyawan, manajemen tidak bisa hanya fokus pada pengembangan sumber daya manusia tetapi juga memperhatikan variabel lainnya seperti peralatan, lingkungan bekerja serta metode kerjanya.

Ada asumsi bahwasanya ketika seluruh variabel ini dijalankan dengan bersamaan maka semuanya nantinya berjalan baik. Menurut Wibowo (2007), ada dua tipe produktivitas yaitu *total productivity* yang mengaitkan nilai seluruh keluaran (*output*) dengan nilai seluruh masukan (*input*) dan *partial productivity* yang mengaitkan nilai seluruh keluaran dengan nilai kategori utama masukan. Ukuran produktivitas yang paling banyak dipakai oleh ekonom dan eksekutif bisnis

ialah *labor productivity index*. Hal ini dikarenakan tenaga bekerja ialah komponen biaya terbesar pada operasional suatu perusahaan ataupun organisasi.

Dalam bidang manajemen SDM, tantangan signifikan mengenai persyaratan karyawan ialah bagaimana menetapkan situasi dan pengaturan bekerja yang bisa memenuhi beragam kebutuhan tenaga bekerja (Handoko, 2000:2). Selain itu, Sahara (2012) menegaskan bahwasanya lingkungan bekerja memiliki dampak langsung pada karyawan saat mereka terlibat pada tahap produksi. Selain itu, lingkungan bekerja menonjol selaku faktor penting yang berdampak pada motivasi karyawan, sehingga memastikan bahwasanya kepuasan bekerja tercapai (Afgani, 2008).

Produktivitas karyawan cenderung meningkat ketika organisasi mampu menawarkan suasana bekerja yang menyenangkan. Akibatnya, karyawan nantinya menyelesaikan tugasnya dengan lebih efisien. Kumbadewi dkk (2021) menyatakan bahwasanya lingkungan bekerja berdampak pada produktivitas. Temuan dari penelitian yang dilakukan dengan rekan bekerja mengungkapkan bahwasanya aspek lingkungan bekerja memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas karyawan. Kesimpulan yang diambil dari penelitian Kumbadewi selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Isaac dan Tanjung (2003), yang menegaskan bahwasanya lingkungan bekerja yang bermanfaat menumbuhkan antusiasme guna bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas.

Demikian pula, penyelidikan empiris yang dilakukan oleh Senat (2014) mendukung temuan penelitian, menyatakan bahwasanya lingkungan bekerja memberikan dampak positif dan penting pada produktivitas karyawan. Upaya

penelitian lain oleh Dahlia (2019) mengungkapkan bahwasanya sementara produktivitas karyawan memang dipengaruhi dengan positif oleh lingkungan kerja, pengaruhnya tidak signifikan dengan statistik. Dia mencatat bahwasanya faktor-faktor lain, seperti kelelahan kerja, memiliki efek positif yang nyata pada produktivitas karyawan. pada studi terpisah oleh Zuhriyah, Esa Lady (2019), ditentukan bahwasanya lingkungan bekerja tidak berdampak signifikan pada produktivitas karyawan. Meskipun demikian, lingkungan bekerja memainkan peran penting pada berdampak pada produktivitas karyawan melalui kepuasan kerja. Ini menyatakan bahwasanya ada variabel tambahan di luar lingkungan bekerja dan kepuasan kerja, terhitung 67,3% dari faktor-faktor yang berdampak pada produktivitas karyawan, yang tidak dieksplorasi pada penelitian ini.

Di samping lingkungan kerja, ada juga berbagai faktor lain yang berdampak pada karyawan, terutama yang berasal dari atribut karyawan itu sendiri, seperti pengetahuan dan keterampilan mereka. guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuan ini, penting guna memberikan pelatihan kerja. Nitisemito (1996:35) menggambarkan pelatihan selaku upaya yang bertujuan guna meningkatkan dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan karyawan yang selaras dengan tujuan organisasi.

Ini menyiratkan bahwasanya pelatihan yang sedang dibahas bertujuan tidak hanya guna meningkatkan keterampilan tetapi mencakup perspektif yang lebih luas. Carrell dan Kuzmits (1982:282) mencirikan pelatihan selaku tahap metodis di mana karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, ataupun perilaku guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Sebaliknya, Drummond (1990:63)

menggambarkan pelatihan selaku tahap mengarahkan dan memfasilitasi pertumbuhan peserta pelatihan dengan memberikan pengetahuan, keahlian, dan sikap yang diperlukan guna memenuhi kriteria tertentu. Selain itu, kumpulan kegiatan yang bertujuan guna meningkatkan kemahiran seseorang — baik itu keahlian, pengetahuan pengalaman, ataupun perubahan sikap—dikenal selaku pelatihan, menurut Simamora (1999:345).

Pelatihan karyawan ialah pendekatan sistematis guna memberikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu, memungkinkan karyawan menjadi semakin mahir dan efektif pada melakukan tugas yang diberikan sejalan dengan standar yang ditentukan, sebagaimana dicatat oleh Mangkuprawira (2003:135).

Dalam definisi tambahan, Mangkuprawira (2003) mengklarifikasi perbedaan antara konsep pelatihan dan pendidikan. Peningkatan keterampilan kejuruan bagi karyawan yang bisa diterapkan segera didefinisikan selaku pelatihan. Sebaliknya, pendidikan mengacu pada metode menyampaikan pengetahuan terkait mata pelajaran tertentu, tetapi biasanya diatur pada kerangka yang lebih luas selama durasi yang lama.

Moekijat (1991:2) mencirikan pelatihan selaku inisiatif yang dirancang guna menyesuaikan individu dengan lingkungannya, apakah lingkungan tersebut berada di luar tempat bekerja mereka ataupun internal di dalamnya. Mengenai aspek fundamental pelatihan, Carrell dan Kuzmits (1982:278) menyoroti beberapa poin utama: a). Meningkatkan keterampilan karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, b). Mengoptimalkan durasi pembelajaran bagi staf yang baru dipekerjakan guna meningkatkan kemahiran mereka, c). Membantu dengan

tantangan operasional, d). Melengkapi karyawan guna promosi dan membantu mereka mendapat pemahaman yang lebih baik terkait organisasi.

Peningkatan produktivitas kerja, peningkatan etika ataupun moral, penurunan biaya, dan peningkatan stabilitas dan kemampuan beradaptasi individu pada menanggapi situasi eksternal yang berkembang ialah hasil dari inisiatif pengembangan dan pelatihan yang terstruktur dengan baik. Program pada fokus juga nantinya membantu pada menuhi kebutuhan setiap karyawan, membimbing mereka menuju peluang karir yang bermakna seumur hidup mereka. Inisiatif pelatihan nantinya berdampak pada manajemen SDM dengan positif, sebab praktik SDM yang efektif nantinya membawa keuntungan bagi organisasi dan tenaga kerjanya.

Fungsi pelatihan, seperti yang dijelaskan oleh Hamalik (2001:13), melibatkan peningkatan kinerja ataupun efektivitas peserta. Pelatihan bekerja terbukti bermanfaat ketika mempersiapkan individu guna promosi ke peran tertentu, serta melengkapi tenaga bekerja guna posisi tingkat yang lebih tinggi. Selain itu, Cherrington (1995:358) mencatat bahwasanya pelatihan mencakup dua pendekatan: pelatihan di tempat bekerja dan pelatihan di luar pekerjaan.

Dalam praktiknya, pelatihan di tempat bekerja dipakai lebih sering daripada pelatihan di luar pekerjaan. Preferensi ini muncul sebab pelatihan di luar pekerjaan cenderung menekankan pertumbuhan dan pendidikan jangka panjang, sedangkan metode pelatihan di tempat bekerja diarahkan guna meningkatkan produktivitas karyawan dengan cepat.

Ada 6 macam metode *On The Job Training* yaitu:

1. Pelatihan instruksi pekerjaan: Pelatihan ini memerlukan evaluasi kinerja pekerjaan yang komprehensif, dimulai dengan garis besar tujuan pekerjaan yang jelas dan meluas hingga fase pelaksanaan.
2. Magang: Pelatihan ini memfasilitasi integrasi karyawan baru, yang berkolaborasi di bawah bimbingan praktisi berpengalaman guna durasi yang ditentukan. Efektivitas pelatihan ini bergantung pada kemampuan dan keahlian mentor.
3. Magang dan asisten: Jenis pelatihan ini mirip dengan magang, meskipun biasanya menuntut kredensi pendidikan formal yang lebih tinggi, mengarahkan peserta lebih langsung ke lowongan pekerjaan.
4. Transfer dan rotasi pekerjaan berfungsi selaku strategi pembelajaran yang terutama ditujukan guna mengatasi lowongan pada peran manajemen dan teknis. Ada dua kelemahan utama: peserta pelatihan sering menganggap peran mereka selaku sementara dan mungkin tidak memiliki komitmen guna sepenuhnya terlibat dengan pekerjaan. Selain itu, banyak waktu bisa hilang pada menyesuaikan peserta dengan lingkungan bekerja baru. Namun demikian, pelatihan ini bisa bermanfaat jika dilakukan oleh manajer yang berpengalaman luas, sebab bisa memperkaya pemahaman peserta.
5. Tugas komite dan dewan junior menyajikan pendekatan pelatihan alternatif dengan menugaskan peserta ke komite, memungkinkan mereka guna mengambil tanggung jawab pada pengambilan keputusan administratif. Selain

itu, ini memposisikan peserta pada peran eksekutif guna menumbuhkan peluang interaksi dengan orang lain.

6. Pelatihan pembinaan dan konseling melibatkan kegiatan yang mengantisipasi keterlibatan timbal balik pada kinerja kerja, dukungan dari pelatih, dan klarifikasi langkah demi langkah terkait bagaimana melakukan pekerjaan dengan efektif.

Sudut pandang Cherrington (1995) didukung oleh temuan penelitian yang dilakukan oleh Ahyakudin et al (2019), yang menyoroti pelatihan di tempat bekerja selaku metode kunci guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wahyuningsih (2019), penelitiannya menyatakan bahwasanya pelatihan memiliki efek positif dan signifikan pada produktivitas kerja, artinya ketika pelatihan dilaksanakan, hal itu mengarah pada peningkatan produktivitas karyawan.

Lebih lanjut, Taufik (2007) pada penelitiannya bahwasanya dengan parsial metode pelatihan *on the job training* memiliki dampak yang dominan pada produktivitas bekerja karyawan. Meski demikian disarankan agar metode pelatihan yang ada sebaiknya ditambah dengan metode pelatihan *off the job training* yang belum pernah terlaksanakan di tempatnya meneliti. Taufik (2007) menyarankan perlu adanya monitoring evaluasi serta tindak lanjut pada pelatihan perlu dilakukan dengan konsisten dan berkelanjutan.

Temuan dari berbagai penelitian dipresentasikan oleh Lestari (2019). Dia menegaskan bahwasanya pelatihan tidak memiliki dampak positif ataupun signifikan pada produktivitas kerja. Sudut pandang ini lebih lanjut dikuatkan oleh Khadafi (2016), yang menyatakan pada penelitiannya bahwasanya pelatihan tidak

memberikan dampak pada produktivitas kerja. Selain itu, Amanda (2019) menyatakan bahwasanya pelatihan tidak berdampak pada kepuasan kerja. Klaim ini juga divalidasi oleh studi Riana (2017) dan Vonny (2016), yang menegaskan bahwasanya pelatihan tidak berdampak pada kepuasan, menegaskan kembali bahwasanya pelatihan tidak berpengaruh pada produktivitas kerja. Namun demikian, Amanda (2019) mencatat bahwasanya pelatihan bekerja bisa menghasilkan hasil yang positif dan signifikan ketika dimediasi oleh kepuasan kerja, selaras dengan temuan peneliti sebelumnya memakai metode langkah kausal. pada suatu perusahaan, karyawan memainkan peran penting pada pertumbuhan dan kemajuannya; dengan demikian, organisasi menerapkan program pelatihan guna meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Inti dari pelatihan terletak pada menumbuhkan kebijaksanaan, kemampuan, dan pola pikir karyawan, menumbuhkan kepuasan mereka sambil meningkatkan produktivitas mereka selaras dengan aspirasi perusahaan. Ini sejalan dengan temuan Giritama (2014), Mua'rrifa (2015), dan Nurzaman (2016), yang menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan profesional pada kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Pangaribuan (2013), Adiwinata (2014), Muayyad (2016), dan Geraldly (2017) mengungkapkan bahwa kepuasan bekerja berfungsi sebagai katalis untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Manajemen sumber daya manusia terkait erat dengan seni analisis pekerjaan, sering disebut sebagai analisis pekerjaan. Noe (2016) dalam Suryani and Eoh (2019:52) dengan fasih menggambarkan analisis pekerjaan sebagai fase pengumpulan wawasan komprehensif tentang suatu peran, sedangkan desain

pekerjaan adalah proses menyusun pendekatan optimal untuk melaksanakan peran itu bersama dengan spesifikasi tugas atau tanggung jawab yang terlibat. Program ini sama-sama tak ternilai dalam menjelaskan tanggung jawab, tindakan, perilaku, atau komitmen yang akan dilakukan di masa depan. Selain itu, ini membantu dalam mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan berbagai sifat lainnya seperti atribut kepribadian, sikap, ketangkasan, atau kualitas fisik dan mental yang penting untuk melakukan pekerjaan secara efektif.

Analisis pekerjaan adalah ekspedisi berseni untuk mendefinisikan tugas dan bakat yang diperlukan untuk suatu peran, di samping kredensial individu yang ditakdirkan untuk mengisi peran itu, serta kewajiban dan aspirasi anggota tim yang pada akhirnya akan melaksanakannya. Fase menyusun analisis pekerjaan berfokus pada seluk-beluk detail pekerjaan, termasuk durasi yang dituntut untuk dipenuhi, strategi bagi karyawan untuk memenuhi tenggat waktu, kemampuan spesifik yang diperlukan, sikap bekerja ideal yang diharapkan dalam peran yang ada, dan juga penyelesaian tugas secara menyeluruh oleh tenaga kerja.

Investigasi sebelumnya tentang pengaruh dinamika tempat bekerja dan elemen pelatihan pada efisiensi bekerja telah dilakukan seperti yang disebutkan sebelumnya, sedangkan eksplorasi faktor analisis pekerjaan pada produktivitas bekerja masih relatif langka. Para sarjana telah menggali lebih dalam tentang bagaimana analisis pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan. Demikian juga, ada kelangkaan studi yang menilai pengaruh analisis pekerjaan pada kepuasan kerja, bersama dengan peran mediasi kepuasan bekerja pada hubungan antara analisis pekerjaan dan produktivitas kerja. Memang, seperti yang disorot oleh

Sastrohadiwiryo, ada hubungan simbiosis antara kepuasan bekerja dan analisis kerja. Tujuan analisis pekerjaan meliputi: (1) memposisikan karyawan dalam peran yang sesuai, (2) meningkatkan kepuasan karyawan, dan (3) menumbuhkan suasana dan konteks bekerja yang berkembang (Sastrohadiwiryo, 2007:35).

Kepuasan bekerja mewujudkan sentimen beragam yang dimiliki karyawan saat melaksanakan tugas mereka, merangkul emosi yang membangkitkan semangat dan mengecewakan saat mereka menavigasi lanskap pikiran, perasaan, dan ambisi. Spektrum emosi positif dan negatif yang diungkapkan oleh karyawan dapat memiliki pengaruh besar pada kinerja organisasi, hasil utamanya adalah peningkatan tingkat produktivitas. Lestari (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja, yang terjalin dengan kepositifan dan profesionalisme, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pernyataan ini menemukan validasi lebih lanjut dalam temuan Muayyad (2016), Geraldly (2017), dan Pangaribuan (2013), yang semuanya menegaskan bahwa kepuasan bekerja memberikan efek konstruktif dan penting pada produktivitas kerja.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Nusa Tenggara Timur (NTT) selaku suatu organisasi tentunya memiliki sekaligus membutuhkan sumber daya manusia (SDM) serta sumber daya lainnya demi pencapaian produktivitas bekerja yang optimal. Fenomena yang terjadi di LPP TVRI Stasiun NTT berdasarkan wawancara dengan kepala stasiun dan sejumlah karyawan menyatakan produktivitas bekerja yang tidak sejalan target.

Berikut ini nantinya disajikan data produktivitas bekerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT di tahun 2022 berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja

Instansi pemerintahan (LAKIP). bahwasanya terdapat target pencapaian yang tercantum pada perjanjian kinerja Kepala Stasiun TVRI Stasiun NTT Tahun 2022 pada seluruh sasaran strategis. Adapun hasil pengukuran atas pencapaian Tahun 2022 terlihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Capaian Produktivitas LPP TVRI Stasiun NTT Tahun 2022

Sasaran Strategis 1 Meningkatnya Kualitas Konten dan Teknis Penyiaran LPP TVRI				
No	Indikator Program	Target	Realisasi	Capaian
1	Persentase konten yang dihasilkan stasiun penyiaran sejalan <i>Standart Editorial Policies</i> dan pemanfaatan hasil rekomendasi kajian	90 %	80 %	88,88 %
2	Kontribusi konten masyarakat pada stasiun penyiaran sejalan dengan <i>Standart Editorial Policies</i> dan pemanfaatan hasil rekomendasi kajian	5 %	4%	80 %
3	Jumlah penghargaan yang diterima oleh TVRI Stasiun penyiaran berskala lokal, nasional dan internasional	1	1	100 %
Sasaran Strategis 2 Terwujudnya Interaksi Media Baru yang Efektif				
1	Persentase produksi konten media baru sejalan <i>Standart Editorial Policies &</i> standar yang ditentukan eksternal/akun media sosial dan pemanfaatan hasil rekomendasi kajian	100 %	80 %	80 %
2	Jumlah interaksi media baru sejalan standar yang berlaku pada masing-masing akun	12.270 Interaksi	213.023 Interaksi	173 %
Sasaran Strategis 3 Terpenuhinya Target Capaian Layanan Usaha				
1	Rasio keberhasilan dalam mencapai tujuan kolaboratif di antara layanan siaran, entitas non-siaran, dan solusi bisnis inovatif stasiun penyiaran, selaras dengan tujuan yang diuraikan. Tekan Enter untuk mengetik setelah	100%	42,10%	42,10%

	atau tekan Shift + Enter untuk mengetik sebelum widget			
2	Persentase maksimal <i>downtime</i> stasiun penyiaran sejalan <i>Service Level Agreement (SLA)</i>	1%	1%	100%
Sasaran Strategis 4 Meningkatnya Kualitas Laporan Keuangan Stasiun Penyiaran				
1	Persentase kualitas laporan keuangan stasiun penyiaran yang dihasilkan sejalan Hasil Reviuw APIP	100 % Sesuai	95 % Belum Sesuai	95 % Belum Sesuai
2	Indeks IKPA Stasiun penyiaran sejalan penilaian Kemenkeu	96.46%	92.97%	99.47 %
Sasaran Strategis 5 Direktif Pimpinan pada Pencapaian Tujuan Organisasi				
1	Terlaksananya layanan tata kelola administrasi tata laksana, kearsipan	90%	70%	77,77 %
Sasaran Strategis 6 Meningkatnya Indeks Implementasi Reformasi Birokrasi LPP TVRI				
1	Indeks RB	55,59 %	55,59 %	100 %

Sumber : LAKIP TVRI Stasiun NTT Tahun 2022

Untuk diketahui bahwasanya data produktivitas pada tabel di atas yang ada ialah produktivitas setiap karyawan pada setiap unit bekerja ataupun bagian yang kemudian diakumulasi menjadi produktivitas LPP TVRI Stasiun NTT dengan lembaga. bahwasanya berdasarkan hasil pengukuran capaian pada tabel di atas bisa diketahui bahwasanya 4 indikator dari 11 Indikator yang ditentukan oleh Kepala TVRI Stasiun NTT pada tahun 2022, ada yang mencapai 100 persen bahkan lebih tetapi ada yang kurang dari target yang sudah ditentukan. Sedangkan 7 indikatornya di bawah 100 persen.

Adapun permasalahan yang berhasil diidentifikasi antara lain; Kurangnya SDM dengan profesi tertentu, Keterbatasan waktu pada melaksanakan produksi

program acara, Pelaksanaan produksi program dan berita yang tidak sejalan dengan perencanaan, Kurangnya peralatan teknik guna menunjang kualitas produksi.

Berdasarkan Fenomena yang terjadi di lapangan dan beberapa penelitian terdahulu maka peneliti nantinya melakukan penelitian terkait produktivitas bekerja dengan kepuasan bekerja selaku variabel intervening. Sudah ada sejumlah penelitian sejenis dengan lokasi, jumlah populasi berbeda yang menempatkan produktivitas bekerja selaku variabel terikat dan kepuasan bekerja selaku variabel intervening. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, peneliti menempatkan tiga variabel bebas yakni ; lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul, ***“Pengaruh lingkungan Kerja, On The Job Training dan Analisis Pekerjaan pada Produktivitas bekerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik (LPP) Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Nusa Tenggara Timur dengan Kepuasan bekerja selaku Variabel Intervening”***

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah penelitiannya antara lain:

1. Bagaimana persepsi karyawan terkait lingkungan kerja, *on the job training*, analisis pekerjaan, kepuasan bekerja dan produktivitas bekerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Apakah lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan berpengaruh signifikan pada kepuasan bekerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT?

3. Apakah lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan berpengaruh signifikan pada produktivitas bekerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT?
4. Apakah kepuasan bekerja berpengaruh signifikan pada produktivitas bekerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT?
5. Apakah kepuasan bekerja memediasi dampak lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan pada produktivitas bekerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan guna :

1. Mendeskripsikan persepsi karyawan terkait lingkungan kerja, *on the job training*, analisis pekerjaan, kepuasan bekerja dan produktivitas bekerja karyawan di LPP TVRI Stasiun NTT.
2. Mengetahui signifikansi dampak lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan pada kepuasan bekerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT.
3. Mengetahui signifikansi dampak lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan pada produktivitas bekerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT.
4. Mengetahui signifikansi dampak dari kepuasan bekerja pada produktivitas bekerja karyawan pada LPP TVRI Stasiun NTT.
5. Menentukan apakah kepuasan bekerja berfungsi selaku mediator pada hubungan antara lingkungan kerja, pelatihan di tempat kerja, dan analisis

pekerjaan terkait produktivitas bekerja karyawan di Stasiun NTT LPP TVRI?

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dengan teoritis, praktis, dan kebijakan terutama bagi akademisi dan lembaga terkait.

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis adalah:

1. Investigasi ini memiliki potensi untuk menyatukan teori mengenai tantangan, kepuasan di tempat kerja, faktor lingkungan, pembelajaran di tempat kerja, dan evaluasi pekerjaan untuk meningkatkan efisiensi karyawan di Stasiun NTT LPP TVRI.
2. Temuan eksplorasi ini dapat memperkaya kekayaan sumber bibliografi bagi sesama peneliti yang ingin mempelajari atau menyoroti subjek yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian memberi manfaat praktis antara lain :

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak LPP TVRI Stasiun NTT mengenai pentingnya kepuasan kerja, lingkungan kerja, *on the job training* dan analisis pekerjaan pada produktivitas bekerja karyawan.
2. Diantisipasi bahwasanya temuan penelitian ini nantinya bertindak selaku referensi yang banyak akal bagi peneliti lain yang mengeksplorasi topik yang terkait dengan penelitian ini.