

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, setiap organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan organisasi untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang dimiliki. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi adalah kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Sumber daya manusia memiliki peran strategis karena menjadi penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi dan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi aspek fundamental dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Drucker, 2012; Mangkunegara, 2017).

Manajemen merupakan salah satu fondasi utama dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi serta pengkoordinasian aktivitas individu untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Melalui proses manajemen yang baik, organisasi dapat mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki secara optimal guna mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kemampuan manajerial yang efektif sangat diperlukan agar setiap kegiatan dalam organisasi dapat berjalan secara terarah, terkoordinasi, dan memberikan hasil yang maksimal (Griffin, 2021; Robbins & Coulter, 2018).

Salah satu bidang penting dalam ilmu manajemen adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan pendekatan strategis dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan tersebut dilakukan melalui berbagai praktik, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja, dengan pengelolaan yang efektif, MSDM dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja individu dalam organisasi (Armstrong & Taylor, 2020; Dessler, 2020).

Salah satu indikator penting keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai (*employee performance*). Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang tercermin dari kualitas dan kuantitas pencapaian tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan organisasi, serta lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Mathis & Jackson (2011) menyatakan kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan pencapaian individu, tetapi juga menunjukkan tingkat efektivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pencapaian kinerja karyawan yang optimal perlu didukung oleh penerapan *organizational justice*, sehingga karyawan memersepsikan proses dan hasil kerja sebagai sesuatu yang adil (Zulkarnaen & Budiarta, 2025).

Dalam meningkatkan kinerja, faktor internal organisasi seperti keadilan organisasi (*organizational justice*) memiliki peran yang signifikan. *Organizational justice* mencerminkan persepsi pegawai tentang sejauh mana mereka diperlakukan

dengan adil dalam hal distribusi hasil (keadilan distributif), prosedur pengambilan keputusan (keadilan prosedural), dan interaksi interpersonal (keadilan interaksional) (Colquitt et al., 2001). Persepsi terhadap keadilan dapat memengaruhi perilaku kerja, komitmen, kepuasan kerja, serta loyalitas pegawai. Ketika pegawai merasa organisasi memperlakukan mereka dengan adil, maka kepercayaan, komitmen, dan semangat kerja akan meningkat. Sebaliknya, ketidakadilan dapat memunculkan rasa frustrasi, penurunan motivasi, hingga *turnover intention* (Greenberg, 1990). Selain keadilan, keterikatan pegawai juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan (Balalimbu et al., 2023).

Selain keadilan, keterikatan pegawai (*employee engagement*) juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. *Employee engagement* adalah keadaan mental positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi, dan keasyikan dalam bekerja (Schaufeli & Bakker, 2006). Pegawai yang terlibat secara emosional akan menunjukkan perilaku proaktif, loyalitas tinggi, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Kahn (1990) dalam teorinya menyatakan bahwa *engagement* muncul ketika individu secara fisik, kognitif, dan emosional berinvestasi dalam pekerjaannya. Hal ini menjadikan pegawai lebih fokus, termotivasi, dan siap memberikan kinerja terbaik.

Meskipun keadilan organisasi dan *employee engagement* telah banyak diteliti sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, hasil penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang belum konsisten. Perbedaan konteks organisasi, karakteristik responden, serta sektor penelitian menyebabkan variasi

hasil yang diperoleh. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada organisasi sektor publik penyiaran seperti TVRI Jawa Barat. Oleh karena itu, tabel berikut menyajikan ringkasan perbedaan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

Tabel 1. 1 *Research Gap* antar Variabel *Organizational Justice*, *Employee Engagement*, dan Kinerja Karyawan

No	Peneliti	Hasil Penelitian
Hubungan <i>Organizational Justice</i> terhadap Kinerja Karyawan		
1	Zulkarnaen dan Kustoro Budiarta (2025)	<i>Organizational justice</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bisnis dan syariah di PT. Bank Sumut Kantor Pusat.
2	Eli Retnowati dan Didit Darmawan (2022)	Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebuah perusahaan yang berlokasi di Kota Gresik, Jawa Timur.
3	Khanifatul Khusna, Markus Apriono, Shaphira Donita Putri (2025)	Keadilan organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan non-ASN.
4	Faiz Akbar Ramadhan, Zulfina Adriani, Fitri Chairunnisa (2024)	Keadilan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Nyland Bandung
Hubungan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan.		
5	Niar Balalimbu, Andi Malinda, Lidya Natasyah, Flavianus Wintoro, Khaerana (2023)	<i>Employee engagement</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Posidonia Kota Palopo.
6	Haryu Darmaeti, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto (2021)	<i>Employee engagement</i> berdampak positif serta tak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.
7	Intan Permatasari, Muhamad Fadil Supriatna, Muhamad Alwi (2025)	<i>Employee engagement</i> berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan gen z Kota Cirebon.

Sumber: diolah peneliti (2025)

Tabel 1.1 di atas menunjukkan *research gap* antara *organizational justice*, *employee engagement*, dan kinerja pegawai. Di antaranya adalah penelitian oleh

Zulkarnaen & Budiarta (2025) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *organizational justice* terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan Retnowati & Darmawan (2022) yang juga menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, terdapat pula penemuan yang menunjukkan keadilan organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja, diantaranya penelitian Khusna et al. (2025) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Ramadhan et al. (2024) menemukan bahwa keadilan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di sisi lain, penelitian terkait *employee engagement* terhadap kinerja karyawan juga terdapat *gap*, diantaranya penelitian Balalimbu et al. (2023) yang menemukan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan itu, penelitian Darmaeti et al. (2021) juga menemukan *employee engagement* memiliki pengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Permatasari et al. (2025) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Gap empiris ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Selain adanya *gap research* pada hasil penelitian sebelumnya, fenomena permasalahan praktis juga dapat dilihat dari kondisi internal organisasi. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi tersebut adalah data kehadiran pegawai, karena kehadiran mencerminkan tingkat kedisiplinan dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketidakteraturan kehadiran pegawai berpotensi menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan serta

memengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, data kehadiran pegawai menjadi penting untuk ditinjau sebagai dasar identifikasi permasalahan praktis dalam penelitian ini.

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Kehadiran Pegawai TVRI Jawa barat Tahun 2025

	Jumlah Pegawai	(HN)	(CT)	(DL)	(TB)	(DK)	(MK)	(TM)	Jumlah
Januari	104	2230	81	165	0	0	23	0	2499
Februari	104	2282	61	13	0	0	46	0	2402
Maret	104	2360	69	6	0	0	26	2	2463
April	104	2075	63	56	0	0	30	134	2367
Mei	180	3515	110	74	0	0	25	0	3724
Juni	180	3460	118	154	0	0	42	0	3774
Juli	180	4014	90	236	0	0	36	0	4376
Agustus	180	3612	102	330	0	0	35	0	4079
September	180	3792	106	223	0	0	29	119	4269
Oktober	202	4396	105	470	0	0	68	0	5039
November	202	4049	91	392	0	0	47	0	4579
Desember	202	4431	179	142	0	0	37	0	4789

Sumber: Data internal perusahaan

Berdasarkan data rekapitulasi kehadiran pegawai tahun 2025, masih ditemukan variasi tingkat kehadiran yang cukup signifikan dari bulan ke bulan. Selain kehadiran normal (HN), terdapat jumlah pegawai yang mengambil cuti (CT), melaksanakan dinas luar (DL), meninggalkan kantor pada jam kerja (MK), serta tidak masuk kerja (TM) pada beberapa periode tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa kehadiran pegawai belum sepenuhnya stabil dan optimal sepanjang tahun. Fluktuasi kehadiran tersebut berpotensi mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas, pembagian beban kerja antarpegawai, serta efektivitas pencapaian target organisasi. Meskipun jumlah pegawai mengalami peningkatan pada beberapa bulan, hal tersebut tidak selalu diikuti dengan peningkatan kehadiran kerja yang konsisten, sehingga menimbulkan indikasi adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Lebih lanjut, kondisi ketidakteraturan kehadiran pegawai tersebut dapat mencerminkan adanya faktor organisasi yang memengaruhi perilaku kerja karyawan, salah satunya adalah persepsi terhadap keadilan organisasi. Perbedaan perlakuan dalam penerapan kebijakan kehadiran, pemberian cuti, penugasan dinas luar, maupun pengawasan kerja berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan pegawai. Persepsi keadilan yang rendah dapat berdampak pada menurunnya keterikatan kerja (*employee engagement*), yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, permasalahan praktis dalam penelitian ini berfokus pada masih ditemukannya ketidakhadiran dan ketidakteraturan kehadiran pegawai yang diduga berkaitan dengan *organizational justice* dan *employee engagement*, sehingga diperlukan kajian empiris untuk memahami pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena di atas, penting untuk meneliti lebih jauh bagaimana *organizational justice* dan *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja pegawai TVRI Jawa Barat. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Justice* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada TVRI Jawa Barat”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan tahapan awal penelitian yang dilakukan untuk merumuskan permasalahan secara jelas sehingga dapat diukur dan diteliti lebih lanjut (Azis, 2023). Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat variasi dan ketidakteraturan kehadiran pegawai berdasarkan data absensi tahun 2025, yang ditunjukkan melalui adanya cuti, dinas luar, meninggalkan kantor pada jam kerja, serta ketidakhadiran pada beberapa periode tertentu.
2. Ketidakteraturan kehadiran pegawai menunjukkan adanya kondisi yang perlu dikaji lebih lanjut karena berkaitan dengan pencapaian kinerja pegawai di TVRI Jawa Barat.
3. Kondisi kehadiran pegawai yang belum sepenuhnya stabil diduga dipengaruhi faktor internal organisasi yang memengaruhi perilaku kerja pegawai.
4. *Organizational justice* dan *employee engagement* diduga menjadi faktor yang berhubungan dengan perilaku kerja pegawai, termasuk kedisiplinan dan keterlibatan dalam menjalankan tugas.
5. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh *organizational justice* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai menunjukkan perlunya dilakukan pengujian empiris lebih lanjut pada konteks organisasi TVRI Jawa Barat.
6. Belum diketahui secara pasti sejauh mana *organizational justice* dan *employee engagement* memengaruhi kinerja pegawai TVRI Jawa Barat, sehingga diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja pegawai.

C. Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Ruang lingkup merupakan batasan yang ditetapkan untuk memperjelas objek penelitian serta cakupan variabel yang akan dianalisis dalam penelitian (Sugiyono dalam Wibowo, 2025). Ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis mengenai pengaruh *Organizational Justice* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Jawa Barat. Penelitian ini berfokus untuk mengidentifikasi sejauh mana keadilan organisasi yang dirasakan Pegawai (*organizational justice*) serta tingkat keterikatan Pegawai (*employee engagement*) dapat memengaruhi peningkatan kinerja individu di lingkungan kerja instansi publik penyiaran.

Batasan masalah dalam penelitian ini ditetapkan agar pembahasan lebih terarah dan tidak melebar dari fokus penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mencakup pegawai yang bekerja pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Jawa Barat, tanpa melibatkan cabang atau lembaga penyiaran lainnya di luar wilayah Jawa Barat.
2. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari *Organizational Justice* (Keadilan Organisasi) yang mencakup dimensi keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional, serta *Employee Engagement* (Keterikatan pegawai) yang mencakup dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.
3. Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Pegawai, yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab pegawai.

4. Penelitian ini tidak membahas faktor eksternal di luar organisasi, seperti kondisi ekonomi, kebijakan pemerintah, atau perubahan regulasi penyiaran nasional yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fokus penelitian dibatasi hanya pada faktor internal yang terkait dengan keadilan organisasi dan keterikatan kerja pegawai.

Dengan adanya ruang lingkup dan batasan masalah ini, penelitian diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih spesifik dan akurat dalam menggambarkan hubungan antara keadilan organisasi, keterikatan pegawai, dan kinerja pegawai di lingkungan TVRI Jawa Barat, serta dapat menjadi dasar dalam penyusunan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif di instansi tersebut.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pertanyaan penelitian yang jawabannya akan dicari melalui pengumpulan data dan analisis secara ilmiah (Sugiyono, 2020). Rumusan masalah menjadi pedoman dalam menentukan tujuan, metode, dan proses penelitian. Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah ini adalah bagaimana cara dalam meningkatkan kinerja pegawai di TVRI Jawa Barat. Oleh sebab itu dari rumusan masalah ini maka disajikan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* terhadap Kinerja Pegawai pada TVRI Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada TVRI Jawa Barat?

3. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada TVRI Jawa Barat?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan yang menjelaskan sasaran yang ingin dicapai melalui pelaksanaan penelitian (Pujiati, 2024). Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap Kinerja Pegawai pada TVRI Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Pegawai pada TVRI Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada TVRI Jawa Barat.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan uraian mengenai kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian, baik bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan program (Salmaa, 2023). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik dari segi teoretis maupun praktis. Secara umum, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai pengaruh *organizational justice* dan *employee engagement* terhadap kinerja pegawai pada lembaga penyiaran publik.

1. Manfaat Teoritis (*Theoretical Significance*)

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat:

- a. Memperkaya kajian literatur serta pengembangan konsep dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku pegawai dalam organisasi.
- b. Menjadi referensi tambahan bagi akademisi dan mahasiswa dalam memahami hubungan antara keadilan organisasi, keterikatan kerja, dan kinerja pegawai, terutama dalam konteks organisasi publik.
- c. Memperkuat teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa persepsi pegawai terhadap keadilan organisasi dan tingkat keterikatan kerja berpengaruh terhadap hasil kerja individu.
- d. Memberikan dasar empiris bagi pengembangan model konseptual yang relevan dengan kondisi lembaga penyiaran publik, seperti TVRI Jawa Barat, di mana keadilan organisasi dan keterikatan kerja berperan penting dalam menjaga profesionalitas dan motivasi kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis (*Practical Significance*)

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat:

- a. Menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Lembaga Penyiaran Publik TVRI Jawa Barat dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.
- b. Memberikan pemahaman kepada pihak manajemen mengenai pentingnya keadilan organisasi dan keterikatan kerja dalam

menciptakan lingkungan kerja yang adil, transparan, dan mendukung partisipasi aktif pegawai.

- c. Menjadi masukan bagi praktisi sumber daya manusia dalam mengembangkan strategi peningkatan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja pegawai.
- d. Membantu organisasi dalam memperkuat budaya kerja yang positif, menumbuhkan profesionalisme, serta meningkatkan kualitas layanan publik yang diberikan oleh TVRI Jawa Barat kepada masyarakat.

G. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang peneliti lakukan mulai dari tahap awal penelitian hingga saat ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Jadwal Penelitian Skripsi

No	Bulan Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Bimbingan/Konsultasi	X	X			X	X	X	X	X							
2.	Penyusunan Skripsi		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
3.	Pengumpulan Data								X	X	X						
4.	Analisis Data											X	X				
5.	Penulisan Akhir Skripsi													X			
6.	Pendaftaran Munaqosyah														X		
7.	Munaqosyah																
8.	Revisi Skripsi																

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

H. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai isi penelitian agar mudah dipahami dan memiliki alur pembahasan yang teratur. Adapun sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut

BAB I PENDAHULUAN Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang penelitian, identifikasi masalah, ruang lingkup dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Bab ini memberikan gambaran umum mengenai alasan dan arah dilaksanakannya penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA Bab ini memuat kajian teori yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu teori tentang *organizational justice*, *employee engagement*, dan kinerja pegawai. Selain itu, bab ini juga memuat penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik penelitian serta kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN Bab ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian, meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, sumber data, instrumen penelitian, skala pengukuran, serta teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Bab ini berisi hasil pengolahan data yang diperoleh dari penelitian lapangan serta pembahasan terhadap hasil tersebut berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Analisis dalam bab ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

BAB V PENUTUP Bab ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan kepada pihak-pihak terkait, baik untuk pengembangan teori

maupun penerapan praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Jawa Barat.

