

**PENGARUH STANDAR KOMPETENSI KERJA DAN  
GAYA KOMUNIKASI ANTARKARYAWAN TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PEMBUATAN PROGRAM DI TVKU  
SEMARANG**



**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ilmu Sosial pada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia**

**Oleh**

**ANUGRAH IMANTA**

**05331006**

**Program Studi Ilmu Komunikasi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia  
Yogyakarta**

**2009**

Skripsi

Pengaruh Standar Kompetensi Kerja dan Gaya Komunikasi Antarkaryawan Terhadap  
Produktivitas Pembuatan Program di TVKU

Disusun Oleh

**ANUGRAH IMANTA**

**05331006**

Telah disetujui dosen pembimbing skripsi untuk diujikan dan dipertahankan di  
hadapan tim penguji skripsi.

Tanggal : 22 Oktober 2009

Dosen Pembimbing Skripsi,

**Abdul Rohman, S.Sos.**  
**NIDN 0509038301**

**Skripsi**  
**PENGARUH STANDAR KOMPETENSI KERJA DAN GAYA KOMUNIKASI**  
**ANTARKARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEMBUATAN**  
**PROGRAM DI TVKU**

Disusun Oleh

**ANUGRAH IMANTA**  
**05331006**

Telah dipertahankan dan disahkan oleh Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia

Tanggal : 22 Oktober 2009

Dewan Penguji :

1. Ketua : Masduki, S.Ag., M.Si. (.....)  
NIDN 0511047202
2. Anggota : Iwan Awaluddin Yusuf, SIP., M. Si. (.....)  
NIDN 0506038201
3. Anggota : Abdul Rohman, S.Sos. (.....)  
NIDN 0509038301

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia

H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si.  
NIDN 0523127001

## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : ANUGRAH IMANTA

No. Mahasiswa : 05331006

Program Studi : Ilmu Komunikasi

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia. Karena itu, skripsi ini merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 30 Oktober 2009

Yang menyatakan

  
ANUGRAH IMANTA

05331006

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi



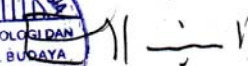
Marsduki, M.Si

NIDN: 0511047202



Dekan

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Buda



H. Puad Nashori, S.Psi., M.Si., Psi.

NIDN: 0523127001

## KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN



**PT. TVKU  
SEMARANG**

### SURAT KETERANGAN

No. 279/ TVKU/UDN-11/V/2009

Direktur Utama PT. Televisi Kampus Universitas Dian Nuswantoro Semarang  
(PT.TV-KU), menerangkan bahwa :

Nama	: Anugrah Imanta
Nomor Induk Mahasiswa	: 05331006
Fakultas	: Ilmu Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya
Jurusan	: Ilmu Komunikasi
Asal Universitas	: Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian di Televisi Kampus Universitas Dian Nuswantoro Semarang (TV-KU) .

Demikian surat keterangan surat ini kami buat agar dapat di pergunakan sebagai mestinya.

Hormat kami,

**Ir. Lilik Eko Nuryanto, M.Kom**  
Direktur Utama TVKU

## **MOTTO**

Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan.

Dia telah menciptakan manusia dari 'alaq.

Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah.

Yang mengajar manusia dengan pena,

Dia mengajar manusia apa yang tidak diketahuinya.

(QS Al 'Alaq (96): 1 – 5)

“Lakukanlah dengan sungguh-sungguh apa yang sedang kamu kerjakan”

“I LOVE YOU FULL”

(Alm. Mbah Surip)

## **PERSEMBAHAN**

Karya ini kupersembahkan kepada :

1. Mama, yang sudah melahirkan, merawat dan Mendidikku.
2. Bapak, ayah, adik, segenap keluarga serta gadis yang aku cintai.

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, segala puji bagi ALLAH SWT, Tuhan semesta alam, yang telah memberikan kemampuan dan kesempatan kepada penulis untuk dapat melaksanakan seluruh kegiatan selama masa perkuliahan hingga menyelesaikan karya akhir / skripsi sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Sosial.

Semoga laporan ini memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Penulis sadar bahwa dalam penulisan karya akhir ini masih terdapat kekurangan serta keterbatasan-keterbatasan. Pada kesempatan kali ini, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua orang yang terlibat dalam kelancaran proses penyusunan skripsi ini, mulai dari awal penelitian hingga penulisan laporan akhir skripsi. Terima kasih penulis ucapkan sedalam-dalamnya kepada :

1. ALLAH SWT, yang telah memberikan Rakhmat dan Ridho-Nya kepada penulis sampai akhirnya dapat menyelesaikan laporan skripsi.
2. Mama dan Bapak yang telah melakukan tugasnya dalam menjadi orangtua serta mengarahkan penulis dengan baik sehingga dapat menyelesaikan pendidikan hingga Strata 1.
3. Bapak Moeis yang sudah banyak membantu dan memberikan dukungan kepada penulis. Makasii banyaak bos!

4. Bapak Masduki, selaku ketua prodi sekaligus dosen pembimbing akademik, yang telah mengarahkan penulis dalam menyelesaikan masalah-masalah akademik.
5. Mas Oman, yang sudah mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi dan permasalahan kuantitatif. Thanks ya mas!
6. Vira Avianti adikku dan Muhammad Fikri, yang sudah sangat banyak membantu penulis dalam memecahkan persoalan statistik dan SPSS yang seringkali menyulitkan penulis.
7. Echikuw yang sudah menghibur, menemani, memberi dukungan dan perhatian serta keceriaan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi. Thanks a lot my *ipiee!*
8. Pihak Stasiun televisi TVKU yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan dan menyelesaikan penelitian skripsi.
9. Semua staff dan dosen Prodi Ilmu Komunikasi UII, mas Iwan, mas Ony, mas Top, mas Ari, mas Gun, mas Endro mas Muzayin dan mas Zaldi yang sudah banyak membantu penulis dalam urusan akademik.
10. Anak-anak New Arrival Band, Potet 'ndut', Indro 'negro', Adi gituloh, Nugrah, Dani, Dito mas Wisnu 'celeng', Heny 'ntut'...hohoho!!! Trus buat semua band yang pernah menggunakan "Jasa" ku, Rhu Band, Climax Band dan band-band lain, terima kasih sudah mengisi kejenuhan dan memberi keceriaan serta mengajarku cara menjadi entertainer yang baik di luar aktivitas kuliahku. Hehehe!

11. Anak-anak HFBN or CONFUSE, komunitas fotografi *terpekok* yang pernah ada. Aulia, Wenda, Diko, Didit, Sidar, Nonnie, Epi dan semua orang yang pernah melakukan hunting bareng dengan komunitas kami. Thanks buat semua ilmu, pengalaman dan keceriaan melalui media sebuah lensa, baik *kit* maupun *tele* dan *fixed*! Gak lupa melalui sebuah layar monitor dengan sentuhan potosop. Thanks buat semuanya!!
12. Temen-temen komunikasi dari angkatan 2004 sampai 2008, anak-anak asisten laboratorium komunikasi (Nytit” keris, Maya dan diyah horoook, semangaat!!!), buat bang ibul, thanks buat pelajaran potograpinya.
13. For *Summer Kids on Holiday*, my best friend Ashleigh Hamilton, thanks for the Macarena dance, I’ll shake my ass off! Terri Aldred, Sabira Suleman. Tatia Gershanovich and Yen Phung, you’re doing great as an Indonesian, Katy Donaghy and Helen “Weasley” Ford, love that chicken dance! Thanks for the fun you’re all shared. Nice to know you all!

Semoga ilmu, pengetahuan, keceriaan serta pengalaman yang penulis dapatkan selama ini mendapatkan balasan dari Allah SWT. Masih banyak orang-orang yang berjasa bagi penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga mendapatkan rahmat dan ridho dari Allah SWT. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi khalayak yang membutuhkan. Terima kasih untuk semuanya.

Yogyakarta, September 2009

Penulis,

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	I
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	II
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	III
KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN .....	IV
MOTTO .....	V
KATA PENGANTAR .....	VI
DAFTAR ISI.....	IX
DAFTAR TABEL.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XV
ABSTRAK .....	XVI
<i>ABSTRACT</i> .....	XVII
BAB I    PENDAHULUAN	
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. PERUMUSAN MASALAH .....	7
C. TUJUAN PENELITIAN.....	7
D. MANFAAT PENELITIAN .....	8
1. Manfaat Akademik.....	8
2. Manfaat Praktis .....	8
E. TINJAUAN TEORITIK .....	9
F. HIPOTESIS PENELITIAN .....	29

G. DEFINISI KONSEPTUAL DAN OPERASIONAL .....	29
1. Definisi Konseptual .....	29
2. Definisi Operasional .....	30
H. METODOLOGI PENELITIAN.....	31
1. Tipe Penelitian .....	31
2. Populasi dan Sampel .....	31
3. Jenis Data .....	33
4. Pengumpulan Data .....	34
5. Pengolahan Data .....	34
6. Analisis Data.....	34

## BAB II GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum TVKU Semarang.....	37
B. Divisi Produksi Di TVKU.....	38
C. Profil Responden.....	40

## BAB III TEMUAN HASIL PENELITIAN

A. Penyajian Data Berdasarkan Hasil Kuesioner .....	43
1. Standar Kompetensi Kerja .....	43
2. Gaya Komunikasi Antarkaryawan.....	59
3. Produktivitas Pembuatan Program.....	77
B. Uji Prasyarat Analisis Statistik Parametrik.....	96
1. Uji Normalitas Data .....	97
2. Uji Homogenitas Data.....	98
3. Uji Asumsi Klasik Regresi Heteroskedastisitas.....	99
4. Asumsi Klasik Regresi Tentang Multikolinearitas .....	100
5. Asumsi Klasik Regresi Tentang Autokorelasi .....	101
6. Uji Asumsi Klasik Regresi : Linearitas .....	101

C. Analisis Regresi .....	103
1. Regresi Sederhana : .....	103
2. Regresi Sederhana : .....	104
3. Regresi Ganda : S.....	105
D. Hasil Uji Hipotesis .....	107

#### BAB IV PEMBAHASAN

A. Pengaruh Standar Kompetensi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pembuatan Program Di TVKU (Y) .....	108
B. Pengaruh Gaya Komunikasi Antarkaryawan (X2) Terhadap Produktivitas Pembuatan Program Di TVKU (Y) .....	111
C. Pengaruh Analisis Jabatan (X1) dan Gaya Komunikasi Antarkaryawan (X2) Terhadap Produktivitas Pembuatan Program Di TVKU (Y).....	115
D. Implikasi Penelitian Terhadap Manajemen Media .....	118

#### BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan .....	119
B. Saran.....	121
C. Keterbatasan Penelitian.....	123

DAFTAR PUSTAKA .....	124
----------------------	-----

## DAFTAR TABEL

TABEL II.1	Jumlah SDM TVKU.....	36
TABEL II.2	Deskripsi Pekerjaan .....	37
TABEL II.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
TABEL II.4	Responden Berdasarkan Usia .....	39
TABEL II.5	Responden Berdasarkan Suku .....	39
TABEL II.6	Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	40
TABEL II.7	Lama Bekerja di TVKU .....	40
TABEL III.1	Cepat Beradaptasi dengan Lingkungan Kerja .....	41
TABEL III.2	Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu .....	42
TABEL III.3	Merencanakan Jumlah Tenaga yang Digunakan .....	43
TABEL III.4	Bekerja Berdasarkan Prosedur Kerja .....	44
TABEL III.5	Hasil Produksi Mencapai Target Jumlah Produksi .....	45
TABEL III.6	Kualitas Hasil Produksi Memuaskan .....	46
TABEL III.7	Program Memiliki Rating yang Baik .....	47
TABEL III.8	Reward Hasil Produksi .....	48
TABEL III.9	Penempatan Sesuai Keterampilan .....	49
TABEL III.10	Jumlah Produksi Bergantung pada Keterampilan .....	50
TABEL III.11	Kualitas Produksi Berpengaruh pada Rating .....	51
TABEL III.12	Adaptasi dengan Pekerjaan .....	52
TABEL III.13	Cepat Membaur dengan Karyawan Satu Divisi Program.....	53
TABEL III.14	Cepat Membaur dengan Karyawan Divisi Program Lain.....	54
TABEL III.15	Berhubungan Baik dengan Karyawan Lain .....	55
TABEL III.16	Membina Hubungan Baik dengan Atasan .....	56
TABEL III.17	Hubungan Baik dengan Rekan Kerja Satu Divisi .....	57
TABEL III.18	Bersikap Baik pada Sesama Karyawan .....	58
TABEL III.19	Menghindari Permasalahan dengan Karyawan Lain .....	59

TABEL III.20	Menyelesaikan Masalah agar Produksi Lancar .....	60
TABEL III.21	Tidak Memaksakan Kehendak pada Orang Lain .....	61
TABEL III.22	Tidak Memaksakan Pendapat pada Orang Lain .....	62
TABEL III.23	Tidak Langsung Mengalah pada Pendapat Orang Lain .....	63
TABEL III.24	Berpikir Sebelum Bertindak .....	64
TABEL III.25	Menghargai Pendapat Orang Lain .....	65
TABEL III.26	Menerima Kritik dari Orang Lain .....	66
TABEL III.27	Menjadikan Kritik sebagai Bahan Evaluasi .....	67
TABEL III.28	Bersikap Baik dengan Atasan .....	68
TABEL III.29	Bersikap Baik pada Klien Perusahaan .....	69
TABEL III.30	Bersikap Baik pada <i>Talent</i> Perusahaan .....	70
TABEL III.31	Komunikasi Menggunakan Bahasa Indonesia .....	71
TABEL III.32	Menggunakan Bahasa Daerah dalam Rapat .....	72
TABEL III.33	Menunjukkan Sesuatu dengan Anggota Tubuh .....	73
TABEL III.34	Bahasa Tubuh untuk Menyatakan Sikap Setuju .....	74
TABEL III.35	Setuju Keberadaan Karyawan dari Luar Daerah .....	75
TABEL III.36	Gambar Rekaman Liputan Memuaskan .....	76
TABEL III.37	Kualitas Tayangan <i>News</i> Memuaskan .....	77
TABEL III.38	Kualitas Tayangan <i>Talkshow</i> Memuaskan .....	78
TABEL III.39	Kualitas <i>Audio</i> Program <i>News</i> Memuaskan .....	79
TABEL III.40	Kualitas <i>Audio</i> Rekaman Liputan Memuaskan .....	80
TABEL III.41	Kualitas <i>Audio</i> Tayangan <i>Talkshow</i> Memuaskan .....	81
TABEL III.42	Penggunaan <i>Special Effect</i> Memuaskan .....	82
TABEL III.43	Kualitas <i>Audio</i> Narasi Memuaskan .....	83
TABEL III.44	Hasil Produksi Program dalam Sehari Sesuai Target .....	84
TABEL III.45	Dapat Terlibat Lebih dari Dua Produksi dalam Sehari .....	85
TABEL III.46	Kegiatan Liputan Lebih dari Dua dalam Sehari .....	86
TABEL III.47	Tidak Terbebani dengan Pekerjaan .....	87
TABEL III.48	Banyaknya Kegiatan Liputan tidak Membebani .....	88

TABEL III.49	Produksi Sesuai dengan Budget Produksi Program .....	89
TABEL III.50	Proses Produksi Dilakukan Tepat Waktu .....	90
TABEL III.51	<i>Editing Audio-Visual</i> Dilakukan Tepat Waktu .....	91
TABEL III.52	Hasil Akhir Produksi Program Memuaskan .....	92
TABEL III.53	Rating Program Hiburan Memuaskan .....	93
TABEL III.54	Rating Program <i>News</i> Memuaskan .....	94

## DAFTAR LAMPIRAN

Profil TVKU Semarang .....	122
Matriks Penelitian .....	127
Kuesioner Penelitian .....	130
Uji Normalitas .....	137
Uji Linearitas .....	140
Uji Homogenitas .....	142
Uji Autokorelasi .....	143
Uji Heteroskedastisitas .....	145
Uji Multikolinearitas .....	147
Regresi Sederhana : Variabel X1 .....	148
Regresi Sederhana : Variabel X2 .....	152
Regresi Ganda .....	156
Uji Hipotesis .....	157

## ABSTRAK

**Anugrah Imanta. 05331006. Pengaruh Standar Kompetensi Kerja dan Gaya Komunikasi Antarkaryawan Terhadap Produktivitas Pembuatan Program di TVKU Semarang. Skripsi Sarjana. Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. 2009.**

Industri televisi di Indonesia saat ini membutuhkan SDM yang berkualitas dalam produksi program televisi. Salah satu cara untuk mendapatkan SDM yang berkualitas adalah dengan menerapkan analisis jabatan sebelum memulai proses perekrutan. Hal ini untuk menganalisis apa saja kriteria yang dibutuhkan seseorang untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Dengan begitu, perusahaan akan mendapatkan SDM yang memiliki kompetensi kerja di bidang produksi program. Hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pembuatan program adalah gaya komunikasi antarkaryawan di divisi produksi TVKU, yaitu bagaimana para karyawan berinteraksi sehari-hari. Adanya kebudayaan yang plural dapat menyebabkan komunikasi antarkaryawan terhambat karena adanya perbedaan-perbedaan mendasar yang dibawa oleh kebudayaan masing-masing seperti intonasi bicara, sikap dan lain-lain. Hal ini dapat menghambat produktivitas kerja dalam perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatif, yaitu menjelaskan pengaruh antara variabel standar kompetensi kerja (X1) dan gaya komunikasi antarkaryawan (X2) terhadap produktivitas pembuatan program (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara analisis jabatan (X1) terhadap produktivitas pembuatan program (Y), untuk mengetahui pengaruh antara gaya komunikasi antarkaryawan (X2) terhadap produktivitas pembuatan program (Y) dan untuk menjelaskan pengaruh antara standar kompetensi kerja (X1) dan gaya komunikasi antarkaryawan (X2) terhadap produktivitas pembuatan program (Y) di TVKU Semarang.

Hasil regresi sederhana pada variabel X1 terhadap Y menunjukkan nilai  $p$   $0,001 < 0,05$  dengan kekuatan pengaruh yang cukup kuat sebesar 0,476. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan X1 terhadap Y. Pada variabel X2 terhadap Y, nilai  $p$  yang didapat sebesar  $0,005 < 0,05$  dengan kekuatan pengaruh yang lemah, yaitu 0,387. Meskipun demikian, ada pengaruh yang signifikan antara X2 terhadap Y. Kemudian berdasarkan hasil regresi ganda, didapat nilai  $p$  sebesar  $0,003 < 0,05$  yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y. Besarnya pengaruh yang dihasilkan adalah 0,212 atau sebesar 21,2 %.

Penelitian ini memiliki batasan-batasan seperti data yang bersifat makro dan tidak terlalu mendalam. Pertanyaan yang diajukan berdasarkan kuesioner dan tidak dapat dikembangkan layaknya wawancara. Jadi hanya terbatas pada indikator-indikator dari variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

Keywords : SDM, Standar Kompetensi Kerja, Gaya Komunikasi, Produktivitas.

## **ABSTRACT**

**Anugrah Imanta. 05331006. *The Influence of Work Competence's Standard and Communication Style Among Employees to Productivity of Program Making in TVKU Semarang. Thesis of Bachelor Degree. Department of Communication Studies, Faculty of Psychology and Socio-Cultural Studies, Universitas Islam Indonesia. 2009.***

*Television industries in Indonesia need high quality Human Resource to produce a television programs. Way to get them is by applying a job analysis before starting the recruitment process. It is to get the analysis about the required criteria for individual to hold particular position. In that way, the company will get a competence human resource in program making. Another thing that influenced productivity of program making is the communication style among employees within production department of TVKU; it is how the employees interacts each other everyday. Cultural differences in a company could somehow become an obstacle. It is caused by a basic difference in a culture such as speech intonation, attitude, etc. If a conflict occurred, the productivity of program making will be suspended.*

*This Research is using explanative quantitative research method. It is a research to explain the influence of job analysis and communication style among employees to productivity of program making. This research is to find a significant influence of job analysis to productivity of program making, communication style among employees to productivity of program making and to find a significant influence of job analysis and communication style among employees to productivity of program making in TVKU.*

*Single regression on variable X1 to Y showed that p score  $0,001 < 0,05$  and the power of influence is strong enough, 0,476. It indicates that there is a significant influence between X1 to Y. In Variable X2 to Y, p score is  $0,005 < 0,05$  and the power of influence is weak, 0,387. Although it was weak, still there is a significant influence on X2 to Y. Based on the result of multiple regression, p score is  $0,003 < 0,05$  which indicates that there is a significant influence between X1 and X2 to Y. The power of influence on this multiple regression is 0,212 which means job analysis and communication style among employees can affect 21,2 % to productivity of program making and the rest is influenced by any other factors which was not included in this research.*

*This research has its own limitations such as a macro kind and undeeep data. The question based on a questionnaire can not be developed like an interview. Therefore it is only limited to the indicators of this research variables.*

**Keywords :** *Human Resource, Work Competence's Standard, Communication Style, Productivity.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Perkembangan televisi di Indonesia saat ini mengalami kemajuan yang sangat signifikan. Hal ini dibuktikan dengan munculnya stasiun-stasiun televisi baik swasta nasional maupun stasiun televisi lokal di berbagai daerah. Banyaknya stasiun televisi baru yang bermunculan membuat persaingan dalam dunia pertelevisian, terutama televisi lokal, semakin ketat. Dengan persaingan seperti itu, setiap stasiun televisi harus memiliki strategi yang baik serta SDM yang memadai agar semua keinginan serta tujuan dari perusahaan tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

SDM yang baik dan berkualitas merupakan sebuah unsur penting bagi perusahaan agar proses produksi perusahaan dapat berjalan dengan lancar tanpa menemui hambatan yang berarti. Dengan jumlah SDM yang bisa dikatakan tidak sedikit, pengelolaan yang baik dari pihak manajemen perusahaan harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Maka dari itu kekompakan dari seluruh tim sangat penting dalam menghasilkan program dengan kualitas yang diharapkan serta sesuai dengan standar nasional.

Dalam perkembangannya saat ini, stasiun televisi lokal sangat dibutuhkan oleh stasiun televisi swasta nasional yang sudah muncul sejak dulu. Hal ini dikarenakan adanya peraturan baru yang mengharuskan stasiun televisi swasta nasional tidak boleh melakukan siaran secara nasional dari satu stasiun pusat. Hal ini dilakukan untuk memenuhi tuntutan pemerintah bersama KPI yang tertuang dalam Undang-Undang Penyiaran Nomor 32 tahun 2002 bahwa lembaga penyiaran swasta dapat menyelenggarakan siaran dengan sistem siaran berjaringan dengan jangkauan wilayah terbatas (UU. Penyiaran NO. 32 tahun 2002 : Pasal 31 ayat 3). Peraturan tersebut menghimbau agar stasiun televisi swasta nasional harus menggaet stasiun televisi lokal dimana mereka ingin siarannya ditonton oleh audiens di daerah tersebut.

Hal ini juga akan membantu televisi lokal agar tetap bertahan di dalam dunia pertelevisian di Indonesia.

Di samping membatasi ruang siar stasiun televisi swasta nasional, pemerintah juga mengatur konten atau muatan siaran yang boleh disiarkan oleh pihak stasiun televisi. Hal ini diatur dalam undang-undang penyiaran yang menyatakan bahwa stasiun televisi nasional dalam menayangkan program siarannya harus berdasarkan ketentuan yang diberlakukan oleh undang-undang, yaitu menyiarkan muatan siaran yang berisi informasi, pendidikan, hiburan dan lainnya yang bersifat membangun intelektualitas (UU. Penyiaran NO. 32 tahun 2002 : Pasal 36 ayat 1).

Hasibuan (2007: 9,10) mengatakan bahwa pengelolaan atau manajemen SDM adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur yaitu *men, money, method, materials, machines* dan *market*. Unsur *men* ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, terjemahan dari *man power management*. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja perusahaan.

Dalam mengelola SDM yang ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi, diperlukan kejelian serta ketepatan tindakan manajemen agar SDM tidak ditempatkan atau ditugaskan di tempat yang tidak tepat atau bertolak belakang dengan kapasitas SDM tersebut. Hal ini dikarenakan SDM tersebut akan membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri dengan *job description* ataupun tugas yang diberikan kepadanya. Kejadian seperti ini akan sangat memakan waktu dan pada akhirnya akan memperlambat proses produksi atau pekerjaan yang dikerjakan. Dengan pengelolaan SDM yang tepat akan membuat proses pekerjaan menjadi efektif dan efisien sesuai dengan yang direncanakan.

Dalam pengelolaan terdapat beberapa tahap yang harus diperhatikan di antaranya adalah penempatan SDM, pengembangan SDM, pemeliharaan SDM,

kendali mutu hingga pemberhentian SDM (Hasibuan, 2007 : 244). Seorang SDM harus ditempatkan di bidang pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar proses produksi berita tidak terhambat.

Analisis jabatan merupakan suatu cara atau kegiatan untuk mengidentifikasi suatu jenis pekerjaan. Analisis jabatan merupakan bagian dari manajemen SDM, yaitu pada bagian pengadaan atau perekrutan SDM. Dengan menerapkan analisis jabatan dalam suatu kegiatan manajemen SDM, pihak manajemen dari organisasi akan mengetahui deskripsi lengkap dari pekerjaan tersebut, seperti kewajiban dan tanggung jawab seorang karyawan, perlengkapan apa saja yang dibutuhkan dan lain-lain.

Analisis jabatan dilakukan agar karyawan baru yang direkrut oleh organisasi mengerti dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta metode pengerjaan atau pola kerja yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Dengan kemampuan beradaptasi yang baik serta kepahaman tentang pekerjaan yang dilakukan, produktivitas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan sebelumnya oleh pihak perusahaan atau organisasi.

Dengan mengetahui hal-hal tersebut, pihak manajemen organisasi akan mengetahui karakteristik apa saja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yang akan menempati jabatan atau pekerjaan tertentu. Penempatan karyawan yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan kriteria jabatan tertentu yang didapat akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dalam hal kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu pengerjaan. Hal ini akan mempengaruhi eksistensi perusahaan di masa yang akan datang.

SDM merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam dunia penyiaran. Selain didukung oleh peralatan yang memadai, SDM memegang peranan penting yang berhubungan dengan hasil akhir dari sebuah produksi program. SDM penyiaran harus memiliki kompetensi yang baik dalam bidangnya agar hasil produksi yang didapat memuaskan.

Kebutuhan SDM yang memadai semakin dibutuhkan, terutama oleh stasiun televisi lokal. Hal ini dikarenakan adanya undang-undang penyiaran tentang televisi berjaringan yang membatasi jangkauan siaran setiap stasiun televisi swasta nasional. Agar siarannya dapat dinikmati di daerah lain di Indonesia, maka pihak stasiun televisi swasta nasional harus menggaet stasiun televisi lokal di daerah untuk menyiarkan tayangannya. Oleh karena itu SDM yang berkompeten di bidang penyiaran sangat dibutuhkan agar kualitas siaran dan produksi tidak terganggu.

Kompetensi SDM yang dibutuhkan dalam dunia penyiaran antara lain dalam hal teknis, program dan pemasaran. Dalam penelitian ini, kompetensi SDM bagian teknis yang menjadi perhatian peneliti. Bagian teknis yang dimaksud adalah divisi produksi karena dengan memiliki SDM yang berkompeten dalam bidang produksi akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Seperti dikutip dari Spencer (<http://www.portalhr.com>, Akses 27 Oktober 2009), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang biasanya terkait dengan kinerja efektif menurut kriteria tertentu dan/atau kinerja superior dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Selanjutnya, karakteristik dasar tersebut mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, berlaku dalam berbagai situasi dan bertahan hingga batas waktu yang lama.

Selain dari ruang lingkup manajemen SDM, hal lain yang juga harus diperhatikan adalah tentang gaya komunikasi antarkaryawan di dalam perusahaan. Seperti telah diketahui sebelumnya, dalam sebuah perusahaan, karyawan yang dimiliki pasti memiliki perbedaan-perbedaan, baik dari latar belakang kebudayaan, pendidikan, status sosial, ekonomi dan lain sebagainya.

Banyaknya suku di Indonesia serta ragamnya kebudayaan yg dimiliki merupakan salah satu komponen yang kontras membedakan satu karyawan dengan karyawan lainnya. Adanya perbedaan-perbedaan seperti ini menimbulkan munculnya kelompok-kelompok kecil dalam organisasi yang dipisahkan berdasarkan perbedaan-perbedaan tertentu, dalam hal ini kebudayaan yang dianut oleh karyawan.

Adanya perbedaan kebudayaan diikuti juga dengan penggunaan bahasa daerah

yang digunakan sebagai bahasa pergaulan di antara sesama karyawan dalam sebuah kelompok daerah. Dengan digunakannya bahasa daerah akan muncul persepsi-persepsi atau prasangka yang akan mengarah kepada hal-hal negatif, walaupun pada dasarnya persepsi atau prasangka tersebut tidak selalu benar.

Hal inilah yang harus diwaspadai apabila struktur kebudayaan yang dimiliki oleh perusahaan merupakan kebudayaan plural atau memiliki banyak kebudayaan. Prasangka merupakan pandangan umum tentang sebuah kelompok individu. Entah disadari atau tidak, semua orang memiliki prasangka (Robbins, et al., 1994 : 95).

Dalam pergaulan sehari-hari di lingkungan kerja, tiap karyawan dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda-beda berbicara dengan rekan sepekerja dengan menggunakan bahasa daerahnya. Hal ini bisa memicu timbulnya persepsi bagi karyawan dari daerah lain karena ketidaktahuan tentang bahasa yang digunakan. Menurut Dennis Coon, seperti dikutip oleh Rakhmat (2007: 49), persepsi terbentuk setelah sensasi muncul. Sensasi yang berasal dari kata *sense* yang berarti alat penginderaan yang menghubungkan organisme dengan lingkungannya. Apabila alat-alat indera mengubah informasi menjadi bahasa yang mudah dipahami, maka terjadilah proses sensasi.

Dengan adanya persepsi negatif yang muncul di benak karyawan, dikhawatirkan akan menghambat proses produksi yang dibebankan pada beberapa karyawan dengan latar belakang kebudayaan yang berbeda. Dalam melakukan pekerjaan yang membutuhkan kerjasama yang baik, tentunya hal ini bisa saja menghambat produktivitas yang kemudian mengarah langsung pada kualitas produksi yang dilakukan oleh para karyawan. Dengan menurunnya kualitas produksi, maka berakibat langsung pada terhambatnya tujuan perusahaan, yaitu menghasilkan program yang menarik dan mendidik seperti yang tertuang dalam UU penyiaran.

Berdasarkan kutipan dari Rakhmat (2007: 129), ada tiga faktor yang menumbuhkan hubungan interpersonal dalam komunikasi interpersonal yaitu percaya, sikap sportif dan sikap terbuka. Dalam menilai hubungan interpersonal, yang menjadi persoalan bukanlah seberapa sering komunikasi interpersonal itu

dilakukan, akan tetapi bagaimana komunikasi interpersonal itu dilakukan. Bila di antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sudah timbul rasa curiga atau perasaan negatif lainnya terlebih dahulu, maka semakin sering komunikasi dilakukan, akan semakin jauh jarak di antara mereka, bukan sebaliknya.

Dalam bukunya, Rakhmat (2007: 142) juga menjelaskan bahwa sebuah kelompok mempengaruhi perilaku para anggotanya. Dalam sebuah organisasi terdapat kelompok-kelompok yang digolongkan menjadi kelompok primer dan kelompok sekunder. Kelompok yang lebih personal, akrab dan menyentuh merupakan golongan kelompok primer, seperti hubungan dengan keluarga, teman dekat atau teman sepermainan. Kelompok sekunder secara sederhana didefinisikan sebagai kebalikan dari kelompok primer. Jenis kelompok sekunder antara lain organisasi massa, serikat pekerja dan lain-lain.

Telah disinggung di atas bahwa sebuah kelompok dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Hal ini dikarenakan terjadi pengaruh sosial (*social influence*) yang didapat dari kelompok tersebut. Definisi Baron dan Byrne, berdasarkan kutipan oleh Rakhmat (2007: 149), yang menyatakan bahwa “*social influence occurs whenever our behavior, feelings or attitudes are altered by what others say or do*”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang karyawan bersikap seperti apa yang dilihat atau dilakukan oleh anggota kelompok lainnya. Hal ini merupakan pengaruh sosial yang akan selalu ditemui di dalam sebuah kelompok.

Produksi program tidak bisa dilepaskan dari adanya SDM serta kapasitas yang dimiliki oleh SDM tersebut. Produktivitas produksi program pada stasiun televisi sangat bergantung pada kapasitas SDM serta bagaimana mereka melaksanakan proses produksi. Dengan kerjasama serta kualitas dari SDM yang baik, proses produksi program bisa dilakukan secara efektif dan efisien.

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa). Produktivitas adalah ukuran efisiensi

produktif, suatu perbandingan antara hasil output dan input. Input sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang (Sinungan, 2003 : 12).

## **B. PERUMUSAN MASALAH**

TVKU dalam mencapai tujuannya tidak dapat dilepaskan dari peran SDM yang dimiliki. Dengan menempatkan SDM yang tepat untuk bekerja pada bidang produksi, produktivitas pembuatan program akan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Selain melakukan analisis jabatan, perbedaan kebudayaan pada karyawan juga harus diperhatikan agar tidak terjadi konflik internal. Apabila tidak terjadi konflik internal, kerjasama untuk melakukan proses produksi dalam meningkatkan produktivitas bisa berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Sejalan dengan judul dari penelitian ini, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah standar kompetensi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU?
2. Apakah gaya komunikasi antarkaryawan mempengaruhi produktivitas pembuatan program di TVKU?
3. Apakah standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan berpengaruh terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Segaris dengan perumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh standar kompetensi kerja terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya komunikasi antarkaryawan terhadap

produktivitas pembuatan program di TVKU.

3. Menjelaskan pengaruh standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan di TVKU terhadap produktivitas pembuatan program.

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

Pelaksanaan penelitian ini akan memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mahasiswa ataupun masyarakat bisa mengambil manfaat dari penelitian yang dilakukan. Manfaat-manfaat yang bisa didapat antara lain :

##### **1. Manfaat Akademik**

- a. Memberikan pengetahuan tentang bagaimana pengelolaan SDM, khususnya tentang kompetensi kerja karyawan, pada stasiun televisi lokal.
- b. Menjelaskan bahwa gaya komunikasi antar karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Penelitian ini akan memberikan pengetahuan dan gambaran yang jelas tentang bagaimana gaya komunikasi antarkaryawan berpengaruh dalam proses produksi program.
- c. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pengetahuan bagi masyarakat luas, terutama bagi peneliti yang ingin meneliti bidang yang sama.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan televisi lokal, khususnya TVKU, agar kemungkinan terjadinya kendala pada proses produksi program dapat diminimalisir.
- b. Penelitian ini dapat memberikan gambaran pada masyarakat umum tentang manajemen SDM penyiaran pada stasiun televisi lokal.

## **E. TINJAUAN TEORITIK**

Penelitian sebelumnya tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia Media yang dilakukan di Radio Unisi FM dan Radio Q FM oleh Siam Pitra Putra, mahasiswa Ilmu Komunikasi UII. Berdasarkan abstraksi pada penelitian tersebut, dijelaskan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengamati empat tahap manajemen SDM, yaitu perencanaan SDM, perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan serta pelatihan dan pengembangan. Penelitian tentang Manajemen SDM Manusia Media ini menggunakan metode pengumpulan data deskriptif kualitatif yang terbagi dalam beberapa tahap, yaitu observasi, data statistik untuk memberikan gambaran tentang subjek penelitian, penelitian pustaka dan hasil wawancara.

Ada beberapa temuan berdasarkan dari kesimpulan penelitian tersebut. Pertama adalah tingkat pendidikan dari Radio Unisi dan Radio Q masih rendah. Ini dibuktikan dengan adanya karyawan dengan pendidikan terakhir adalah SMA sebanyak 11 orang dari 36 orang. Hal tersebut pada Radio Q yang memiliki jumlah total karyawan sebanyak 28 orang, 11 di antaranya hanya lulusan SMA. Dengan begitu, kedua stasiun radio tersebut belum dapat menerapkan analisis pekerjaan dengan baik karena dalam merekrut karyawan tidak melihat pendidikan terakhirnya.

Kompetensi karyawan yang tidak diperhatikan dengan baik dalam setiap perencanaan juga ditemui pada hasil penelitian. Masih rendahnya kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan yang sifatnya struktural, yaitu tingkat pendidikan di kedua stasiun radio tersebut. Selain itu, tidak sesuainya disiplin ilmu dari karyawannya menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan.

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Radio Unisi dan Radio Q bersifat terbuka, yaitu dengan menyiarkan lewat radio atau melalui surat kabar serta media lainnya. Hal ini untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Apabila tidak ditemukan SDM yang cocok, maka akan dilakukan rekrutmen ulang. Pada proses penyeleksian dan penempatan, setiap calon pelamar diberi kesempatan yang sama dalam mengikuti seluruh prosedur seleksi. Pada Radio Q terdapat tiga tahapan tes, yang pertama adalah tes tertulis, praktek dan interview.

Setelah lolos dari tes tersebut, SDM tersebut diberi masa percobaan selama tiga bulan untuk melihat perkembangannya.

Pelatihan dan pengembangan karyawan juga di bahas pada kesimpulan penelitian. Sebagai upaya untuk mengatasi persoalan tentang minimnya keterampilan SDM yang diseleksi tidak berdasarkan analisis jabatan yang baik. Pelatihan ini digunakan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan sebelum benar-benar bekerja. Rendahnya kinerja karyawan di Radio Unisi dilihat dari produktivitas SDM yang berusia 40 tahun keatas dan berkaitan erat dengan kemampuan serta tingkat kesejahteraan karyawan. Jenjang karir yang berlaku pada Radio Q didasarkan pada prestasi kerja karyawan, sedangkan Radio Unisi berdasarkan pada prestasi dan masa kerja.

Temuan penting lainnya dari penelitian ini diantaranya sering terdapat *mismanagement* atau kesamaan posisi (*overlapping*), latar belakang pendidikan minimal sebagai syarat perekrutan karyawan masih rendah ; pada Radio Q minimal pendidikan adalah lulusan SMA sementara Radio Unisi mengharuskan minimal telah mendapatkan gelar diploma, karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan hal ini menghambat aktifitas serta produktivitas (Putra, Skripsi, 2008).

Penelitian yang akan dilakukan ini lebih spesifik menekankan pada fungsi analisis jabatan dalam perencanaan SDM dan audit SDM. Pada perencanaan SDM, analisis jabatan digunakan untuk mendapatkan informasi tentang sebuah jabatan yang digunakan untuk menentukan kriteria-kriteria apa saja yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat menempati posisi tersebut. Sementara pada audit SDM, analisis jabatan berguna untuk mendapatkan informasi terbaru tentang bagaimana perkembangan yang dicapai oleh SDM yang menempati jabatan tertentu dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, pihak manajemen dapat mengetahui apakah keterampilan kerja karyawan benar-benar sesuai dengan pekerjaan mereka dan untuk mengetahui apakah karyawan sudah bekerja dengan efektif (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 102). Hal ini akan mendorong produktivitas kerja karyawan dalam sebuah

perusahaan.

Dengan begitu, analisis jabatan diterapkan oleh pihak manajemen dari perusahaan sebelum memulai proses seleksi atau rekrutmen karyawan dengan tujuan agar mendapatkan karyawan yang tepat. Selain itu, analisis jabatan juga berguna untuk melakukan audit SDM pasca perekrutan. Dengan begitu dapat diketahui bahwa SDM tersebut benar-benar memiliki keterampilan pada pekerjaan tersebut dan dapat diketahui tingkat produktivitas kerja dari karyawan tersebut.

Hal-hal yang membedakan antara penelitian tentang manajemen SDM Manusia Media dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal objek penelitian, metode pengumpulan data serta metode penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini objek penelitian adalah stasiun televisi, salah satu televisi lokal yang melakukan kegiatan penyiaran di wilayah Semarang dan sekitarnya.

Untuk metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif eksplanatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan pada para responden yang terlibat dalam produksi program. Dengan begitu penelitian ini dipastikan berbeda dengan penelitian sebelumnya oleh Siam Pitra Putra yang dilakukan di Radio Unisi Jogja dan Radio Q Jogja tentang Manajemen SDM Manusia Media.

### **E.1. Standar Kompetensi Kerja**

Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk

memenuhi kepuasannya. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Tolok ukur dari kecerdasan adalah *Intelligence Quotients* (IQ) (Hasibuan, 2007 : 244).

Teori *Human Resource* dari Maslow seperti dikutip oleh Putra (2008: 11) yaitu manajer menjalankan program-program dan praktik personalia diterapkan dengan tujuan menyeimbangkan kebutuhan dan tujuan organisasi.

MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. (Hasibuan, 2007 : 10).

Berdasarkan kutipan oleh Hasibuan (2007: 11), Edwin B. Flippo menyatakan bahwa manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

John B. Miner dan Mary G Miner, Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi. Michael J. Jucius berpendapat, manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa, sehingga :

- a. Tujuan untuk apa perkumpulan didirikan dan dicapai secara efisien dan efektif.
- b. Tujuan semua pegawai dilayani sampai tingkat yang optimal.
- c. Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik.

Kesimpulan:

- a. Fokus kajian MSDM adalah masalah tenaga kerja manusia yang diatur menurut urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- b. Karyawan adalah perencana, pelaku dan selalu berperan aktif dalam setiap aktifitas perusahaan (Hasibuan, 2007 : 11-12).

Dalam bukunya Samsudin (2006: 22) menyatakan bahwa MSDM merupakan aktifitas-aktifitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Teori yang mendukung penelitian ini adalah teori fusi yaitu Organisasi, hingga suatu tahap tertentu, mempengaruhi individu, sementara pada saat yang sama individu pun mempengaruhi organisasi. Hasilnya adalah suatu organisasi yang dipersonalisasi oleh setiap individu pegawai dan individu-individu yang disosialisasikan oleh organisasi. Karena itu setiap pegawai menunjukkan ciri-ciri organisasi dan setiap jabatan tampak unik seperti individu yang mendudukinya (Wayne & Faules, 2006: 61 ).

Dengan begitu, teori ini jelas menyatakan bahwa usaha perusahaan dalam melakukan proses produksi tidak bisa lepas dari SDM yang dimiliki, begitu pula sebaliknya dengan SDM. Jadi, perusahaan dengan SDM yang dimiliki saling bergantung satu dengan lainnya.

Wayne & Faules (2006: 63) dalam bukunya juga menyebutkan teori lainnya yaitu teori sistem yaitu konsep sistem yang memiliki fokus pada pengaturan bagian-bagian, hubungan antara bagian-bagian dan dinamika hubungan tersebut yang menumbuhkan kesatuan atau keseluruhan.

Pencapaian keberhasilan bersaing melalui karyawan mencakup perubahan fundamental terhadap pemikiran kita mengenai tenaga kerja dan hubungan

ketenagakerjaan. Ini berarti mencapai keberhasilan melalui kerja sama dengan karyawan, bukan dengan mengganti mereka atau membatasi ruang lingkup aktifitas mereka. Ini juga berarti memandang tenaga kerja sebagai sumber keunggulan strategis, bukan hanya sebagai biaya yang harus diminimalkan atau dihindari. Perusahaan-perusahaan yang menerapkan perspektif berbeda seringkali berhasil mengungguli dan berkinerja lebih tinggi dibandingkan dengan para pesaing mereka.

Permasalahan yang sering terjadi bukanlah karena menolak analisis strategis konvensional berdasarkan skala ekonomi industri, melainkan sekedar untuk menunjukkan bahwa sumber keunggulan bersaing selalu berubah sepanjang waktu. Dengan kata lain, pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Sukses yang berasal dari pengelolaan manusia secara efektif, seringkali sumbernya tidak mudah terlihat atau transparan (Usmara, 2007: 303-307).

As'ad (2004: 10) dalam bukunya menyatakan bahwa *Job analysis* merupakan salah satu kegiatan manajemen SDM dalam sebuah organisasi. *Job analysis* atau analisis jabatan secara konseptual ialah suatu proses untuk mendapatkan keterangan mengenai suatu jenis pekerjaan melalui metoda observasi dan interview. Dari analisis jabatan ini akan diperoleh suatu deskripsi yang lengkap mengenai jenis pekerjaan yang dimaksud, antara lain kewajiban dan tanggung jawab seorang karyawan atau perlengkapan-perengkapan yang dipergunakan dan lain-lain. Berdasarkan data tersebut, *job analyst*-nya dapat menentukan karakteristik-karakteristik apa yang harus dimiliki oleh seseorang yang ingin memegang jabatan tertentu.

Analisis jabatan sering dianggap sebagai pondasi dasar dari sebuah sistem sumber daya manusia dalam organisasi. Restrukturisasi, inisiatif perbaikan kualitas, perencanaan sumber daya manusia, desain jabatan, pelatihan, pengembangan karir, sistem penilaian prestasi kerja, itu semua mendasarkan diri pada hasil dari analisa jabatan. Analisis jabatan adalah proses mendapatkan atau mengumpulkan informasi dari sebuah jabatan (Suryanto, [www.pemimpin-unggul.com](http://www.pemimpin-unggul.com), Akses 28 April 2009).

Sugiharto mengungkapkan, untuk bisa menerapkan motto "*The Right Man on the Right Place at the Right Time*" ada beberapa hal yang harus diketahui. Dari sudut

perusahaan, maka unsur pertama yang harus diketahui adalah unsur "*place-*" nya, sebab perusahaan sebagai organisasi adalah wadah tempat manusia (*man*) bekerja. Tempat bekerja ini seringkali secara lebih spesifik disebut sebagai jabatan. Seringkali timbul kesalahpahaman tentang pengertian jabatan ini.

Jabatan kadang-kadang diartikan sebagai posisi atau pekerjaan, tanpa penjelasan lebih jauh. Untuk memperoleh keseragaman mengenai pengertian istilah jabatan ini, Departemen Tenaga Kerja memberikan penjelasan singkat mengenai arti dari beberapa istilah yang berkaitan dengan jabatan seperti yang dikutip oleh Sugiharto ([www.library.usu.ac.id](http://www.library.usu.ac.id), akses 28 April 2009) sebagai berikut:

1. Kedudukan (posisi) ialah sekumpulan tugas yang diberikan kepada seorang pegawai atau pekerja, yakni seluruh kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada seorang pegawai atau pekerja. Jumlah kedudukan di dalam suatu perusahaan atau instansi adalah sama dengan jumlah pegawai atau pekerjanya.
2. Pekerjaan ialah sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Dalam kegiatan analisis jabatan, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat.
3. Jabatan (*job*) ialah sekumpulan pekerjaan (*job*) yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, dan yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang juga sama meskipun tersebar di berbagai tempat.

Selain memberikan manfaat bagi organisasi, analisis jabatan juga bermanfaat bagi pegawai untuk mencapai tujuan-tujuan pribadinya. Dengan ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi yang ia miliki, berarti para pegawai tersebut telah diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya dan merealisasikan potensinya seoptimal mungkin (Sugiharto, <http://library.usu.ac.id>, Akses 28 April 2009).

Analisis jabatan juga digunakan sebagai dasar perekrutan dan juga untuk penunjukan seseorang untuk menduduki jabatan tertentu. Ringkasnya analisis jabatan digunakan untuk penyusunan : a) Deskripsi jabatan, b) Klasifikasi Jabatan, c) Evaluasi jabatan, d) Desain jabatan, e) Personnel Requirements, f) Penilaian prestasi kerja, g) Pelatihan karyawan, h) Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Dikutip dari Sulistyani dan Rosidah (2003: 101), dalam perencanaan SDM ada empat langkah pokok, yaitu perencanaan untuk kebutuhan masa depan, perencanaan untuk keseimbangan masa depan, perencanaan untuk perekrutan dan seleksi atau untuk pemberhentian sementara dan perencanaan untuk pengembangan.

Hasibuan (2007: 31-32) dalam bukunya mengatakan bahwa analisis jabatan selain digunakan untuk mendapatkan informasi tentang *job description*, *job spesification* serta *job evaluation*, juga berguna untuk mendapatkan informasi tentang perekrutan dan seleksi, kompensasi, evaluasi jabatan, penilaian prestasi kerja, latihan, promosi dan pemindahan, penempatan serta peramalan dan perekrutan.

Analisis jabatan berguna dalam perekrutan karena memberikan informasi tentang uraian pekerjaan dan syarat-syarat yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Ini digunakan untuk memutuskan siapa yang pantas untuk direkrut. Dalam hal kompensasi, analisis jabatan berguna untuk memberikan informasi tentang latar belakang calon pegawai, seperti pendidikan, usia, pengalaman dan lain-lain sehingga perusahaan dapat menentukan gaji yang akan diperoleh.

Informasi yang didapat dari analisis jabatan untuk penempatan karyawan juga sangat membantu. Dengan informasi tentang keterampilan karyawan yang didapat maka karyawan bisa ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka. Selain itu, informasi yang didapat dari analisis jabatan juga berguna untuk peramalan dan perekrutan karyawan (Hasibuan, 2007: 31-32).

Seperti dikutip dari Spencer ([www.portalhr.com](http://www.portalhr.com), Akses 27 Oktober 2009) kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar dari seseorang yang terkait dengan kinerja efektif menurut kriteria tertentu. Pritchard mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), kemampuan (*abilities*),

karakteristik personal (*personal characteristics*) dan faktor-faktor individual lainnya yang membedakan kinerja superior dari kinerja rata-rata pada situasi spesifik tertentu. Ditegaskan bahwa kompetensi berkaitan erat dengan pekerjaan dan pekerja.

Seluruh komponen tersebut bersatu pada diri seseorang saat ia menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas ataupun menghadapi situasi apa saja. Artinya, orang yang punya pengetahuan saja, belum bisa dikatakan memiliki kompetensi jika orang tersebut tidak memiliki keahlian untuk mewujudkan pengetahuan itu ([www.portalhr.com](http://www.portalhr.com), Akses 27 Oktober 2009).

Kompetensi berguna untuk menentukan atau menjelaskan cakupan jabatan atau pekerjaan. Fokusnya terletak pada kompetensi teknis dan kinerja, dua hal yang sangat vital untuk sukses. Kebanyakan analisis jabatan fokus terhadap persyaratan kompetensi teknis yang berakibat perusahaan sering tidak peduli terhadap orang yang lemah kompetensi kinerjanya karena lebih mementingkan promosi berdasarkan kompetensi teknis. Untuk menghindari hal ini, Steven Moulton mengingatkan perusahaan untuk mempertimbangkan pendekatan berimbang dalam mengevaluasi rekrutmen baru, promosi, kinerja, dan rencana suksesi, tergantung pada posisinya ([www.portalhr.com](http://www.portalhr.com), Akses 27 Oktober 2009).

Kompetensi teknis adalah pengetahuan, keahlian, dan kebiasaan tertentu yang diterapkan dalam menyelesaikan sebuah tugas, pekerjaan atau fungsi tertentu. Fokusnya adalah pada apa yang dia kerjakan. Harus dibedakan antara kompetensi teknis dengan tujuan operasional. Tujuan operasional spesifik pada proyek atau output dan keahlian teknis yang diperlukan untuk mendapatkan output itu.

Sedangkan kompetensi kinerja individu adalah kompetensi organisasi yang diterapkan kepada setiap individu. Karyawan akan berjuang menerjemahkannya ke dalam aplikasi pekerjaan tertentu. Secara esensial, kompetensi kinerja adalah bagaimana sebuah pekerjaan itu dikerjakan ([www.portalhr.com](http://www.portalhr.com), Akses 27 Oktober 2009).

Anhar ([www.scribd.com](http://www.scribd.com), akses 27 Oktober 2009) menyebutkan bahwa peningkatan kompetensi dan kapasitas SDM menjadi fokus utama media penyiaran

karena kualitas SDM-lah yang menentukan keberhasilan dan kegagalan media tersebut. Hal tersebut dikarenakan media adalah bisnis kreatifitas dan ide-ide terbaik yang dihasilkan oleh SDM yang berkualitas. Mengelola media penyiaran pada dasarnya adalah mengelola manusia.

Kompetensi dalam bidang penyiaran harus dimiliki oleh SDM di stasiun televisi, terutama divisi produksi. Anshar ([www.scribd.com](http://www.scribd.com), Akses 27 Oktober 2009) menjelaskan bahwa keberhasilan mengelola sebuah lembaga penyiaran terletak pada manajemen SDM yang digunakan. Sementara kunci keberhasilan manajemen SDM penyiaran adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi, kapasitas dan profesionalisme SDM-nya sesuai tantangan yang dihadapi dan memberikan penghargaan yang layak pada SDM.

Berdasarkan pada apa yang dikutip oleh Sulistyani dan Rosidah (2003: 123), mengatakan bahwa ada dua jenis analisis pegawai, yang pertama adalah analisis pegawai tradisional dan yang kedua adalah analisis pegawai berdasarkan pada *Result Oriented Descriptions* (RODs). Analisis pegawai tradisional diorientasikan untuk menemukan informasi tentang tiga aspek yaitu tanggung jawab, kewajiban-kewajiban umum serta kualifikasi minimal yang diterima sebagai kelayakan.

Analisis kepegawaian yang berorientasi kepada hasil atau *Result Oriented Descriptions* (RODs) memiliki asumsi bahwa uraian kepegawaian akan menjadi lebih bermanfaat jika uraian dapat memperjelas harapan-harapan organisasi kepada pegawai, berkaitan dengan tugas, standar, keterampilan dan kualifikasi minimal (Sulistyani dan Rosidah, 2003: 125).

Sulistyani dan Rosidah menambahkan, analisis RODs ini memuat beberapa pertanyaan yang menyangkut masalah *tasks* (tugas), *conditions* (kondisi), *skills* (keterampilan) dan *qualification* (kualifikasi). Tugas berkenaan dengan tugas-tugas yang harus dikerjakan. Kondisi bertujuan untuk memperhitungkan tentang sifat dasar pegawai, persyaratan pegawai, instruksi dan petunjuk tertulis yang diperlukan untuk membantu pegawai.

Keterampilan mempermasalahkan tentang kapasitas seorang pegawai yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Kualifikasi digunakan untuk memperhitungkan kriteria pendidikan serta pengalaman yang diperlukan untuk dimiliki oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan tertentu (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 125).

Sulistiyani dan Rosidah (2003: 102) juga mengatakan bahwa peramalan dan audit SDM juga merupakan unsur penting dalam perencanaan SDM. Kedua unsur tersebut memberikan kepada manajer informasi mengenai kebutuhan pegawai dan dapat menentukan langkah-langkah lain dalam perekrutan. Peramalan SDM berusaha untuk menentukan karyawan apa yang diperlukan, baik tuntutan keahlian atau keterampilan tertentu dan berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Jadi, hal-hal yang harus disebutkan dalam perencanaan antara lain jumlah, jenis dan mutu.

Apabila peramalan telah diselesaikan maka langkah selanjutnya adalah audit SDM. Dalam rangka audit ini diperlukan informasi tentang pegawai yang ada saat ini di dalam organisasi. Ada dua jenis informasi yang diperlukan, yang pertama adalah apakah karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tugas mereka, kedua adalah apakah pegawai bekerja efektif.

Dua informasi tersebut mengantarkan pada analisis terhadap kemampuan kerja pegawai dan efektivitas kerja pegawai. Dengan terpenuhinya tuntutan akan keterampilan yang diperlukan, maka pegawai yang ada sudah memenuhi persyaratan kondisi kerja yang baik (Sulistiyani dan Rosidah, 2003: 102).

Chater (2002: 13) dalam bukunya mengatakan bahwa ada ratusan jenis pekerjaan yang ada di dalam produksi media. Hal tersebut tidak berdasarkan pada pekerjaan yang tersedia, tetapi berdasarkan pada apa saja yang harus dikerjakan. Hal-hal tersebut dalam produksi televisi antara lain editor, produser, sutradara, manajer produksi, asisten produksi dan lain sebagainya. Jenis pekerjaan tersebut belum termasuk dengan pekerjaan di bagian teknis dan awak studio.

Ilmu media merupakan salah satu bahasan yang populer pada tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan mendalam. Sekitar sepertiga dari SDM media yang direkrut harus memiliki kualifikasi di bidang media, tapi dua pertiga tidak berdasarkan hal tersebut. Hal ini dikarenakan SDM pada umumnya membutuhkan pengetahuan khusus yang sangat membantu mereka dalam menghasilkan suatu program. Tiga tahun dalam mempelajari media hanya akan membuat seseorang pintar dalam sebuah media, dimana hal tersebut tidak terlalu banyak berpengaruh dalam membuat sebuah program (Chater, 2002: 16).

Chater (2002: 16) dalam bukunya mengatakan bahwa kemampuan akademik hanya membuktikan kemampuan untuk lulus dalam ujian. Kebanyakan karyawan lulus untuk membuktikan tingkat intelegensi mereka di atas hal penting lainnya seperti kualifikasi SDM yang antara lain adalah karakter atau sifat personal dan keterampilan.

Karakter yang dimiliki seseorang yang bekerja di dunia media harus merupakan karakter yang kuat dan memiliki kreatifitas yang tinggi, terutama yang bekerja dalam bidang ide kreatif. Hal ini dikarenakan pekerjaan di media sangat memakan waktu dan juga tingkat frustasi yang tinggi. Hanya antusias dan keinginan kuat yang dapat membawa karyawan untuk tetap bertahan di dunia media (Chater, 2002: 16).

Banyak keterampilan yang harus dimiliki oleh SDM yang bekerja di media. Keterampilan atau kemampuan tersebut, seperti disebutkan oleh Chater (2003: 17), antara lain adalah kemampuan berkomunikasi, mampu bekerja dalam tim, kemampuan membuat jaringan, kemampuan mengeluarkan ide-ide kreatif dan kemampuan mengembangkan ide-ide tersebut.

## **E.2. Gaya Komunikasi Antarkaryawan**

Selain mendapat pengaruh dari standar kompetensi kerja, produktivitas pembuatan program juga dapat dipengaruhi oleh gaya komunikasi yang terjadi dalam interaksi yang terjadi sehari-hari antarkaryawan. Gaya komunikasi adalah suatu

kekhasan yang dimiliki oleh setiap orang, dimana kekhasan tersebut berupa perbedaan dalam tata cara berkomunikasi, cara berekspresi dalam berkomunikasi, dan pemberian tanggapan saat berkomunikasi (Wijaya & Wiyanto, 2006) (<http://digilib.petra.ac.id>, Akses 28 April 2009).

Dalam *cybernetic tradition*, disebutkan bahwa komunikasi sebagai proses penyampaian informasi. Dijelaskan bahwa salah satu dari individu yang melakukan komunikasi merupakan sumber informasi yang menyampaikan pesan melalui sebuah *transmitter* atau *channel* yang mengeluarkan sinyal kepada penerima sinyal atau *receiver* kemudian disampaikan kepada penerima pesan.

Griffin (2003: 23-24) dalam bukunya mengatakan bahwa *Noise* adalah ancaman bagi sebuah informasi yang akan disampaikan karena posisinya yang memotong jalur dari informasi yang disampaikan melalui *channel* antara *transmitter* dengan *receiver*.

Teori Komunikasi-kewenangan yang menjelaskan bahwa organisasi merupakan sistem orang, bukan struktur yang direkayasa secara mekanis. Kelompok-kelompok alamiah dalam struktur birokratik dipengaruhi oleh apa yang terjadi dalam organisasi (Wayne & Faules, 2006: 56).

Wisnu dan Khasanah (2005: 244-246) mengatakan bahwa budaya adalah seperangkat nilai, yaitu norma-norma yang mengarahkan keyakinan dan pemahaman yang akan dibentuk oleh para anggota suatu organisasi dan mengajarkannya kepada para anggota baru sebaik mungkin. Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri.

Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (DeVito, 1997: 23).

Littlejohn dan Foss (2005: 247) dalam bukunya menyebutkan tentang *network theory* yang menyatakan bahwa struktur sosial tercipta oleh komunikasi yang

terjadi di antara individu atau kelompok. Selama individu melakukan komunikasi dengan individu lain, maka sebuah *link* atau jaringan akan tercipta. Hal ini merupakan jalur komunikasi di dalam sebuah organisasi.

Robbins (2003: 23) memaparkan bahwa komunikasi yang efektif sulit untuk dilakukan pada kondisi terbaik. Faktor-faktor lintasbudaya jelas menciptakan potensi meningkatnya masalah komunikasi. Satu gerak isyarat yang dipahami dengan baik dan dapat diterima dalam suatu budaya dapat menjadi tanpa arti atau kotor bagi budaya lain. Ini dikarenakan perbedaan makna yang dimiliki oleh budaya yang lain.

Berdasarkan definisi konseptual dan operasional, gaya komunikasi merupakan sebuah interaksi yang membentuk organisasi yang terdiri atas sebuah tindakan, perkataan atau tingkah laku dari seseorang. Sebuah tindakan tidak akan memiliki dampak kecuali ada reaksi dari orang lain terhadap hal tersebut. Sebuah interaksi terbentuk atas suatu tindakan yang diikuti oleh respon dari orang lain (Littlejohn & Foss, 2005: 245).

Berdasarkan teori tersebut di atas, ditemukan beberapa indikator dari gaya komunikasi antarkaryawan. Indikator-indikator tersebut antara lain :

- a. Tindakan seorang karyawan terhadap karyawan lain
- b. Perkataan yang dilontarkan kepada karyawan lain
- c. Perilaku antarkaryawan.

Tindakan, perkataan serta perilaku seorang karyawan sangat mempengaruhi penilaian orang lain terhadap diri karyawan. Dengan begitu ini akan berpengaruh terhadap gaya komunikasi antarkaryawan di dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan sifat dasar manusia ternyata terdapat beberapa kebiasaan manusia ketika berhadapan dengan orang lain. Ada tiga kebiasaan manusia dimaksud, yakni Agresif, Pasif dan Asertif. Komunikasi agresif ialah bentuk komunikasi yang mengurangi hak orang lain dan cenderung untuk merendahkan / mengendalikan / menghukum orang lain.

Komunikasi ini menenggelamkan hak orang lain. Orang yang melakukan

*aggressive communication* mungkin pada awalnya merasa puas, menang / superior dan cenderung untuk mengulangi tindakannya. Tetapi untuk jangka panjangnya mereka dapat merasa bersalah (saat memikirkan tindakannya), malu, dan ditinggalkan teman. Pada akhirnya akan terus menyalahkan orang lain atau system.

Bentuk yang kedua adalah komunikasi pasif. Komunikasi ini merupakan lawan dari komunikasi agresif dimana orang tersebut cenderung untuk mengalah dan tidak dapat mempertahankan kepentingannya sendiri. Bahkan hak mereka cenderung dilanggar namun dibiarkan. Mereka cenderung untuk menolak secara pasif.

Bentuk ketiga adalah komunikasi asertif. *Assertive Communication* adalah komunikasi yang terbuka, menghargai diri sendiri dan orang lain. Komunikasi asertif tidak menaruh perhatian hanya pada hasil akhir tapi juga hubungan perasaan antarmanusia. Asertifitas adalah suatu kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang diinginkan, dirasakan, dan dipikirkan kepada orang lain namun dengan tetap menjaga dan menghargai hak-hak serta perasaan pihak lain.

Yang membedakan antara komunikasi agresif, pasif dan asertif adalah dari sifat dasar yang dimiliki oleh ketiga sifat tersebut. Orang yang agresif cenderung menggunakan strategi yang manipulatif untuk mencari keuntungan sendiri, kejam, kasar serta menjatuhkan martabat orang lain. Orang yang pasif tidak tahu cara mengkomunikasikan perasaan dan pikirannya dengan tepat kepada orang lain, membiarkan orang lain menang dan membiarkan dirinya kalah.

Orang yang asertif adalah orang yang mengekspresikan dirinya dengan menghormati orang lain. Ia juga menginginkan yang terbaik bagi orang lain, menghormati dirinya sendiri, berpikir "menang-menang" dan mencari cara untuk mendapatkan kesepakatan yang adil tanpa merugikan siapa pun (Mujiadi, <http://www.sekolahrumah.com>, Akses 27 April 2009).

Menurut Robbins (2003: 23-24), hambatan budaya terjadi pada lingkungan yang memiliki kebudayaan yang berbeda-beda. Hambatan tersebut yang pertama adalah hambatan yang disebabkan oleh semantika, yaitu adanya perbedaan makna. Kedua, hambatan yang disebabkan adanya konotasi kata. Kata menyiratkan hal-hal

yang berlainan dalam bahasa yang berbeda. Ketiga, hambatan yang disebabkan oleh perbedaan nada atau intonasi. Dalam beberapa budaya, perubahan nada itu bergantung pada konteks. Ada perbedaan nada atau intonasi dalam berkomunikasi secara formal dan informal. Keempat, hambatan yang disebabkan oleh perbedaan persepsi. Orang yang berbicara dalam bahasa yang berlainan sebenarnya memandang dunia secara berbeda.

Robbins (2003: 25) dalam bukunya juga mengatakan bahwa konteks budaya merupakan suatu hal yang harus diperhatikan. Satu pemahaman yang lebih baik tentang hambatan budaya dan implikasi mereka untuk berkomunikasi lintas budaya dapat dicapai dengan mempertimbangkan konsep-konsep tentang budaya konteks tinggi dan budaya konteks rendah. Budaya konteks tinggi adalah budaya yang sangat mengandalkan petunjuk situasional, rinci dan non-verbal dalam komunikasi. Sedangkan budaya konteks rendah adalah budaya yang sangat mengandalkan kata-kata untuk menyampaikan arti dalam komunikasi.

*Implicit Personality Theory* yang menyatakan bahwa setiap orang mempunyai konsepsi tersendiri tentang sifat-sifat apa berkaitan dengan sifat-sifat apa. Konsepsi ini merupakan teori yang digunakan orang ketika membentuk kesan tentang orang lain (Wayne & Faules, 2006 : 93). Robbins, dkk (1994: 163) mengatakan bahwa persepsi merupakan sebuah proses dimana individu-individu mengatur dan menterjemahkan rangsangan dari kesan-kesan yang didapat untuk memberikan makna pada lingkungannya. Bagaimanapun, persepsi yang dimiliki oleh seseorang bisa saja berbeda dari kenyataan yang terjadi.

Kepribadian atau *personality* dapat didefinisikan sebagai pola psikologis yang konsisten di dalam diri seseorang yang mempengaruhi cara individu tersebut berinteraksi dengan individu lainnya serta dalam menghadapi suatu keadaan (Robbins, et al., 1994 : 114).

Teori lainnya yang mendukung variabel kedua adalah Model Pertukaran Sosial. Model ini memandang hubungan interpersonal sebagai suatu transaksi

dagang. Orang melakukan hubungan dengan orang lain karena mengharapkan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya (Rakhmat, 2007 : 121).

Rakhmat (2007: 124) dalam bukunya mengatakan bahwa model Interaksional memandang hubungan interpersonal sebagai suatu sistem. Setiap sistem memiliki sifat-sifat struktural, integratif dan medan. Semua sistem terdiri dari subsistem-subsistem yang saling tergantung dan bertindak bersama sebagai satu kesatuan. Semua sistem memiliki kecenderungan untuk memelihara dan mempertahankan kesatuan. Bila ekuilibrium sistem terganggu, segera akan diambil tindakan dan dalam mempertahankan ekuilibrium, sistem dan subsistem harus melakukan transaksi tepat dengan lingkungannya (medan).

Robbins (2003: 5) mengatakan bahwa komunikasi berfungsi untuk mempengaruhi perilaku anggota dengan beberapa cara. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka. Oleh karena itu, komunikasi menunjukkan ungkapan emosional dari perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.

Seperti dikutip dari Santoso (edsa.unsoed.net, akses 24 Oktober 2009), *groupthink* merupakan suatu mode berpikir sekelompok orang yang kohesif (terpadu). Definisi dari *groupthink* sendiri adalah proses pengambilan keputusan yang menumbuhkan kemerosotan efisiensi mental, pengujian realitas dan penilaian moral yang disebabkan oleh tekanan-tekanan dalam kelompok.

Seperti dikutip oleh Santoso, *groupthink* meninggalkan cara berpikir individual dan menekankan pada proses kelompok. Sehingga pengkajian atas fenomena kelompok lebih spesifik terletak pada proses pembuatan keputusan yang kurang baik, serta besar kemungkinannya akan menghasilkan keputusan yang buruk dengan akibat yang sangat merugikan kelompok (edsa.unsoed.net, akses 24 Oktober 2009).

Konflik antar kelompok terjadi di saat salah satu kelompok mencoba meningkatkan posisinya dalam berhubungan dengan kelompok lain. Konflik ini bisa

diartikan sebagai persaingan dalam organisasi dengan meneliti dan mengamati kelompok lain yang dapat menghalangi pencapaian tujuan kelompoknya. konflik antarkelompok dalam beberapa organisasi bisa terjadi secara horizontal di antara beberapa departemen/bagian atau secara vertikal antara tingkatan-tingkatan yang berbeda dalam suatu organisasi. Selain itu, konflik dapat terjadi antara divisi dan unit distribusi yang berbeda (Wisnu dan Khasanah, 2005 : 273).

Wisnu dan Khasanah (2005: 272-273) dalam bukunya juga mengatakan bahwa konflik antarkelompok ini mencakup tiga hal yaitu :

*“Pertama, para pegawai harus menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompok atau bagian yang teridentifikasi. Kedua, ada beberapa bentuk perbedaan kelompok yang bisa diamati. Beberapa kelompok bisa ditempatkan pada lantai bangunan yang berbeda, atau para anggota memiliki latar belakang sosial atau pendidikan yang berbeda ataupun bekerja pada departemen yang berbeda. Kemampuan mengidentifikasi diri sebagai bagian suatu kelompok dan mengamati perbedaan dibandingkan dengan beberapa kelompok lain menjadi hal yang mudah dalam suatu konflik. Ketiga, adalah frustrasi. Hal ini berarti jika suatu kelompok mencapai tujuan, sementara yang lain tidak, maka kelompok itu akan dibatasi. Hal ini tidak memerlukan kekerasan akan tetapi perlu diantisipasi guna menyelesaikan konflik antarkelompok.”*

Teori Pembelajaran Sosial yang menyatakan bahwa seseorang dapat mengetahui sifat yang dimiliki atau kejadian pada orang lain dengan melakukan pengamatan terhadap orang tersebut, mendapatkan informasi dari orang lain ataupun dengan pengalaman secara langsung. Dengan kata lain, teori pembelajaran sosial merupakan sebuah cara yang dilakukan oleh individu untuk belajar dengan cara pengamatan dan pengalaman secara langsung (Robbins, et al., 1994 : 132).

### E.3. Produktivitas Pembuatan Program

Jika dilihat dari asal katanya dalam bahasa Inggris, produktivitas (*productivity*) berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan. Jadi produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan, atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai (Donald, <http://www.gayahidupdigital.com>, akses 23 April 2009).

John Kendrick mendefinisikan produktivitas sebagai hubungan antara keluaran ( $\text{output} = O$ ) berupa barang dan jasa dengan masukan ( $\text{input} = I$ ) berupa sumber daya, manusia atau bukan, yang digunakan dalam proses produksi. Hubungan tersebut biasanya dinyatakan dalam bentuk rasio  $O/I$ . Dengan demikian, produktivitas adalah rasio dari keluaran terhadap masukan. Makin tinggi rasio, makin tinggi produktivitas (Stoner, 1996: 261).

Seperti yang dikutip pada Wibowo (2007: 23), secara konseptual produktivitas adalah kegiatan produksi yang melibatkan berbagai macam hal yang menentukan hasil akhir sebuah produksi program, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal-hal tersebut antara lain materi produksi, sarana produksi, biaya Produksi, organisasi pelaksanaan produksi dan tahap pelaksanaan produksi.

Peters dan Waterman dalam Stoner (1996: 263), mengungkapkan bahwa perusahaan-perusahaan yang dikelola secara unggul menurut studi mereka menganggap karyawan biasa sebagai “asal-muasal perbaikan mutu dan produktivitas”. Kunci keberhasilan perusahaan yang unggul tersebut dalam mencapai produktivitas yang tinggi adalah mendorong dan menuntut prestasi karyawan, “menghargai karyawan sebagai suatu pribadi manusia, mempengaruhi karyawan dan memperlakukan mereka sebagai orang dewasa”.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain :

1. Sikap kerja, seperti : kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*) dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.

2. Tingkat keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen supervise serta keterampilan dalam tehnik industri.
3. Hubungan tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*).
4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas
5. Efisiensi tenaga kerja, seperti : perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada dalam jalur yang benar dalam berusaha.

Di samping itu, ada beberapa hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, antara lain:

1. Sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.
2. Pendidikan, umumnya orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas.
3. Keterampilan, semakin terampil seorang pegawai maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
4. Manajemen, Apabila manajemennya tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.
5. Tingkat penghasilan yang baik.
6. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya.
7. Lingkungan dan iklim kerja yang baik.
8. Mutu sarana produksi. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.
9. Teknologi yang digunakan harus memadai agar efisiensi waktu saat proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu serta pemborosan dalam kegiatan produksi dapat diminimalisir.

10. Kesempatan berprestasi, yaitu kesempatan seorang karyawan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi atau pengembangan potensi.

Dari berbagai faktor tersebut di atas, maka dapat diperjelas bahwa tiap-tiap faktor adalah saling mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun tidak langsung (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com>, Akses 28 April 2009).

## **F. HIPOTESIS PENELITIAN**

Dalam melakukan penelitian tentang pengaruh analisis jabatan dan gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU, penulis membuat hipotesis terhadap hasil penelitian ini nantinya. Hipotesis tersebut dibagi dalam dua jenis, yaitu hipotesis minor dan mayor.

### 1. Hipotesis Minor :

- a. Standar kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU.
- b. Gaya komunikasi antarkaryawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU.

### 2. Hipotesis Mayor :

Standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU.

## **G. DEFINISI KONSEPTUAL DAN OPERASIONAL**

### **1. Definisi Konseptual**

#### a. Standar Kompetensi Kerja

pengetahuan, keahlian, dan kebiasaan tertentu yang diterapkan dalam menyelesaikan sebuah tugas, pekerjaan atau fungsi tertentu ([www.portalhr.com](http://www.portalhr.com), akses 27 Oktober 2009).

b. Gaya Komunikasi Antarkaryawan

Interaksi yang membentuk sebuah organisasi yang terdiri dari tindakan, perkataan atau tingkah laku dari diri seseorang. Sebuah tindakan tidak akan berarti tanpa respon dari orang lain (Littlejohn dan Foss, 2005: 245).

c. Produktivitas Pembuatan Program

Adalah kegiatan produksi yang melibatkan berbagai macam hal yang menentukan hasil akhir sebuah produksi program, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal-hal tersebut antara lain materi produksi, sarana produksi, biaya Produksi, organisasi pelaksanaan produksi dan tahap pelaksanaan produksi (Wibowo, 2007 : 23)

## 2. Definisi Operasional

a. Standar Kompetensi Kerja

Diukur dengan menggunakan indikator antar lain:

- 1) Penguasaan bidang kerja atau keterampilan.
- 2) Prosedur pengerjaan pekerjaan.
- 3) Standar hasil kerja karyawan.
- 4) Adaptasi atau penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja (As'ad, 2004: 12).

b. Gaya Komunikasi Antarkaryawan.

Diukur dengan menggunakan indikator antara lain:

- 1) Perilaku antarkaryawan.
- 2) Tindakan seorang karyawan kepada karyawan lain.

- 3) Perkataan yang digunakan kepada sesama karyawan (Littlejohn dan Foss, 2005: 245).

c. Produktivitas Pembuatan Program

Diukur dengan menggunakan indikator antara lain:

- 1) Kualitas hasil produksi
- 2) Kuantitas hasil produksi
- 3) Efisiensi dan keefektifan hasil produksi (Wibowo, 2007 : 23).

## **H. METODOLOGI PENELITIAN**

### **1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe eksplanatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU. Format eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generalisasi sampel terhadap populasinya atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lain (Bungin, 2005: 38).

### **2. Populasi dan Sampel**

- a. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di TVKU sebanyak 43 orang karyawan.
- b. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Sensus karena responden dari kuesioner yang akan disebarakan adalah seluruh karyawan TVKU yang terlibat dalam produksi program.

- c. Uji-Z digunakan untuk mengetahui signifikansi perbedaan rata-rata suatu kelompok sampel dengan nilai pembanding yang ditetapkan (Budi, 2006 : 167). Dalam penelitian ini, dikarenakan sampel yang digunakan sebagai *pre-test* sebanyak kurang dari 30 orang, maka alat uji yang digunakan adalah Uji-T (Santoso, 2008: 205) dengan menggunakan menu *independent sample T-Test* (Santoso, 2008: 231). Rumus yang digunakan adalah (Bungin, 2005 : 188) :

$$t = \frac{M_x - M_y}{SD_{bM}}$$

$M_x$  = Rata - rata dari sampel X

$M_y$  = Rata - rata dari sampel Y

$SD_{bM}$  = Standar kesalahan perbedaan rata - rata

Untuk dapat menggunakan rumus tersebut, rumus tambahan dibutuhkan untuk mencari standar kesalahan perbedaan rata-rata dan standar kesalahan rata-rata, yaitu

$$SD_{bM} = \sqrt{SD^2 M_x + SD^2 M_y}$$

$SD^2 M_x$  = Kuadrat standar kesalahan rata - rata dari sampel X

$SD^2 M_y$  = Kuadrat standar kesalahan rata - rata dari sampel Y

Rumus standar kesalahan rata-rata adalah :

$$SD^2 M_x = \frac{SD^2}{N-1} \text{ atau } SD^2 M_y = \frac{SD^2}{N-1}$$

- d. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat suatu alat ukur mampu melakukan fungsi. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas suatu kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor pernyataan dan skor keseluruhan pernyataan responden terhadap informasi dalam kuesioner (Budi, 2006 : 247).
- e. Uji reliabilitas digunakan setelah kesahihan atau validitas kuesioner telah dilakukan. Tujuan dari uji reliabilitas ini adalah untuk mengetahui konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen. Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan dapat dipercaya dan tidaknya suatu instrumen penelitian berdasarkan tingkat kemantapan dan ketepatan suatu alat ukur (Budi, 2006 : 248).
- f. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan signifikansi hubungan antara dua variabel. (Budi, 2006:89). Dalam penelitian ini, arah hubungan antara dua variabel tidak dicari karena analisis korelasi menggunakan uji satu sisi (*one-tailed*).

### 3. Jenis Data

- a. Data primer, yaitu data kuesioner yang didapatkan langsung dari responden melalui metode sampling yang digunakan.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari studi pustaka, data *on-line* dan lain sebagainya.

#### 4. Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner pada SDM yang terlibat dalam kegiatan produksi program di TVKU, Semarang. Sebelum melakukan penelitian di TVKU Semarang, peneliti terlebih dahulu melakukan *pre-test* yang dilakukan di stasiun televisi lokal RBTV Yogyakarta. *Pre-test* ini bertujuan untuk menguji reliabilitas variabel serta validitas item-item pertanyaan yang ada di kuesioner penelitian.

Penelitian ini menggunakan *summated ratings* dari Likert, yaitu skor yang terdapat pada subjek di tiap-tiap pernyataan merupakan *rating* yang berarti data yang diperoleh bersifat ordinal (Idrus, 2007: 116). Skala Likert yang digunakan memiliki lima skala, dengan empat standar deviasi antara +2 dan -2.

#### 5. Pengolahan Data

- a. Editing, yaitu kegiatan mengoreksi atau meneliti kembali data yang telah didapat. Untuk membantu peneliti dalam melakukan proses editing, peneliti menggunakan *software SPSS 13.0* karena akan memudahkan proses pengolahan data.
- b. Tabulasi adalah proses penyusunan data ke dalam bentuk tabel. Hal-hal yang termasuk dalam kegiatan tabulasi antara lain *scoring* dan *koding*. *Scoring* adalah pemberian nilai terhadap item-item yang perlu diberi skor. *Koding* adalah pemberian kode-kode tertentu terhadap satu item, jika item yang bersangkutan tidak diberi skor (Idrus, 2007 : 200).

#### 6. Analisis Data

Regresi Sederhana digunakan untuk mencari pengaruh antara standar kompetensi kerja terhadap produktivitas pembuatan program serta untuk mencari pengaruh antara gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU. Dengan kata lain, analisis regresi

se sederhana digunakan untuk mencari pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi ganda atau *multiple regression* digunakan untuk mencari pengaruh antara standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU. Untuk menentukan model regresi yang akan digunakan, perlu diketahui terlebih dahulu nilai konstanta  $a$  serta koefisien  $b_1$  dan  $b_2$ . Berikut definisinya :

$Y$  = Produktivitas Pembuatan Program

$X_1$  = Analisis Jabatan

$X_2$  = Gaya Komunikasi Antarkaryawan

Model regresi  $\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$

Untuk mendapatkan model regresi tersebut, perlu untuk mencari nilai konstanta  $a$  serta koefisien  $b_1$  dan  $b_2$  dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Untuk dapat menghitung nilai  $a$ , terlebih dahulu menghitung rata-rata  $Y$ , rata-rata  $X_1$  dan rata-rata  $X_2$  yaitu dengan cara :

$$\text{Rata - rata } Y = \frac{\sum Y}{N}$$

$$\text{Rata - rata } X_1 = \frac{\sum X_1}{N}$$

$$\text{Rata - rata } X_2 = \frac{\sum X_2}{N}$$

Jadi,  $\alpha = Y - b_1 D_1 - b_2 X_2$  (Idrus, 2007 : 230-235)

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **P.T. TVKU SEMARANG**

Pada bab 2 ini, akan dibahas mengenai lokasi objek penelitian, serta profil responden penelitian yang telah dilakukan oleh penulis berdasarkan data yang didapat melalui pengamatan langsung dan kuesioner.

#### **A. Gambaran Umum TVKU Semarang**

TVKU merupakan salah satu perusahaan televisi lokal di Semarang yang dikelola oleh Universitas Dian Nuswantoro Semarang. TVKU memulai siaran lokal perdananya pada tahun 2003. TVKU Semarang mendapatkan ijin siaran berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah No. 483/116/2003 tanggal 13 September 2003 dan diperbaharui dengan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah 483/12A/2005 tertanggal 8 Pebruari 2005 untuk mendirikan stasiun televisi pendidikan dengan nama “TELEVISI KAMPUS UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO”, yang populer dengan singkatan TV-KU.

TVKU Semarang dikelola oleh sebuah badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas dengan nama “PT Televisi Kampus Universitas Dian Nuswantoro”. Program-program yang disiarkan oleh TVKU dibuat secara mandiri serta bekerjasama dengan pihak luar yang dipertimbangkan memenuhi persyaratan bobot kependidikan. Seluruh pengelolaan siaran dilakukan oleh sumber daya manusia dari UDINUS sendiri, bekerjasama dengan pihak-pihak yang berkompeten di bidang siaran televisi. Sumber dana yang digunakan dalam pembuatan program dan penyelenggaraan siaran digali dari dana mandiri. Penggunaan dana dari pihak lain atau *sponsorship* diterima hanya apabila dipertimbangkan tidak mengurangi bobot kependidikan yang dikandung dalam materi siaran, dan tanpa ikatan apapun.

Daerah cakupan (*coverage area*) pancaran TVKU meliputi kota Semarang, Demak, Kudus, Pati, Rembang, Blora, Jepara, Purwodadi, Ungaran, Salatiga,

Boyolali, Klaten, Kendal, Weleri, Batang, Pekalongan, Pemalang, Sragen, Ngawi, Madiun, sebagian Surakarta, Karanganyar, Sukoharjo, Temanggung, dan Wonosobo.

Siaran program di TVKU dimulai dari pukul 11.00 - 23.30 WIB. Selain menayangkan program-program pendidikan yang diproduksi sendiri, TVKU juga menyiarkan tayangan pendidikan yang di *relay* dari stasiun televisi berjaringan nasional, yaitu TV E, oleh DEPDIKNAS. Siaran-siaran dari TV E hanya menyiarkan program-program yang mendidik, seperti program belajar Bahasa Inggris, *talkshow* tentang pendidikan dan lain-lain.

Siaran dari TV E dimulai pada pukul 13.00 - 17.00 WIB setiap harinya. Siaran dari TV E ini ditayangkan pada jam yang potensial untuk disaksikan oleh para pelajar karena bertepatan dengan jam pulang sekolah. Dengan begitu, siaran pendidikan yang ditayangkan dapat memenuhi sasaran audiens yang diinginkan, yaitu pelajar ataupun masyarakat yang haus akan ilmu pengetahuan (Lihat Lampiran *Company Profile* hal. 122).

## B. Divisi Produksi Di TVKU

**TABEL II.1**  
**Jumlah SDM TVKU Berdasarkan Divisi**

No.	Jabatan	Divisi <i>News</i>	Divisi <i>Non-News</i>
1.	Produser	3 orang	5 orang
2.	Kameramen	8 orang	6 orang
3.	Presenter	4 orang	5 orang
4.	Editor Grafis	3 orang	5 orang
5.	Teknisi	4 orang	

Divisi produksi di TVKU terbagi menjadi dua bagian. Divisi produksi untuk program *News* dan *non-News* dipisahkan, begitu juga dengan bagian editing untuk divisi produksi *News* dan *non-News*. Pada divisi produksi *non-News* terdapat dua puluh satu orang yang terlibat untuk produksi program, terdiri dari lima orang

produser, enam orang kameramen, lima orang presenter sekaligus reporter serta lima orang editor grafis.

Pada divisi produksi *News*, terdapat delapan belas orang yang terlibat dalam proses produksi program. Tiga orang menjabat sebagai produser, delapan orang kameramen, empat orang presenter berita sekaligus reporter serta tiga orang yang bertugas sebagai editor grafis untuk menyelaraskan gambar dengan narasi.

**TABEL II.2**  
**Deskripsi Pekerjaan**

No.	Jabatan	Deskripsi Pekerjaan
1.	Produser	Melakukan koordinasi dengan SDM terkait, menyusun <i>budget</i> serta <i>rundown</i> program, memantau proses produksi.
2.	Kameramen	Merekam gambar atau kejadian, mengoperasikan kamera, koordinasi dengan produser dan reporter.
3.	Presenter	Membawakan acara, melaporkan berita, koordinasi dengan kameramen dan produser.
4.	Editor Grafis	Menyelaraskan gambar dengan narasi, membuat naskah berita.
5.	Teknisi	Mengoperasikan <i>switcher</i> , <i>CG</i> , <i>Audioman</i> , <i>Floor Director</i> .

Dalam melakukan penayangan hasil produksi, baik divisi news dan non-news dibantu oleh teknisi studio sebanyak empat orang yang melakukan penayangan dari program yang telah siap. Dengan begitu, jumlah total karyawan yang bertugas di divisi produksi adalah sebanyak 43 orang.

Karyawan-karyawan yang terlibat dalam proses produksi program di TVKU sebagian besar merupakan lulusan serta beberapa masih berstatus mahasiswa di Universitas Dian Nuswantoro. Tenaga ahli, seperti SDM yang bertugas di bagian teknik atau yang menduduki jabatan yang tinggi, merupakan hasil perekrutan berdasarkan keahlian yang dimiliki. Dengan kata lain untuk posisi tertentu, SDM yang terkait haruslah SDM yang benar-benar memiliki kompetensi serta keahlian dalam bidang tersebut.

Analisis jabatan yang baik belum terlalu diterapkan di TVKU. Ini terlihat dari data responden yang didapat, yaitu minimnya pengalaman dalam bidang penyiaran oleh karyawan di divisi produksi. Hanya beberapa orang saja yang direkrut untuk menduduki jabatan tertentu yang melewati proses perekrutan berdasarkan analisis jabatan yang baik. Hal ini dikarenakan TVKU berdiri di bawah naungan UDINUS Semarang. Oleh karena itu, TVKU memberikan kelonggaran terhadap mahasiswa atau alumni dari UDINUS untuk dapat masuk dan bekerja di TVKU. Hal ini sekaligus menyatakan bahwa kompetensi SDM yang dimiliki TVKU juga masih jauh dari persyaratan SDM yang diungkapkan oleh Chater (2003: 17).

### C. Profil Responden

Pada divisi produksi di TVKU, karyawan dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Pekerjaan reporter berita semua dikerjakan oleh perempuan yang sekaligus juga menjabat sebagai presenter berita. Kameramen, baik liputan maupun kameramen *indoor*, teknik serta *master control* semua dijabat oleh laki-laki. Pada bagian editing grafis, empat orang perempuan bergabung untuk mengerjakan penyelarasan gambar, baik untuk editor *News* maupun non-*News*.

**TABEL II.3**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	30 orang
2.	Perempuan	13 orang

Karyawan di TVKU sebagian besar merupakan lulusan baru atau *fresh graduate*. Kemudian sisanya merupakan tenaga ahli serta karyawan yang masih berstatus mahasiswa di Universitas Dian Nuswantoro. Sebesar 48,84 % karyawan di divisi produksi berumur antara 22 tahun hingga 24 tahun. 39,53 % karyawan lainnya berumur antara 20 tahun hingga 22 tahun. Kemudian sisanya sebesar 11,63 % merupakan karyawan yang berumur lebih dari 24 tahun.

**TABEL II.4**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No.	Umur	Jumlah
1.	< 20	0 orang
2.	20 tahun – 22 tahun	17 orang
3.	22 tahun – 24 tahun	21 orang
4.	> 24	5 orang

Pada stasiun televisi TVKU, sebagian besar SDM yang dimiliki berasal dari daerah atau suku Jawa, tidak terkecuali pada divisi produksi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, lebih dari separuh jumlah total SDM yang direkrut oleh TVKU berasal dari suku Jawa. Hal ini sesuai dengan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti yaitu sebanyak 72,09 % responden berasal dari suku Jawa. Responden lainnya berasal dari suku Melayu dan Sunda dengan persentase masing-masing sebanyak 9,3 %. Kemudian responden lain yang tersisa masing-masing sebanyak 4,66 % berasal dari suku Batak dan suku Banjar.

**TABEL II.5**  
**Responden Berdasarkan Suku**

No.	Suku	Jumlah
1.	Jawa	31 orang
2.	Melayu	4 orang
3.	Sunda	4 orang

4.	Kalimantan	2 orang
5.	Batak	2 orang

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang disebarakan saat penelitian berlangsung di TVKU, data diri yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa sebesar 53,49 % responden baru saja bekerja di divisi produksi kurang dari 1 tahun. Sedangkan untuk responden yang sudah bekerja di divisi produksi antara 1 tahun sampai 3 tahun sebesar 27,9 %. Kemudian untuk responden yang sudah memiliki pengalaman bekerja di divisi produksi selama 3 sampai 5 tahun hanya 18,6 %.

**Tabel II.6**  
**Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

No.	Pengalaman Di Divisi Produksi	Jumlah
1.	Kurang dari 1 tahun	23 orang
2.	Antara 1 tahun – 3 tahun	12 orang
3.	Antara 3 tahun – 5 tahun	8 orang

Responden yang bekerja di TVKU sebanyak 62,79 % merupakan karyawan yang dapat dikategorikan sebagai karyawan baru karena baru bekerja di TVKU selama kurang dari 1 tahun. 32,55 % responden sudah bekerja di TVKU selama kisaran waktu antara 1 sampai 3 tahun. Responden yang tersisa hanya sebesar 4,66 % yang merupakan karyawan yang sudah cukup lama bekerja di TVKU, yaitu selama kisaran waktu antara 3 sampai 5 tahun.

**Tabel II.7**  
**Lama Bekerja Responden**

No.	Lama Bekerja Di TVKU	Jumlah
1.	Kurang dari 1 tahun	27 orang
2.	Antara 1 tahun – 3 tahun	14 orang
3.	Antara 3 tahun – 5 tahun	2 orang

### BAB III

#### TEMUAN HASIL PENELITIAN

#### A. Penyajian Data Berdasarkan Hasil Kuesioner

Dalam melaksanakan penelitian di TVKU Semarang, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat untuk mengumpulkan data-data tentang pengaruh standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antar karyawan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU Semarang. Temuan penelitian dijabarkan dalam bentuk tabel dan dipisahkan berdasarkan variabel-variabel yang telah ditentukan dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut antara lain tentang Standar Kompetensi Kerja, Gaya Komunikasi Antarkaryawan dan Produktivitas Pembuatan Program.

##### 1. Standar Kompetensi Kerja

Variabel bebas yang pertama ini digunakan untuk mengetahui bagaimana standar kompetensi kerja berlaku di stasiun televisi lokal TVKU Semarang. Berikut adalah hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di TVKU Semarang.

**Tabel III.1**  
**Cepat Beradaptasi dengan Lingkungan Kerja**  
(Pernyataan kuesioner nomor 1)

Cepat beradaptasi terhadap lingkungan kerja	Frekuensi	Persentase
SS	16	37.21 %
S	25	58.14 %
R	2	4.65 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan data primer yang telah didapat, responden sebanyak 58,14 % menyatakan setuju bahwa mereka dapat dengan cepat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja. 37,21 % lainnya menyatakan bahwa mereka sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka dapat dengan cepat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja mereka. Hanya beberapa orang (4,65 %) menyatakan ragu-ragu bahwa mereka dapat dengan cepat menyesuaikan diri terhadap lingkungan kerja mereka.

Dengan hasil yang didapat di atas, dapat diketahui bahwa SDM yang dimiliki oleh TVKU mampu beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan kerja mereka. Dengan kecepatan beradaptasi yang dimiliki ini, akan mendorong kinerja para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Tabel III.2**  
**Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu**  
(Pernyataan kuesioner nomor 2)

<b>Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	4	9.3 %
S	38	88.37 %
R	1	2.33 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>

Sebagian besar responden (88,37 %) menyatakan setuju bahwa mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 9,3 % responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hanya satu orang (2,33 %) menyatakan ragu-ragu dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berdasarkan data-data di atas, terlihat jelas bahwa karyawan TVKU mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan tepat waktu, sehingga tidak mengganggu rutinitas siaran TVKU sehari-hari. Selain penyelesaian pekerjaan yang tepat waktu, faktor lain yang juga mempengaruhi hal tersebut adalah jumlah SDM yang digunakan dalam sebuah produksi program. Dengan perencanaan yang matang, proses produksi program pasti dapat berjalan dengan lancar.

**Tabel III.3**  
**Merencanakan Jumlah Tenaga yang Digunakan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 3)

<b>Merencanakan jumlah tenaga yang akan digunakan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	9	20,93 %
R	33	76,74 %
TS	1	2.33 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Dalam melakukan produksi program, 76,74 % responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka melakukan perencanaan jumlah tenaga atau SDM yang terlibat dalam sebuah produksi program. Sementara 20,93 % responden menyatakan setuju bahwa mereka melakukan perencanaan jumlah SDM. Kemudian hanya satu orang (2,33 %) menyatakan bahwa dirinya tidak setuju. Hal ini dikarenakan orang tersebut tidak memiliki kewenangan untuk menentukan jumlah SDM yang digunakan.

Dengan jumlah SDM yang telah direncanakan sebelumnya, akan sangat percuma jika semua perencanaan tersebut tidak diikuti dengan pola pelaksanaan kerja

yang tidak baik. Oleh karena itu, perusahaan membuat prosedur-prosedur kerja untuk diikuti agar proses produksi berjalan secara maksimal dan terkendali.

**Tabel III.4**  
**Bekerja Berdasarkan Prosedur Kerja**  
(Pernyataan kuesioner nomor 4)

<b>Bekerja berdasar prosedur kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	1	2,33 %
S	33	76,74 %
R	9	20,93 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 76,74 % responden menyatakan bahwa mereka setuju untuk mengerjakan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 20,93 % lainnya menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dalam mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan prosedur yang diberlakukan di perusahaan. 2,33 % responden atau satu orang saja yang menyatakan sangat setuju untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan.

Dengan melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur yang berlaku di perusahaan, proses produksi dapat berjalan sesuai dengan rencana karena berdasarkan prosedur yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan kelancaran proses produksi, maka hal ini juga akan mempengaruhi jumlah produksi yang dilakukan oleh SDM yang bertugas. Apabila proses produksi berjalan maksimal dan sesuai dengan rencana, maka target produksi juga akan dapat tercapai.

**Tabel III.5**  
**Hasil Produksi Mencapai Target Jumlah Produksi**  
(Pernyataan kuesioner nomor 5)

<b>Hasil produksi mencapai target jumlah produksi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	10	23,25 %
S	31	72,1 %
R	2	4,65 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 72,1 % responden yang menyatakan setuju bahwa produksi yang mereka lakukan dapat mencapai target jumlah produksi yang telah ditentukan. Sementara 23,25 % responden lain menyatakan bahwa mereka sangat setuju dapat mencapai target jumlah produksi. 4,65 % responden menyatakan bahwa mereka ragu-ragu dapat mencapai target jumlah produksi yang telah ditentukan sebelumnya.

Setelah target jumlah produksi dicapai, ada hal lain yang harus diperhatikan agar tayangan tersebut layak untuk ditayangkan. Hal tersebut adalah kualitas dari hasil produksi yang dilakukan. Dalam memproduksi suatu program, di samping target produksi yang ditentukan, kualitas juga merupakan hal yang harus diperhatikan agar tayangan atau program tersebut nantinya mendapatkan perhatian yang baik dari masyarakat atau audiens yang menyaksikan siaran dari TVKU.

**Tabel III.6**  
**Kualitas Hasil Produksi Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 6)

<b>Kualitas hasil produksi memuaskan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	5	11,63 %
S	33	76,74 %
R	5	11.63 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Dari data di atas, sebanyak 76,74 % responden menyatakan setuju bahwa kualitas dari hasil produksi yang mereka kerjakan memuaskan, selain itu beberapa responden (11,63 %) menyatakan bahwa mereka sangat setuju hasil produksi yang mereka kerjakan memiliki kualitas yang memuaskan. Kemudian 11,6 % responden yang tersisa menyatakan ragu-ragu bahwa kualitas hasil produksi yang mereka kerjakan memuaskan.

Dengan kualitas hasil produksi yang baik, akan sangat berpengaruh terhadap rating dari program tersebut. Dengan melaksanakan proses produksi sesuai dengan prosedur serta memenuhi target jumlah produksi, kualitas hasil produksi akan membawa program yang bersangkutan mencapai rating yang baik. Hal ini ditandai dengan banyaknya audiens yang menyaksikan program-program yang ditayangkan oleh TVKU.

**Tabel III.7**  
**Program Memiliki Rating yang Baik**  
(Pernyataan kuesioner nomor 7)

<b>Program memiliki rating yang baik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	24	55,81 %
R	18	41,86 %
TS	1	2.33 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 55,81 % responden yang menyatakan bahwa mereka setuju program yang mereka produksi memiliki rating yang baik. 41,86 % lainnya menyatakan bahwa mereka ragu-ragu program yang mereka produksi memiliki rating yang baik. Sementara 2,33 % menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa program yang mereka produksi memiliki rating yang baik.

Dengan kualitas produksi yang memuaskan, rating program yang baik dapat dicapai. Dengan mendapatkan rating yang baik, TVKU beserta seluruh SDM yang terkait di dalamnya mendapatkan *reward* atau penghargaan, baik dalam bentuk barang, bonus ataupun bentuk lainnya.

**Tabel III.8**  
**Reward Hasil Produksi**  
(Pernyataan kuesioner nomor 8)

<b>Hasil produksi baik, saya mendapat <i>reward</i></b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	24	55,81 %
R	16	37,21 %
TS	2	4,65 %
STS	1	2,33 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Responden sebanyak 55,81 % menyatakan setuju bahwa jika hasil produksi memuaskan, maka mereka mendapatkan *reward* dari perusahaan. Sebanyak 37,21 % lainnya menyatakan ragu-ragu apabila hasil produksi memuaskan, mereka akan mendapatkan *reward* dari perusahaan. Sedangkan 4,65 % menyatakan tidak setuju dan 2,33 % sisanya menyatakan sangat tidak setuju bahwa mereka akan mendapatkan *reward* apabila hasil produksi yang diraih memuaskan.

Tercapainya hasil produksi yang sesuai dengan harapan tidak lepas dari keterampilan yang dimiliki oleh SDM yang terlibat di dalamnya. Apabila seseorang di tempatkan pada suatu divisi atau kelompok yang sangat membutuhkan keterampilan khusus yang tidak dimiliki oleh banyak orang, dalam hal ini stasiun televisi TVKU, maka SDM tersebut memiliki peran yang sangat vital bagi kelancaran proses produksi.

**Tabel III.9**  
**Penempatan Sesuai Keterampilan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 9)

<b>Saya di tempatkan sesuai dengan <i>skill</i> yang saya miliki</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	16	37,21 %
R	23	53,48 %
TS	4	9,31 %
STS	0	0%
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 53,48 % responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka telah ditempatkan di tempat yang tepat, sesuai dengan *skill* yang dimiliki. 37,21 % responden lain menyatakan setuju bahwa mereka ditempatkan di tempat yang tepat. 9,31 % lainnya menyatakan ragu-ragu bahwa mereka telah ditempatkan di tempat yang tepat sesuai dengan *skill* yang mereka miliki.

Dengan ditematkannya seseorang di tempat yang tepat sesuai dengan *skill* yang dimiliki, hal ini dapat memacu tingkat produktivitas SDM tersebut dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan kata lain, jumlah produksi yang dikerjakan bergantung pada *skill* yang dimiliki oleh orang-orang yang terlibat dan dapat digunakan untuk memaksimalkan produksi agar mampu mencapai target yang diinginkan.

**Tabel III.10**  
**Jumlah Produksi Bergantung pada Keterampilan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 10)

<b>Produksi bergantung pada <i>skill</i> yang saya miliki</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	27	62,79 %
R	16	37,21 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Hanya ada dua pernyataan yang dipilih oleh responden dari penelitian ini. Dua pernyataan tersebut adalah pernyataan setuju dan ragu-ragu. Sebanyak 62,79 % responden menyatakan setuju bahwa *skill* yang mereka miliki berpengaruh terhadap jumlah produksi program. Sementara 37,21 % sisanya menyatakan bahwa mereka ragu-ragu apabila *skill* yang mereka miliki berpengaruh terhadap jumlah produksi program di TVKU.

Dengan tercapainya jumlah produksi yang tidak lepas dari keterampilan yang dimiliki oleh SDM yang terlibat, kualitas dari hasil produksi tersebut sekaligus akan berpengaruh terhadap rating dari program yang menayangkan program tersebut. Hal ini seperti dijelaskan pada pernyataan responden pada butir berikutnya.

**Tabel III.11**  
**Kualitas Produksi Berpengaruh pada Rating**  
(Pernyataan kuesioner nomor 11)

<b>Kualitas produksi berpengaruh pada rating program</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	5	11,62 %
S	36	83,73 %
R	2	4,65 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 83,73 % responden menyatakan setuju bahwa kualitas produksi berpengaruh terhadap rating program yang bersangkutan. Sebanyak 11,62 % responden menyatakan sangat setuju bahwa kualitas produksi sangat berpengaruh terhadap rating dari program yang menayangkan. Beberapa responden (4,65 %) menyatakan ragu-ragu bahwa kualitas produksi memiliki pengaruh terhadap rating program.

Kualitas hasil produksi, selain mengutamakan keterampilan dari SDM yang ahli di bidangnya, juga harus diperhatikan bagaimana kru atau SDM lain yang memiliki latar belakang pendidikan atau keahlian berbeda beradaptasi dengan pekerjaan mereka dalam memproduksi suatu program.

**Tabel III.12**  
**Adaptasi dengan Pekerjaan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 12)

<b>Saya cepat beradaptasi dengan pekerjaan saya</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	1	2,33 %
S	34	79,07 %
R	8	18,6 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 79,07 % responden menyatakan setuju bahwa mereka dapat dengan cepat beradaptasi dengan pekerjaan yang diberikan. Sebanyak 2,33 % responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka beradaptasi dengan cepat terhadap pekerjaan yang diberikan. Sedangkan responden yang tersisa sebanyak 18,6 % menyatakan ragu-ragu bahwa mereka dapat dengan cepat beradaptasi dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemampuan beradaptasi yang terhadap pekerjaan harus diikuti juga dengan kemampuan beradaptasi dengan sesama karyawan, terutama dalam satu divisi. Hal ini seperti dijelaskan dalam butir 13 pernyataan selanjutnya.

**Tabel III.13**  
**Cepat Membaur dengan Karyawan Satu Divisi Program**  
(Pernyataan kuesioner nomor 13)

<b>Saya cepat membaur dengan rekan kerja di produksi program yang sama</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	1	2,33 %
S	35	81,39 %
R	7	16,28 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 81,39 % responden menyatakan setuju kalau mereka dapat dengan cepat membaur dengan sesama karyawan dalam satu pembuatan program. 16,28 % lainnya menyatakan ragu-ragu bahwa mereka dapat cepat beradaptasi dengan rekan kerja dalam satu divisi pembuatan program. Sementara hanya satu orang yaitu 2,33 % yang menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut.

Selain membaur dengan karyawan lain dalam satu pembuatan program, hubungan dengan karyawan lain di program lain di TVKU juga penting. Hal ini untuk menjaga hubungan kerjasama di antara sesama karyawan, baik hubungan dalam satu divisi pembuatan program, maupun divisi program lain.

**Tabel III.14**  
**Cepat Membaur dengan Karyawan Divisi Program Lain**  
(Pernyataan kuesioner nomor 14)

<b>Saya cepat membaaur dengan rekan kerja di produksi program yang berbeda</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	1	2,33 %
S	24	55,81 %
R	17	39,53 %
TS	1	2,33 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 55,81 % responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa seorang karyawan harus cepat membaaur dengan karyawan lain di divisi produksi program yang berbeda. 39,53 % lainnya menyatakan ragu-ragu bahwa mereka dapat dengan cepat membaaur dengan karyawan lain di divisi produksi berbeda. Sementara pernyataan sangat setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan tersebut masing-masing dinyatakan oleh 2,33 % responden.

Di samping membaaur dan menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dalam divisi yang sama, hubungan antarkaryawan di divisi yang berbeda juga menjadi hal yang harus diperhatikan agar tercipta hubungan serta kerjasama yang baik antarkaryawan di TVKU.

**Tabel III.15**  
**Berhubungan Baik dengan Karyawan Lain**  
(Pernyataan kuesioner nomor 15)

<b>Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	2	4,65 %
S	33	76,75 %
R	8	18,6 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Pernyataan setuju yang dipilih oleh responden dalam kuesioner ini adalah 76,75 % responden. 18,6 % menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa mereka semua menjalin hubungan baik sesama karyawan di TVKU. Sedangkan 4,65 % lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mereka menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.

Berdasarkan pernyataan di atas, jelas sekali bahwa semua karyawan di TVKU menjalin hubungan yang baik dengan sesama karyawan. Pertanyaan selanjutnya yang muncul adalah tentang bagaimana hubungan mereka dengan atasan. Selain menjaga hubungan baik dengan karyawan lain, seorang karyawan juga harus memiliki etika serta hubungan yang baik dengan atasan di TVKU.

**Tabel III.16**  
**Membina Hubungan Baik dengan Atasan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 16)

<b>Saya membina hubungan baik dengan Atasan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	1	2,33 %
S	26	60,46 %
R	16	37,21 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 60,46 % responden menyatakan setuju bahwa mereka membina hubungan baik dengan atasan mereka di TVKU. Responden lain sebanyak 37,21 % responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka harus menjalin hubungan baik dengan atasan mereka di TVKU. Sedangkan 2,33 % sisanya menyatakan sangat setuju untuk menjalin hubungan yang baik dengan atasan mereka.

Dengan menjaga kebersamaan serta kerjasama yang baik antarkaryawan, proses produksi dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya tanpa mendapatkan hambatan yang berarti. Dengan menjaga hubungan yang baik terutama dengan rekan satu divisi, akan membuat proses produksi berjalan dengan baik dan dengan suasana kekeluargaan.

**Tabel III.17**

(Pernyataan kuesioner nomor 17)

**Hubungan Baik dengan Rekan Kerja Satu Divisi**

<b>Hubungan dengan rekan kerja satu divisi terjaga dengan baik</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	6	13,95 %
S	35	81,39 %
R	2	4,65 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Untuk pernyataan terakhir di variabel pertama ini, sebanyak 81,39 % responden menyatakan setuju. 13,95 % lainnya menyatakan sangat setuju bahwa mereka selalu menjaga hubungan antarkaryawan dalam divisi yang sama dengan baik. 4,65 % reponden yang tersisa menyatakan ragu-ragu bahwa hubungan mereka dengan rekan kerja satu divisi terjaga dengan baik.

## **2. Gaya Komunikasi Antarkaryawan**

Variabel berikutnya yang dibahas dalam penelitian ini adalah variabel tentang gaya komunikasi antarkaryawan. Variabel bebas yang juga mempengaruhi variabel terikat dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana semua karyawan yang bekerja di TVKU Semarang berkomunikasi serta berinteraksi dengan karyawan lainnya, baik dalam divisi yang sama maupun divisi yang berbeda.

**Tabel III.18**  
**Bersikap Baik pada Sesama Karyawan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 1)

<b>Bersikap baik terhadap sesama karyawan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	37	86,05 %
R	6	13,95 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 86,05 % responden menyatakan setuju bahwa terhadap sesama karyawan harus bersikap dan berperilaku yang baik. Sisanya sebanyak enam orang (13,95 %) menyatakan ragu-ragu bahwa terhadap sesama karyawan harus bersikap baik. Hal ini agar proses produksi program dapat berjalan dengan lancar tanpa perbedaan pendapat ataupun selisih paham antara karyawan satu dengan lainnya.

Dengan bersikap dan berperilaku baik terhadap sesama karyawan, segala bentuk permasalahan dapat diantisipasi dan diatasi dengan mudah. Dengan menghindari terjadinya masalah antarkaryawan, maka proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

**Tabel III.19**  
**Menghindari Permasalahan dengan Karyawan Lain**  
(Pernyataan kuesioner nomor 2)

<b>Menghindari permasalahan dengan karyawan lain</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	23	53,49 %
R	18	41,86 %
TS	2	4,65 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 53,49 % responden menyatakan setuju bahwa mereka selalu berusaha untuk menghindari berbagai permasalahan dengan karyawan lain. 41,86 % responden menyatakan setuju, sedangkan 4,65 % sisanya menyatakan ragu-ragu mereka berusaha menghindari permasalahan dengan karyawan lain. Tidak ada seorang pun yang menyatakan sangat tidak setuju dalam pernyataan ini.

Hal ini adalah pertanda baik bahwa proses produksi di TVKU selalu berjalan lancar tanpa ada hambatan yang berarti karena sebagian besar karyawannya selalu menghindari berbagai jenis permasalahan yang terjadi.

Apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, apabila sebuah masalah muncul, hal-hal apa sajakah yang akan dilakukan oleh seorang karyawan agar masalah tersebut cepat diselesaikan dan tidak mengganggu jalannya proses produksi.

**Tabel III.20**  
**Menyelesaikan Masalah Agar Produksi Lancar**  
(Pernyataan kuesioner nomor 3)

<b>Menyelesaikan masalah agar proses produksi lancar</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	24	55,81 %
R	19	44,19 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 55,81 % responden menyatakan setuju bahwa mereka harus dapat menyelesaikan masalah yang terjadi agar tidak mengganggu jalannya proses produksi program. Sementara responden yang tersisa sebanyak 44,19 % menyatakan setuju bahwa mereka harus menyelesaikan masalah agar tidak menghambat proses produksi program.

Salah satu hal yang paling sering menjadi masalah dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah perbedaan kepentingan. Hal ini bisa memicu ketidakharmonisan hubungan antarkaryawan. Dengan adanya perbedaan kehendak atau kepentingan, masalah bisa terjadi kapan saja dan dapat mengganggu proses produksi sebuah program.

**Tabel III.21**  
**Tidak Memaksakan Kehendak pada Orang Lain**  
(Pernyataan kuesioner nomor 4)

<b>Tidak memaksakan kehendak pada orang lain</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	1	2,33 %
S	24	55,81 %
R	18	41,86 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 55,81 % responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa mereka tidak memaksakan kehendak pada orang lain. 41,86 % lainnya menyatakan ragu-ragu bahwa mereka tidak memaksakan kehendak mereka kepada orang lain. Sedangkan 2,33 % responden yang tersisa menyatakan sangat setuju bahwa mereka tidak memaksakan kehendaknya kepada orang lain.

Selain memaksakan kehendak kepada orang lain, hal lain yang berpengaruh adalah perbedaan pendapat di antara sesama karyawan. Apabila ada seseorang atau suatu kelompok dalam sebuah organisasi atau perusahaan memaksakan pendapat mereka agar diterima oleh orang lain, hal ini dapat saja mengganggu jalannya proses produksi.

**Tabel III.22**  
**Tidak Memaksakan Pendapat pada Orang Lain**  
(Pernyataan kuesioner nomor 5)

<b>Tidak memaksakan pendapat pada orang lain</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	23	53,49 %
R	19	44,18 %
TS	1	2.33 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 53,49 % responden menyatakan setuju untuk tidak memaksakan pendapat mereka pada orang lain. 44,18 % responden menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa mereka tidak pernah memaksakan pendapat mereka pada orang lain. Sementara sisanya 2,33 % menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Di samping itu, selain tidak memaksakan pendapat sendiri, seseorang juga tidak boleh begitu saja mengalah pada pendapat yang diutarakan oleh orang lain. Apabila seseorang tidak sependapat dengan pendapat orang lain, orang tersebut harus mengeluarkan pendapatnya. Apabila hal ini tidak dilakukan, maka orang tersebut termasuk dalam kategori orang dengan jenis komunikasi pasif.

**Tabel III.23**  
**Tidak Langsung Mengalah pada Pendapat Orang Lain**  
(Pernyataan kuesioner nomor 6)

<b>Tidak begitu saja mengalah pada pendapat orang</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	19	44,18 %
R	21	48,84 %
TS	3	6,98 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 48,84 % responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka tidak begitu saja mengalah pada pendapat orang lain. 44,18 % lainnya menyatakan setuju bahwa mereka tidak begitu saja mengalah pada pendapat orang lain dan 6,98 % responden yang tersisa menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan di atas.

Dalam mengutarakan pendapat, seseorang harus memikirkan terlebih dahulu apa yang akan diutarakan agar tidak menyebabkan terjadinya salah pengertian dan agar pendapat yang diutarakan lebih mudah dan cepat dimengerti oleh orang lain.

**Tabel III.24**  
**Berpikir Sebelum Bertindak**  
(Pernyataan kuesioner nomor 7)

<b>Berpikir sebelum bertindak</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	26	60,47 %
R	17	39,53 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 60,47 % responden menyatakan setuju bahwa mereka adalah tipe orang yang berpikir dulu sebelum bertindak. Sementara 39,53 % responden lainnya menyatakan sangat ragu-ragu terhadap pernyataan bahwa sebelum bertindak, telah dipikirkan terlebih dahulu secara matang apa yang akan dilakukan.

Selain mengutarakan pendapat serta memikirkan terlebih dahulu hal-hal yang akan diutarakan, seorang karyawan juga harus dapat menghargai pendapat orang lain agar pendapat yang diutarakan oleh karyawan tersebut juga dihargai oleh karyawan lain.

**Tabel III.25**  
**Menghargai Pendapat Orang Lain**  
(Pernyataan kuesioner nomor 8)

<b>Menghargai pendapat orang lain</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	29	67,44 %
R	14	32,56 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 67,44 % responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa mereka menghargai pendapat yang diutarakan oleh orang lain. Lainnya sebanyak 32,56 % responden yang tersisa menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan yang menyatakan bahwa mereka menghargai pendapat yang diutarakan oleh orang lain.

Pendapat yang diutarakan oleh seorang karyawan, apabila ditanggapi dengan kritikan yang membangun, dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi terhadap karyawan yang bersangkutan sebagai perbaikan.

**Tabel III.26**  
**Menerima Kritik dari Orang Lain**  
(Pernyataan kuesioner nomor 9)

<b>Menerima kritik dari orang lain</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	28	65,11 %
R	15	34,89 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

65,11 % responden yang terlibat dalam penelitian menyatakan setuju bahwa mereka menerima kritik yang disampaikan oleh orang lain. sementara 34,89 % responden yang tersisa menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan bahwa mereka menerima kritik yang disampaikan oleh orang lain.

Dengan adanya kritikan yang diutarakan oleh karyawan lain, hal itu dapat dijadikan sebagai bahan untuk memperbaiki kekurangan. Hal tersebut dapat dijadikan bahan evaluasi agar tidak terjadi lagi kekurangan dan kesalahan yang sama.

**Tabel III.27**  
**Menjadikan Kritik sebagai Bahan Evaluasi**  
(Pernyataan kuesioner nomor 10)

<b>Menjadikan kritik sebagai bahan evaluasi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	26	60,47 %
R	17	39,53 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 60,47 % responden menyatakan setuju bahwa kritik yang disampaikan orang lain menjadi bahan evaluasi terhadap kinerja mereka di perusahaan. 39,53 % responden yang tersisa menyatakan ragu-ragu akan menjadikan kritik sebagai bahan evaluasi yang akan memperbaiki kinerja mereka di perusahaan.

Kritikan yang disampaikan oleh karyawan lain seharusnya bisa dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi, apalagi jika orang yang mengkritik adalah seorang atasan atau pimpinan di perusahaan tersebut. Seorang atasan dapat melihat bagaimana kinerja karyawannya dan kritik apa yang harus diutarakan sebagai bahan evaluasi agar kinerja dari karyawannya dapat meningkat.

**Tabel III.28**  
**Bersikap Baik dengan Atasan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 11)

<b>Bersikap baik pada atasan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	25	58,14 %
R	18	41,86 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 58,14 % responden menyatakan setuju bahwa mereka harus bersikap baik pada atasan mereka. Kemudian responden lain yang tersisa sebanyak 41,86 % responden lain menyatakan ragu-ragu bahwa mereka harus bersikap baik dan menjaga etika mereka pada atasan mereka.

Selain kepada pihak internal perusahaan, sikap seorang karyawan juga harus baik dan terjaga kepada pihak eksternal perusahaan. Dalam hal ini adalah klien dari perusahaan yang merupakan salah satu unsur terpenting untuk kelangsungan hidup sebuah perusahaan.

**Tabel III.29**  
**Bersikap Baik pada Klien Perusahaan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 12)

<b>Bersikap baik pada klien</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	24	55,82 %
R	19	44,18 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 55,82 % responden menyatakan bahwa mereka setuju terhadap pernyataan bahwa mereka harus bersikap baik kepada klien perusahaan, sementara sisanya sebanyak 44,18 % responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka harus bersikap baik terhadap klien perusahaan.

Selain klien perusahaan, ada lagi unsur lainnya yang tidak kalah penting, yaitu *talent* atau artis, narasumber maupun bintang tamu yang mengisi acara di TVKU. Dengan adanya *talent* tersebut, tayangan program dapat terlihat lebih menarik dan menghibur audiens.

**Tabel III.30**  
**Bersikap Baik pada *Talent* Perusahaan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 13)

Bersikap baik pada <i>talent</i>	Frekuensi	Persentase
SS	2	4,65 %
S	27	62,79 %
R	14	32,56 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
Jumlah	43	100 %

Sebanyak 62,79 % responden menyatakan setuju bahwa mereka harus bersikap baik terhadap *talent* yang ada di TVKU. Kemudian sebanyak 32,56 % responden lain menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan ini. Sisanya sebanyak dua orang atau 4,65 % menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan di atas.

Sikap baik yang diberikan kepada setiap orang diperusahaan tidak terlepas dengan penggunaan bahasa yang baik dan benar. Bahasa yang dapat mengkomunikasikan maksud dan tujuan yang merupakan bahasa persatuan, yaitu Bahasa Indonesia agar tidak terjadi kesalahpahaman apabila penggunaan bahasa tidak diperhatikan.

**Tabel III.31**  
**Komunikasi Menggunakan Bahasa Indonesia**  
(Pernyataan kuesioner nomor 14)

<b>Komunikasi Menggunakan Bahasa Indonesia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	3	6,98 %
S	22	51,16 %
R	17	39,53 %
TS	1	2,33 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 51,16 % responden menyatakan setuju terhadap pernyataan ini. 39,53 % menyatakan ragu-ragu, 6,98 % responden menyatakan bahwa mereka sangat setuju untuk menggunakan bahasa Indonesia pada sesama karyawan. Kemudian yang responden yang tersisa sebanyak 2,33 % menyatakan bahwa mereka tidak setuju menggunakan bahasa Indonesia pada sesama karyawan.

Adanya hal yang membatasi komunikasi antarkaryawan, yaitu persoalan bahasa, yang kadang memblokir informasi yang disampaikan oleh karyawan satu kepada yang lain. Dengan penggunaan bahasa daerah yang tidak dimengerti maka akan menimbulkan terlambatnya sebuah informasi sampai ke karyawan lain yang berbeda daerah.

**Tabel III.32**  
**Menggunakan Bahasa Daerah dalam Rapat**  
(Pernyataan kuesioner nomor 15)

<b>Memakai bahasa daerah dalam rapat</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	4	9,3 %
R	27	62,8 %
TS	12	27,9 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 62,8 % responden menyatakan ragu-ragu bahwa mereka menggunakan bahasa daerah dalam sebuah rapat. Sementara 27,9 % responden menjawab tidak setuju atas pernyataan bahwa mereka menggunakan bahasa daerah dalam rapat. Akan tetapi, ada 9,3 % responden yang menyatakan bahwa mereka setuju menggunakan bahasa daerah di dalam rapat.

Selain penggunaan bahasa verbal, bahasa non-verbal juga memberikan pengaruh tersendiri dalam komunikasi antarkaryawan sehari-hari. Bahasa non-verbal yang dimaksud adalah bahasa tubuh. Menggunakan anggota tubuh untuk mengarahkan atau menunjukkan sesuatu, selain praktis, ternyata menimbulkan kesan lain berdasarkan pandangan karyawan yang bervariasi.

**Tabel III.33**  
**Menunjukkan Sesuatu dengan Anggota Tubuh**  
(Pernyataan kuesioner nomor 16)

<b>Memakai anggota tubuh untuk menunjukkan sesuatu</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	0	0 %
S	11	25,58 %
R	25	58,14 %
TS	7	16,28 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 58,14 % responden menyatakan ragu-ragu dengan penggunaan anggota tubuh untuk menunjukkan sesuatu atau mengarahkan seseorang. 25,58 % responden lain menyatakan setuju terhadap pernyataan ini. Sementara 16,28 % responden yang tersisa menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan bahwa mereka menggunakan anggota tubuh untuk mengarahkan atau menunjukkan sesuatu kepada karyawan lain.

Selain menggunakan anggota tubuh untuk menunjukkan sesuatu, bahasa tubuh juga sering digunakan sebagai bentuk pernyataan sikap sebagai pengganti kata atau kalimat verbal. Seperti untuk menyatakan sikap setuju ataupun tidak.

**Tabel III.34**  
**Bahasa Tubuh untuk Menyatakan Sikap Setuju**  
(Pernyataan kuesioner nomor 17)

Menggunakan bahasa tubuh untuk menyatakan sikap setuju	Frekuensi	Persentase
SS	3	6,98 %
S	18	41,86 %
R	22	51,16 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
Jumlah	43	100 %

Sebanyak 51,16 % responden ragu-ragu terhadap pernyataan bahwa mereka menggunakan bahasa tubuh untuk menyatakan sikap setuju terhadap suatu hal. Kemudian 41,86 % responden menyatakan setuju untuk menggunakan bahasa tubuh sebagai pernyataan sikap setuju. Hanya 6,98 % responden yang menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mereka menggunakan bahasa tubuh untuk menyatakan sikap setuju terhadap suatu hal.

Bahasa memang sangat mempengaruhi bagaimana gaya komunikasi yang terjadi di suatu perusahaan. Dengan banyaknya keberadaan karyawan dari daerah lain yang berbeda bahasa, maka akan semakin *plural* gaya komunikasi yang terjadi di dalam perusahaan tersebut.

**Tabel III.35**  
**Setuju Keberadaan Karyawan dari Luar Daerah**  
(Pernyataan kuesioner nomor 18)

<b>Setuju dengan adanya karyawan dari luar daerah</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	5	11,63 %
S	32	74,42 %
R	6	13,95 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 74,42 % responden menyatakan setuju dengan keberadaan karyawan dari luar daerah tempat perusahaan berdiri atau tempat di mana mayoritas karyawan berasal. 13,95 % responden menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan tersebut. Kemudian sebanyak 11,63 % responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka bisa menerima keberadaan karyawan dari luar daerah.

### **3. Produktivitas Pembuatan Program**

Variabel ini merupakan variabel terikat dalam penelitian ini. Variabel ini digunakan untuk mengetahui apakah program-program yang diproduksi oleh TVKU Semarang tingkat produktivitasnya tinggi serta dipengaruhi oleh dua variabel bebas yang dibahas sebelumnya.

**Tabel III.36**  
**Gambar Rekaman Liputan Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 1)

<b>Hasil rekaman gambar liputan memuaskan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	7	16,28 %
S	32	74,42 %
R	4	9,3 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 74,42 % responden menyatakan setuju bahwa hasil rekaman gambar liputan memuaskan. Sementara responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16,28 %. Responden yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 9,3 % terhadap pernyataan bahwa hasil rekaman gambar liputan memuaskan.

Apabila telah didapatkan hasil rekaman gambar liputan yang baik untuk program *news*, selanjutnya yang harus diperhatikan adalah bagaimana tayangan *news* menyiarkan hasil liputan dengan kualitas visual yang baik.

**Tabel III.37**  
**Kualitas Tayangan *News* Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 2)

<b>Kualitas visual tayangan <i>news</i> memuaskan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	6	13,95 %
S	31	72,1 %
R	6	13,95 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 72,1 % responden menyatakan setuju dengan hasil memuaskan dari kualitas visual tayangan *news* yang ditayangkan. Untuk pernyataan sangat setuju, sebanyak 13,95 % responden memberikan pernyataan, begitu juga dengan pernyataan ragu-ragu, yaitu sebanyak 13,95 % responden yang menyatakan kualitas visual tayangan *news* yang memuaskan.

Selain dari tayangan *news*, program lain juga harus diperhatikan bagaimana kualitas visual dari tayangannya. Agar mendapatkan tempat di benak audiens

**Tabel III.38**  
**Kualitas Tayangan *Talkshow* Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 3)

<b>Kualitas visual tayangan <i>talkshow</i> memuaskan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	5	11,62 %
S	30	69,77 %
R	8	18,61 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 69,77 % responden menyatakan setuju terhadap hasil yang memuaskan dari kualitas visual tayangan *talkshow*. 18,61 % responden menyatakan ragu-ragu dan sisanya sebanyak 11,62 % menyatakan sangat setuju dengan kualitas visual tayangan *talkshow* yang memuaskan.

Selain kualitas dari segi visual, audio juga harus diperhatikan agar seimbang antara berita dan gambar. Apabila audio memiliki kualitas buruk, maka tayangan tersebut akan berkurang kualitasnya secara keseluruhan.

**Tabel III.39**  
**Kualitas Audio Program News Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 4)

<b>Kualitas audio tayangan news memuaskan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	7	16,28 %
S	23	53,49 %
R	13	30,23 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 53,49 % responden menyatakan setuju bahwa kualitas audio pada tayangan program *news* memuaskan. 30,23 % lainnya menyatakan ragu-ragu serta 16,28 % sisanya menyatakan sangat setuju bahwa kualitas audio yang tayang pada setiap program *news* sudah memuaskan.

Kualitas audio yang ada dalam penayangan program *news* tidak lepas dari kualitas audio pada rekaman gambar liputan. Semakin baik rekaman dari gambar liputan, semakin baik pula kualitas audio pada saat ditayangkan.

**Tabel III.40**  
**Kualitas *Audio* Rekaman Liputan Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 5)

Kualitas audio rekaman liputan memuaskan	Frekuensi	Persentase
SS	8	18,6 %
S	26	60,46 %
R	9	20,94 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
Jumlah	43	100 %

Sebanyak 60,46 % responden menyatakan setuju bahwa kualitas audio pada rekaman gambar liputan sudah memuaskan. 20,94 % responden lainnya menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut. Selain itu, ada sebanyak 18,6 % responden yang menyatakan ragu-ragu terhadap kualitas audio rekaman gambar liputan.

Selain pada rekaman gambar liputan, kualitas audio juga harus diperhatikan pada program acara lainnya. Bagaimana kualitas audio harus diatur agar tayangan yang disajikan lebih menarik dengan adanya dukungan dari audio yang memuaskan.

**Tabel III.41**  
**Kualitas Audio Tayangan *Talkshow* Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 6)

<b>Kualitas audio tayangan <i>talkshow</i> memuaskan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	8	18,6 %
S	29	67,44 %
R	6	13,96 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 67,44 % responden menyatakan setuju terhadap kualitas audio tayangan *talkshow* yang sudah memuaskan. 18,6 % lainnya menyatakan sangat setuju bahwa kualitas audio yang disajikan pada program *talkshow* sudah memuaskan. Sedangkan 13,96 % responden yang tersisa menyatakan ragu-ragu terhadap kualitas audio yang disajikan oleh tayangan program *talkshow* di TVKU.

Kualitas audio juga harus didukung oleh kualitas tampilan visual yang menarik, sehingga audiens merasakan sesuatu yang berbeda dari tayangan peliputan seperti biasanya. Tampilan visual yang dimaksud adalah adanya penggunaan *special effect* atau efek khusus yang digunakan dalam sebuah tayangan yang membuat tampilan tayangan lebih menarik dan berbeda.

**Tabel III.42**  
**Penggunaan *Special Effect* Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 7)

<i>Special effect</i> yang digunakan memuaskan	Frekuensi	Persentase
SS	4	9,3 %
S	30	69,77 %
R	9	20,93 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 69,77 % responden menyatakan setuju bahwa penggunaan efek video pada program-program tayangan di TVKU sudah memuaskan. Akan tetapi, ada 20,93 % responden yang menyatakan ragu-ragu bahwa penggunaan efek-efek video pada tayangan-tayangan program di TVKU sudah memuaskan. Walaupun demikian, 9,3 % responden yang tersisa menyatakan sangat setuju dengan pernyataan yang menyatakan bahwa penggunaan efek khusus pada tayangan-tayangan di TVKU sudah memuaskan.

Penggunaan efek video khusus jelas menambah kesan lain dalam sebuah penayangan sebuah program. Tampilan gambar akan lebih menarik dan sesuai dengan alur yang ditentukan. Alur atau jalan cerita yang diciptakan dalam sebuah penayangan, biasanya berupa tayangan berita atau informasi, menggunakan narasi. Kualitas audio pada narasi atau biasa disebut naskah *voice over* juga mempengaruhi bagaimana cerita pada tayangan tersebut bisa membawa audiens mengikuti alur dari tayangan yang di sajikan.

**Tabel III.43**  
**Kualitas *Audio* Narasi Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 8)

<b>Kualitas audio narasi sudah memuaskan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	5	11,63 %
S	28	65,11 %
R	10	23,26 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 65,11 % responden menyatakan setuju dengan kualitas audio narasi yang memuaskan. 23,26 % responden menyatakan ragu-ragu terhadap kualitas audio narasi yang memuaskan. Responden lainnya sebanyak 11,63 % menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa kualitas audio narasi sudah memuaskan.

Kualitas audio, baik audio rekaman maupun audio narasi, serta kualitas video atau gambar menjadikan tayangan lebih menarik untuk disaksikan dan tanpa gangguan. Banyaknya hasil produksi yang dihasilkan setiap harinya disesuaikan berdasarkan target produksi yang telah dibuat agar kualitas tetap terjaga.

**Tabel III.44**  
**Hasil Produksi Program dalam Sehari Sesuai Target**  
(Pernyataan kuesioner nomor 9)

<b>Jumlah hasil produksi sesuai target</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	8	18,6 %
S	27	62,8 %
R	7	16,29 %
TS	1	2,33 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 62,8 % responden menyatakan setuju bahwa jumlah hasil produksi dalam sehari mencapai target yang telah ditentukan. 18,6 % lainnya menyatakan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. 16,29 % lainnya menyatakan ragu-ragu dan sisanya 2,33 % menyatakan tidak setuju dengan pernyataan bahwa jumlah produksi setiap harinya mencapai target produksi yang telah ditentukan.

Adanya target jumlah produksi yang harus dipenuhi dalam sehari membuat para karyawan yang bekerja di TVKU bekerja keras. Mengingat jumlah SDM yang ada di divisi produksi terbatas jumlahnya, untuk mencapai target jumlah produksi dibutuhkan kerja ekstra dari SDM yang terlibat di dalam divisi produksi.

**Tabel III.45**  
**Dapat Terlibat Lebih dari Dua Produksi dalam Sehari**  
(Pernyataan kuesioner nomor 10)

<b>Terlibat lebih dari dua pekerjaan dalam sehari</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	8	18,6 %
S	28	65,11 %
R	7	16,29 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 65,11 % responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa karyawan dalam sehari terlibat lebih dari dua aktifitas produksi. Selanjutnya, sebanyak 18,6 % responden menyatakan sangat setuju dan 16,29 % sisanya menyatakan ragu-ragu bahwa dalam sehari seorang karyawan dapat terlibat lebih dari dua aktifitas produksi.

Selain dari divisi produksi *non-news*, dalam proses peliputan berita di divisi produksi *news* juga demikian. Apa strategi yang mereka terapkan untuk mendapatkan berita yang baik dan bermutu. Bagaimana cara mereka untuk dapat memenuhi target jumlah berita yang masuk ke redaksi TVKU.

**Tabel III.46**  
**Kegiatan Liputan Lebih dari Dua dalam Sehari**  
(Pernyataan kuesioner nomor 11)

<b>Melakukan peliputan lebih dari dua materi liputan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	7	16,27 %
S	24	55,82 %
R	11	25,58 %
TS	1	2,33 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 55.82 % responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa karyawan dapat melakukan aktifitas peliputan lebih dari dua materi liputan dalam sehari. 25,58 % lainnya menyatakan ragu-ragu mereka melakukan kegiatan peliputan lebih dari dua kali dalam sehari. Sedangkan 16,27 % responden menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa mereka melakukan kegiatan peliputan lebih dari dua peliputan dalam sehari untuk memenuhi target produksi berita. 2,33 % responden yang tersisa menyatakan tidak setuju terhadap pernyataan ini.

Dengan banyaknya aktifitas produksi yang dilakukan baik dari divisi produksi *non-news* dan produksi *news*, kembali muncul pertanyaan, apakah mereka terbebani dengan pekerjaan mereka yang terkesan selalu diburu waktu.

**Tabel III.47**  
**Tidak Terbebani dengan Pekerjaan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 12)

<b>Tidak terbebani dengan pekerjaan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	5	11,63 %
S	29	67,44 %
R	8	18,6 %
TS	1	2,33 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 67,44 % responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mereka tidak terbebani dengan pekerjaan mereka sekarang. 18,6 % responden lain menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan ini. Ada sebanyak 11,63 % responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pekerjaan mereka saat ini tidak membuat mereka terbebani. Sedangkan 2,33 % responden yang tersisa menyatakan bahwa mereka tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dengan kata lain responden tersebut merasa terbebani dengan pekerjaan mereka saat ini.

Demikian juga pada divisi produksi *news*. Apakah banyaknya aktifitas peliputan membuat mereka terbebani karena aktifitas peliputan dapat dikatakan tidak mengenal waktu dan membutuhkan kesiapan kapan saja dibutuhkan.

**Tabel III.48**  
**Banyaknya Kegiatan Liputan tidak Membebani**  
(Pernyataan kuesioner nomor 13)

<b>Banyaknya liputan tidak menjadi beban dalam produksi berita</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	5	11,63 %
S	28	65,11 %
R	10	23,26 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 65,11 % responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa banyaknya kegiatan peliputan tidak menjadi beban dalam bekerja setiap harinya. 23,26 % responden lain menyatakan ragu-ragu bahwa mereka tidak terbebani dengan aktifitas peliputan yang padat. 11,63 % responden menyatakan sangat setuju bahwa mereka tidak pernah merasa terbebani dengan rutinitas mereka dalam mencari berita.

Dengan rutinitas produksi yang padat, hal lain yang harus diperhatikan adalah apakah pembuatan program sesuai dengan *budget* produksi yang dibuat sebelumnya. Hal ini mengingat *budget* produksi sangat penting untuk efisiensi tenaga, waktu dan biaya. Apabila *budget* produksi diikuti, maka kegiatan peliputan akan berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

**Tabel III.49**  
**Produksi Sesuai dengan Budget Produksi Program**  
(Pernyataan kuesioner nomor 14)

<b>Pembuatan program sesuai dengan <i>budget</i> produksi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	2	4,66 %
S	22	51,16 %
R	19	44,18 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 51,16 % responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa proses produksi program sudah sesuai dengan *budget* produksi yang telah disusun. 44,18 % responden lain menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut. Sebanyak 4,66 % responden yang tersisa menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa pembuatan program sudah sesuai dengan *budget* produksi yang dibuat.

Dengan melaksanakan proses produksi sesuai dengan *budget* produksi yang telah dibuat, maka efisiensi waktu, biaya dan tenaga dapat dicapai. Dengan begitu proses produksi tidak terasa berat dan menyita banyak waktu.

**Tabel III.50**  
**Proses Produksi Dilakukan Tepat Waktu**  
(Pernyataan kuesioner nomor 15)

<b>Proses produksi dilakukan tepat waktu</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	4	9,3 %
S	32	74,42 %
R	7	16,28 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 74,42 % responden menyatakan setuju bahwa proses produksi dilakukan tepat waktu. Responden lain sebanyak 16,28 % menyatakan ragu-ragu sedangkan 9,3 % lainnya menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa proses produksi program dilakukan tepat waktu.

Dengan pelaksanaan produksi yang tepat waktu, untuk kemudian diserahkan kepada bagian editing atau penyelarasan gambar. Pada bagian editing, kerja yang cepat dibutuhkan agar tidak mengganggu kelancaran pada penayangan program.

**Tabel III.51**  
***Editing Audio-Visual Dilakukan Tepat Waktu***  
(Pernyataan kuesioner nomor 16)

<b>Proses editing <i>audio-visual</i> dilakukan tepat waktu</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	6	13,95 %
S	31	72,1 %
R	6	13,95 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 72,1 % responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa proses editing audio-visual dilakukan dengan tepat waktu. Sebanyak 13,95 % responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan ini. Kemudian 13,95 % responden lainnya menyatakan ragu-ragu proses editing dilakukan tepat waktu.

Dengan pelaksanaan proses editing yang tepat waktu sehingga penayangan program dapat dilaksanakan tepat waktu tanpa menemui kendala. Penayangan program yang disaksikan oleh audiens dari TVKU haruslah memuaskan, karena hal inilah yang memunculkan citra perusahaan sebagai stasiun televisi yang berkualitas.

**Tabel III.52**  
**Hasil Akhir Produksi Program Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 17)

<b>Hasil akhir produksi program sudah memuaskan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	5	11,63 %
S	32	74,42 %
R	6	13,95 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 74,42 % responden menyatakan setuju terhadap pernyataan bahwa hasil akhir dari produksi program memuaskan. 13,95 % responden menyatakan ragu-ragu terhadap pernyataan tersebut. 11,63 % responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan bahwa hasil akhir produksi program sudah memuaskan.

Dapat dilihat dari hasil yang didapat dari kerja keras oleh SDM yang terlibat dalam divisi produksi, rating dari program tersebut merupakan penilaian dari hasil kerja keras mereka.

**Tabel III.53**  
**Rating Program Hiburan Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 18)

<b>Rating program hiburan sudah memuaskan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	6	13,95 %
S	29	67,44 %
R	8	18,61 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 67,44 % responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang menyatakan bahwa rating dari program-program hiburan yang ditayangkan di TVKU memiliki rating yang baik. 18,61 % responden lain menyatakan ragu-ragudengan pernyataan tersebut. 13,95 % responden yang tersisa menyatakan sangat setuju bahwa rating program hiburan di TVKU sudah memuaskan.

Selain dari program hiburan, program *news* juga harus diperhatikan bagaimana rating yang didapat setelah kerja keras yang dilakukan oleh SDM yang terlibat di dalamnya.

**Tabel III.54**  
**Rating Program *News* Memuaskan**  
(Pernyataan kuesioner nomor 19)

<b>Rating program <i>news</i> sudah memuaskan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SS	6	13,95 %
S	35	81,39 %
R	2	4,66 %
TS	0	0 %
STS	0	0 %
<b>Jumlah</b>	<b>43</b>	<b>100 %</b>

Sebanyak 81,39 % responden menyatakan setuju bahwa rating dari program *news* sudah memuaskan. 13,95 % lainnya menyatakan sangat setuju dengan hasil rating dari program *news* yang memuaskan. 4,66 % responden menyatakan ragu-ragu dengan pernyataan bahwa rating dari program *news* di TVKU sudah memuaskan.

### **B. Uji Prasyarat Analisis Statistik Parametrik**

Sebelum melanjutkan penelitian menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan beberapa uji prasyarat analisis. Hal ini dikarenakan pengujian statistik dalam beberapa jenis analisis memang lazimnya diisyaratkan untuk memenuhi asumsi-asumsi tertentu sebelum analisis dilakukan. Dalam penelitian ini, analisis statistik parametrik digunakan untuk menguji distribusi data sebagai syarat untuk melakukan analisis regresi. Hal hal tersebut lazim disebut sebagai Uji Asumsi Klasik. Di antaranya adalah Uji Normalitas Data, Uji Homogenitas Data, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Linearitas.

## 1. Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov pada variabel standar kompetensi kerja (X1) menunjukkan bahwa data tersebut normal. Persyaratan data tersebut normal apabila nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05 atau  $p > 0,05$  (Budi, 2006 : 79). Pada variabel X1 ini, besarnya nilai p adalah 0,327 yang berarti lebih besar daripada 0,05 ( $0,327 > 0,05$ ).

### NPar Tests X1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00001
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	64,42
	Std. Deviation	2,185
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,111
	Negative	-,145
Kolmogorov-Smirnov Z		,951
Asymp. Sig. (2-tailed)		,327

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov pada variabel X2 yaitu Gaya Komunikasi Antarkaryawan menunjukkan bahwa data tersebut normal. Persyaratan yang menyatakan data tersebut normal adalah jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05. Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov pada variabel X2 menunjukkan bahwa nilai  $p > 0,05$  yaitu  $0,699 > 0,05$ .

### NPar Tests X2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VAR00002
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	63,86
	Std. Deviation	3,013
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,708
Asymp. Sig. (2-tailed)		,699

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Pembuatan Program, hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov menunjukkan data yang dihasilkan normal. Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas 0,327 lebih besar daripada 0,05 ( $p > 0,05$ ) yang berarti sesuai dengan persyaratan bahwa data tersebut normal jika nilai probabilitas lebih besar daripada 0,05.

## NPar Tests Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		VAR00003
N		43
Normal Parameters(a,b)	Mean	75,93
	Std. Deviation	4,495
Most Extreme Differences	Absolute	,145
	Positive	,145
	Negative	-,070
Kolmogorov-Smirnov Z		,951
Asymp. Sig. (2-tailed)		,327

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

## 2. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas diperlukan terutama pada pengujian beda rata-rata yang saling independen. Pengujian statistik parametrik dengan ANOVA dan Independent Sample t-test termasuk jenis analisis statistik yang memerlukan prasyarat uji homogenitas (Budi, 2006 : 83). Pada uji homogenitas yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa populasi dalam penelitian ini merupakan populasi yang homogen. Suatu populasi dikatakan homogen apabila nilai  $p > 0,05$  yaitu pada X1 nilai p sebesar  $0,805 > 0,05$ . Kemudian pada X2 nilai p sebesar  $0,310 > 0,05$ .

### Variabel X1

Test of Homogeneity of Variances

VAR00003			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
,498	6	32	,805

## Variabel X2

### Test of Homogeneity of Variances

VAR00003

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,245	7	30	,310

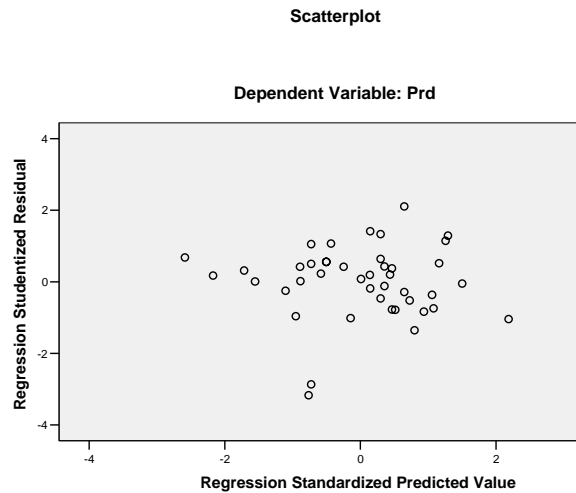
### 3. Uji Asumsi Klasik Regresi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak random (acak). Heteroskedastisitas yang ada dalam regresi dapat menyebabkan :

- a. Penaksir (*estimator*) yang diperoleh oleh varians-nya yang sudah tidak minim lagi (tidak efisien)
- b. Kesalahan baku koefisien regresi akan terpengaruh sehingga memberikan indikasi yang salah. Dengan demikian, koefisien determinasi memperlihatkan daya penjelasan yang terlalu besar.

Heteroskedastisitas dapat terjadi karena dinamika lingkungan dari data variabel yang sulit diidentifikasi pada saat membuat model regresi sehingga muncul asumsi bahwa regresi sebaiknya terbebas dari heteroskedastisitas (Budi, 2006 : 152).

Dari hasil output yang diperoleh, terlihat bahwa diagram pencar residual tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa regresi terbebas dari kasus heteroskedastisitas.



#### 4. Asumsi Klasik Regresi Tentang Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi apabila pada variabel terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkorelasi kuat satu sama lain. apabila pada regresi terdeteksi adanya kasus multikolinearitas, maka dapat terjadi perubahan tanda koefisien regresi dari positif pada saat diuji dengan regresi sederhana menjadi negatif pada saat diuji dengan regresi berganda, atau sebaliknya. Di samping itu, multikolinearitas dapat menyebabkan fluktuasi yang besar pada prediksi koefisien regresi dan juga dapat menyebabkan penambahan variabel independen yang tidak berpengaruh sama sekali (Budi, 2006 : 154).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	an.jbtn	,388	,343	,316	,959	1,042
	Gy.kom	,387	,342	,315	,959	1,042

a. Dependent Variable: Prd

Pada penelitian ini, output yang diperhatikan adalah bagian VIF dan Tolerance. Suatu regresi dikatakan terdeteksi multikolinearitas apabila nilai VIF menjauhi 1 atau *Tolerance* menjauhi 1 pada output *Coefficient*. Dalam output

penelitian ini, VIF dan Tolerance sama-sama mendekati nilai 1,000, yaitu nilai *tolerance* 0,959 dan nilai VIF 1,042. Dengan begitu, hasil output penelitian ini menyatakan bahwa regresi tidak terdeteksi oleh multikolinearitas. Dengan begitu model regresi di atas sudah memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang multikolinearitas.

### 5. Asumsi Klasik Regresi Tentang Autokorelasi

Autokorelasi sering dikenal dengan nama korelasi serial dan sering ditemukan pada data serial waktu (*time series*). Regresi yang terdeteksi autokorelasi dapat berakibat pada biasanya interval kepercayaan dan ketidaktepatan penerapan uji F dan uji T (Budi, 2006 : 156).

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,500 <sup>a</sup>	,250	,212	,03163	1,785

a. Predictors: (Constant), Gy.kom, an.jbtn

b. Dependent Variable: Prd

Pada hasil output, kolom Durbin-Watson pada Model Summary menunjukkan nilai D-W = 1,785. D-W tabel pada  $p = 0,05$ ,  $N = 43$  dan  $K$  (jumlah variabel bebas) = 2 adalah :

- a.  $dL = 1,42$  (interpolasi dari  $dL$  tabel pada  $N = 45$  yaitu 1,43)
- b.  $dV = 1,61$  (interpolasi dari  $dV$  tabel pada  $N = 45$  yaitu 1,62)

berdasarkan hasil yang didapat, bahwa D-W lebih besar daripada  $dV$  dan  $dL$  (Supranto, 1995 : 373) yaitu  $1,719 > 1,61 > 1,42$ . Dengan demikian berdasarkan hasil tersebut, maka tidak terjadi autokorelasi atau model regresi memenuhi persyaratan asumsi klasik tentang autokorelasi (Budi, 2006 : 158).

### 6. Uji Asumsi Klasik Regresi : Linearitas

Uji linearitas merupakan suatu upaya untuk memenuhi salah satu asumsi analisis regresi linear yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan

variabel terikat yang saling membentuk kurva linear. Kurva linear dapat terbentuk apabila setiap kenaikan skor variabel bebas diikuti oleh kenaikan variabel terikat (Budi, 2006 : 158).

ANOVA table di bagian deviation from Linearity menunjukkan bahwa hubungan antara Standar Kompetensi Kerja dengan Produktivitas Pembuatan Program menghasilkan nilai  $F = 1,542$  dengan nilai  $p$  (kolom sig.) = 0,176. Kemudian hubungan antara Gaya Komunikasi Antarkaryawan dengan Produktivitas Pembuatan Program menghasilkan nilai  $F = 0,417$  dengan nilai  $p = 0,937$ .

### Prd \* SKK

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prd * an.jbtn	Between	(Combined)	,022	10	,002	2,199	,044
	Groups	Linearity	,008	1	,008	8,121	,008
		Deviation from Linearity	,014	9	,002	1,542	,176
	Within Groups		,032	32	,001		
	Total		,053	42			

### Prd \* Gy.kom

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prd * Gy.kom	Between	(Combined)	,014	12	,001	,888	,568
	Groups	Linearity	,008	1	,008	6,076	,020
		Deviation from Linearity	,006	11	,001	,417	,937
	Within Groups		,039	30	,001		
	Total		,053	42			

Dengan demikian keputusan yang didapat dari hasil output tersebut adalah bahwa Standar Kompetensi Kerja dan Gaya Komunikasi Antarkaryawan masing-masing memiliki nilai  $p > 0,05$  pada deviation from Linearity. Sehingga dapat dibuktikan bahwa pada taraf kepercayaan 95 % tidak terjadi penyimpangan signifikan

terhadap linearitas. Dengan begitu data memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai prasyarat analisis regresi linear.

### C. Analisis Regresi

Penelitian tentang Standar Kompetensi Kerja dan Gaya Komunikasi Antarkaryawan Terhadap Produktivitas Pembuatan Program di TVKU menggunakan dua analisis regresi yaitu analisis regresi sederhana, yang bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh antara variabel X1 terhadap Y (Standar Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Pembuatan Program) dan X2 terhadap Y (Gaya Komunikasi Antarkaryawan Terhadap Produktivitas Pembuatan Program).

Setelah analisis regresi sederhana dilakukan, baru kemudian digunakan analisis regresi ganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y (Standar Kompetensi Kerja dan Gaya Komunikasi Antarkaryawan Terhadap Produktivitas Pembuatan Program).

#### 1. Regresi Sederhana : Standar Kompetensi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pembuatan Program (Y)

Regresi sederhana merupakan analisis regresi yang hanya memiliki satu variabel bebas. Sebelum memasuki tahap analisis regresi ganda, hasil penelitian terlebih dahulu dianalisis menggunakan Regresi Sederhana.

**Correlations**

		prd	An.jbtn
Pearson Correlation	prd	1,000	,476
	An.jbtn	,476	1,000
Sig. (1-tailed)	prd	.	,001
	An.jbtn	,001	.
N	prd	43	43
	An.jbtn	43	43

Berdasarkan tabel di atas, standar kompetensi kerja atau variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pembuatan program. Hal ini

ditunjukkan dengan nilai  $p < 0,05$ , yaitu  $0,001 < 0,05$  dengan nilai  $r = 0,476$  yang menunjukkan hubungan korelasi yang cukup kuat.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 <sup>a</sup>	,227	,208	,03172

a. Predictors: (Constant), An.jbtn

b. Dependent Variable: prd

Dari *model summary* di atas, nilai dari  $R=0,476$ , nilai dari *R Square* adalah  $0,227$  dan nilai dari *Adjusted R Square* adalah  $0,208$ . Hal ini menunjukkan bahwa standar kompetensi kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas pembuatan program sebesar  $20,8\%$  berdasarkan *Adjusted R Square* dan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

## 2. Regresi Sederhana : Gaya Komunikasi Antarkaryawan (X2) Terhadap Produktivitas Pembuatan Program (Y)

**Correlations**

		Prd	Gy.kom
Pearson Correlation	Prd	1,000	,387
	Gy.kom	,387	1,000
Sig. (1-tailed)	Prd	.	,005
	Gy.kom	,005	.
N	Prd	43	43
	Gy.kom	43	43

Berdasarkan tabel di atas, gaya komunikasi antarkaryawan atau variabel X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pembuatan program. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $p < 0,05$  yaitu  $0,005 < 0,05$  dengan nilai  $r = 0,387$  yang menunjukkan bahwa gaya komunikasi antarkaryawan memiliki pengaruh yang lemah terhadap produktivitas pembuatan program.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,387 <sup>a</sup>	,149	,129	,03326

a. Predictors: (Constant), Gy.kom

b. Dependent Variable: Prd

*Model summary* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* = 0,149 dan nilai *Adjusted R Square* = 0,129. Ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi antarkaryawan hanya berpengaruh sebesar 12,9 % berdasarkan *Adjusted R Square*.

### 3. Regresi Ganda : Standar Kompetensi Kerja (X1) dan Gaya Komunikasi Antarkaryawan (X2) Terhadap Produktivitas Pembuatan Program (Y)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program, analisis regresi ganda digunakan. Hal ini dikarenakan penelitian tentang standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program memiliki dua variabel bebas. Regresi ganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,500 <sup>a</sup>	,250	,212	,03163

a. Predictors: (Constant), Gy.kom, an.jbtn

Hasil dari *Adjusted R Square* di atas menunjukkan bahwa pengaruh yang disebabkan oleh Standar Kompetensi Kerja dan Gaya Komunikasi Antarkaryawan sebesar 21,2 % terhadap Produktivitas Pembuatan Program di TVKU. Sisanya dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,013	2	,007	6,651	,003 <sup>a</sup>
	Residual	,040	40	,001		
	Total	,053	42			

a. Predictors: (Constant), Gy.kom, an.jbtn

b. Dependent Variable: Prd

Pada ANOVA, nilai probabilitas adalah sebesar 0,003. Oleh karena  $p < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas pembuatan program atau secara bersama-sama variabel bebas Standar Kompetensi Kerja dan Gaya Komunikasi Antarkaryawan berpengaruh terhadap Produktivitas Pembuatan Program pada taraf kepercayaan 95 %.

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,544	,675		-,806	,425
	an.jbtn	,775	,336	,323	2,310	,026
	Gy.kom	,562	,244	,321	2,299	,027

a. Dependent Variable: Prd

Nilai *t hitung* dari standar kompetensi kerja adalah 2,310. Untuk membuktikan bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap Y, nilai dari *t hitung* harus lebih besar dari *t tabel*. Apabila  $t hitung > t tabel$ , maka  $H_0$  ditolak, dengan kata lain, standar kompetensi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pembuatan program. Berdasarkan dari distribusi *t tabel*, nilai dari *t tabel* adalah 2,020 yang berarti lebih kecil daripada nilai *t hitung* dari X1 yaitu 2,310. Demikian juga dengan variabel X2, nilai *t hitung* dari variabel X2 adalah 2,299 yang juga lebih besar daripada *t tabel*.

Kesimpulannya adalah, baik standar kompetensi kerja maupun gaya komunikasi antarkaryawan, keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pembuatan program pada taraf kepercayaan 95 %.

## D. Hasil Uji Hipotesis

Correlations

		prd	An.jbtn
Pearson Correlation	prd	1,000	,476
	An.jbtn	,476	1,000
Sig. (1-tailed)	prd	.	,001
	An.jbtn	,001	.
N	prd	43	43
	An.jbtn	43	43

Correlations

		Prd	Gy.kom
Pearson Correlation	Prd	1,000	,387
	Gy.kom	,387	1,000
Sig. (1-tailed)	Prd	.	,005
	Gy.kom	,005	.
N	Prd	43	43
	Gy.kom	43	43

Uji hipotesis berdasarkan nilai probabilitas, variabel standar kompetensi kerja memiliki nilai  $p = 0,001 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak pada variabel analisis jabatan. Pada variabel gaya komunikasi antarkaryawan, nilai  $p = 0,005 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  juga ditolak pada variabel gaya komunikasi antarkaryawan. Dengan demikian Hipotesis minor dalam penelitian ini keduanya menolak  $H_0$ . Jadi, ada pengaruh yang signifikan antara variabel X1 terhadap Y dan Variabel X2 terhadap Y.

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,013	2	,007	6,651	,003 <sup>a</sup>
	Residual	,040	40	,001		
	Total	,053	42			

a. Predictors: (Constant), Gy.kom, an.jbtn

b. Dependent Variable: Prd

Hipotesis mayor dalam penelitian ini juga menolak  $H_0$ . Hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas (kolom Sig.) lebih kecil dari 0,05. Jadi, dengan nilai probabilitas sebesar 0,003 yang didapat, maka standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pembuatan program.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

Pada bab sebelumnya telah disajikan data-data tabel serta uji asumsi klasik dan analisis regresi. Pada bab ini data-data yang sudah disajikan pada bab 3 akan dibahas lebih dalam lagi kemudian akan dipadukan dengan teori-teori yang mendukung hasil penelitian ini. Teori-teori dibutuhkan agar hasil dari penelitian ini bisa diperkuat berdasarkan pernyataan dari para ahli.

Penelitian tentang pengaruh standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU Semarang ini menggunakan dua analisis regresi, yaitu regresi sederhana dan analisis regresi ganda. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel X1 terhadap Y dan pengaruh variabel X2 terhadap Y. Sementara regresi ganda digunakan untuk mengetahui variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y pada penelitian ini.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang dimiliki oleh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *regresi linear berganda*, karena peneliti ingin mengetahui pengaruh yang disebabkan oleh variabel X1 dan X2 terhadap variabel terikat atau Y. hal ini dapat dikatakan bahwa penelitian ini ingin membuktikan bahwa standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU Semarang.

#### **A. Pengaruh Standar Kompetensi Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Pembuatan Program Di TVKU (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis, nilai probabilitas yang didapat sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, jika nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Dengan kata lain hipotesis minor yang menyatakan

bahwa standar kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pembuatan program dapat diterima.

Dari hasil penelitian ini, nilai  $r = 0,476$  (berdasarkan tabel kekuatan interpretasi  $r$  terhadap analisis regresi) yang menyatakan bahwa analisis regresi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktivitas pembuatan program. Hal ini memperkuat bahwa standar kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU pada taraf kepercayaan 95 %.

Pengaruh yang diperoleh bisa dilihat dari peningkatan produktivitas pembuatan program di TVKU. Dengan menerapkan analisis jabatan pada manajemen SDM, karyawan yang direkrut berdasarkan analisis jabatan yang baik pada divisi produksi menyebabkan proses produksi dapat dilakukan secara maksimal tanpa mengalami hambatan-hambatan dari faktor SDM.

Untuk dapat menerapkan motto "*The Right Man On The Right Place At The Right Time*", ada beberapa hal yang harus diketahui. Dari sisi perusahaan, faktor *place* merupakan unsur pertama yang harus diperhatikan. Hal ini dikarenakan bahwa faktor *place* ini merupakan tempat atau wadah seorang SDM bekerja. Tempat bekerja inilah yang disebut jabatan yang sampai saat ini masih banyak kesimpangannya makna dari jabatan itu sendiri.

Seperti yang dikutip dari Sugiharto, jabatan merupakan sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, dan yang pelaksanaannya meminta kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang juga sama meskipun tersebar di berbagai tempat (Pujangkoro, <http://library.usu.ac.id>, Akses 28 April 2009).

Metode analisis melalui observasi untuk memperoleh data-data lengkap tentang sebuah jabatan dan apa saja kriteria SDM yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan tersebut, seperti dikutip pada As'ad (2004 : 10) bahwa dari analisis jabatan ini akan diperoleh suatu deskripsi yang lengkap mengenai jenis pekerjaan yang dimaksud, antara lain kewajiban dan tanggung jawab seorang karyawan atau perlengkapan-perengkapan yang dipergunakan dan lain-lain. Berdasarkan data

tersebut, *job analyst*-nya dapat menentukan karakteristik-karakteristik apa yang harus dimiliki oleh seseorang yang ingin memegang jabatan tertentu.

Seperti dalam teori fusi yang diutarakan oleh Wayne & Faules (2006: 61) bahwa organisasi dan individu-individu yang terdapat di dalamnya saling mempengaruhi satu sama lainnya. Hal tersebut menyebabkan organisasi dipersonalisasi oleh SDM kemudian SDM disosialisasikan oleh organisasi. Dengan begitu jabatan-jabatan yang diduduki oleh orang yang berbeda selalu membawa ciri khas dari individu yang mendudukinya.

Teori lain dari Maslow (Putra, Skripsi: 2008) menyatakan bahwa manajer menjalankan program-program dan praktik personalia diterapkan dengan tujuan menyeimbangkan kebutuhan dan tujuan organisasi. Teori ini dikenal dengan sebutan Teori *Human Resource*. Dari teori di atas, dapat disimpulkan bahwa sebuah organisasi harus menganalisa sebaik-baiknya kegiatan personalia, seperti perekrutan SDM, agar efisiensi tenaga dalam mencapai tujuan perusahaan dapat terwujud.

Teori Sistem yang diungkapkan oleh Wayne & Faules (2006: 63) yang menyatakan memiliki fokus pada pengaturan bagian-bagian, hubungan antara bagian-bagian dan dinamika hubungan tersebut yang menumbuhkan kesatuan atau keseluruhan. Dengan adanya pengaturan dalam tiap-tiap bidang pekerjaan atau jabatan, yaitu menentukan karakter serta spesifikasi keahlian orang yang akan menduduki jabatan tertentu, maka proses produksi program dapat berjalan lancar karena kerja tim terjalin dengan baik.

Pada TVKU Semarang, proses perekrutan SDM oleh perusahaan dilaksanakan juga berdasarkan dari Teori Pembelajaran Sosial yaitu untuk mengetahui informasi tentang suatu hal atau pekerjaan bisa dilakukan metode-metode seperti observasi, memperoleh informasi dari orang lain serta berdasarkan pengalaman langsung (Robbins, et al., 1994 : 132). Dengan begitu, seseorang tanpa pengalaman di bidang produksi program televisi juga bisa direkrut dan diharapkan mampu mendapatkan ilmu serta pengetahuan tentang produksi pembuatan program televisi berdasarkan dari pengalaman langsung, observasi ataupun mendapatkan informasi dari orang lain.

Meskipun demikian, analisis jabatan tetap sangat dibutuhkan dalam proses perekrutan. Hal ini berguna agar penempatan seorang karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pembuatan program. Dengan keahlian yang telah dimiliki oleh SDM yang direkrut, maka proses produksi program dapat berjalan lancar tanpa menemui hambatan yang berarti.

Anhar ([www.scribd.com](http://www.scribd.com), akses 27 Oktober 2009) menyebutkan bahwa peningkatan kompetensi dan kapasitas SDM menjadi fokus utama media penyiaran karena kualitas SDM-lah yang menentukan keberhasilan dan kegagalan suatu media.

Kompetensi dalam bidang penyiaran harus dimiliki oleh SDM di stasiun televisi, terutama divisi produksi. Anshar ([www.scribd.com](http://www.scribd.com), Akses 27 Oktober 2009) menjelaskan bahwa keberhasilan mengelola sebuah lembaga penyiaran terletak pada manajemen SDM yang digunakan. Sementara kunci keberhasilan manajemen SDM penyiaran adalah upaya untuk meningkatkan kompetensi, kapasitas dan profesionalisme SDM-nya sesuai tantangan yang dihadapi dan memberikan penghargaan yang layak pada SDM.

Dengan demikian, adanya SDM yang memiliki kompetensi yang memadai dapat membuat TVKU bertahan dan menyiarkan program-program yang mereka miliki kepada khalayak.

## **B. Pengaruh Gaya Komunikasi Antarkaryawan (X2) Terhadap Produktivitas Pembuatan Program Di TVKU (Y)**

Dalam penelitian ini, selain mendapatkan pengaruh dari analisis jabatan, produktivitas pembuatan program juga mendapatkan pengaruh dari gaya komunikasi yang terjadi dalam komunikasi sehari-hari antarkaryawan.

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti menerima pernyataan hipotesis minor yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya komunikasi antarkaryawan terhadap

produktivitas pembuatan program. Ini dibuktikan dengan nilai probabilitas yang didapat sebesar  $0,005 < 0,05$ .

Nilai  $p$  sebesar 0,027 didapatkan dari hasil uji hipotesis variabel X2 terhadap Y. Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa nilai  $p < 0,05$  yaitu sebesar 0,005. Dengan hasil yang demikian dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU yang dilakukan pada taraf kepercayaan sebesar 95 %.

Dalam analisis regresi sederhana pada variabel X2, didapat nilai  $r = 0,387$  yang berdasarkan pada tabel interpretasi  $r$  terhadap analisis regresi menyatakan bahwa gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program memiliki pengaruh yang lemah karena berada pada *range* 0,200 – 0,400 pada tabel interpretasi  $r$  terhadap analisis regresi.

Hal ini terjadi dikarenakan faktor kebudayaan yang dominan, dimana suku Jawa lebih mendominasi. Oleh karena itu, faktor komunikasi serta kebiasaan ada istiadat mengikuti adat Jawa. Dengan begitu faktor gaya komunikasi antarkaryawan di TVKU pengaruhnya tidak terlalu besar atau lemah terhadap gaya komunikasi antarkaryawan.

Teori Komunikasi-kewenangan yang diadopsi di dalam penelitian ini menyebutkan bahwa organisasi merupakan sistem orang, bukan struktur yang direayasa secara mekanis (Wayne & Faules, 2006 : 56). Dengan begitu hal-hal yang berkaitan dengan pencapaian hasil atau tujuan perusahaan tidak bisa dilepaskan dari keharmonisan yang terjadi di dalam perusahaan. Hal ini juga dikatakan dalam teori ini bahwa kelompok-kelompok alamiah dalam struktur birokratik dipengaruhi oleh apa yang terjadi dalam organisasi. Dengan begitu pencapaian tujuan perusahaan juga bergantung pada situasi dalam perusahaan. Situasi yang dimaksud adalah gaya komunikasi, karena munculnya konflik serta permasalahan antarkaryawan selalu dipicu dengan adanya proses komunikasi terlebih dahulu. Dengan demikian, gaya komunikasi memiliki peranan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lemahnya pengaruh gaya komunikasi antarkaryawan di TVKU juga dipicu oleh usia para karyawan di divisi produksi serta hubungan sosial antarkaryawan. Dengan perbedaan usia yang tidak terlalu jauh dan sebagian besar masih berumur di antara 21 hingga 25 tahun, maka *frame of reference* dan *field of experience* yang dimiliki tidak berbeda jauh. Dengan adanya kesamaan *frame of reference* dan *field of experience* dari SDM yang bekerja di divisi produksi TVKU maka konflik komunikasi susah untuk terjadi. Hal ini seperti dikutip pada Robbins (1994 : 372) bahwa hubungan sosial dapat terbentuk berdasarkan pada umur yang sama. Dengan adanya hubungan sosial seperti ini, individu berinteraksi dengan individu lainnya melalui aktivitas-aktivitas seperti menghabiskan waktu luang bersama, makan siang bersama dan lain-lain.

Gaya komunikasi dalam sebuah perusahaan terbentuk berdasarkan perilaku sosial karyawan serta kebutuhan untuk melakukan komunikasi dengan karyawan lain. De Vito (1997 :23) mengatakan bahwa komunikasi terjadi di antara dua orang atau lebih di mana terdapat gangguan atau *noise*, mempunyai pengaruh dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Dalam hal ini, seseorang berkomunikasi dengan karyawan lain untuk mendapatkan atau memberikan pengaruh kepada orang lain. Kebiasaan berkomunikasi dengan beberapa orang yang sama menyebabkan munculnya kelompok-kelompok kecil di dalam sebuah kelompok kerja. Hal ini dapat menyebabkan hambatan bagi produktivitas pembuatan program apabila terjadi perselisihan antarkelompok ataupun antarkaryawan.

*Network Theory* yang diungkapkan oleh Littlejohn & Foss (2005: 247) merupakan teori yang menyatakan bahwa struktur sosial tercipta berdasarkan komunikasi yang terjadi di antara individu atau kelompok. Selama komunikasi terus dijalin antara individu atau kelompok satu dengan lain, maka hal ini akan menciptakan sebuah jaringan yang akan selalu menghubungkan individu ataupun kelompok.

Terbentuknya kelompok-kelompok kecil di dalam sebuah kelompok kerja atau divisi pekerjaan biasanya berdasarkan atas ketertarikan yang sama dalam memandang

suatu hal ataupun kesamaan latar belakang, budaya dan lain-lain. Seperti dikutip dari Robbins (1994: 371) bahwa individu-individu bergabung dalam suatu kelompok karena suatu ketertarikan yang sama atau memandang suatu masalah dari sudut pandang yang sama yang mana bukan merupakan tujuan formal organisasi tetapi karena dianggap penting bagi individu-individu dalam kelompok tersebut dengan berbagai alasan tertentu.

Kesamaan dalam hal kebudayaan biasanya mempunyai ikatan yang kuat di dalam kelompok-kelompok tersebut. Apalagi jika kebudayaan yang sama oleh beberapa orang merupakan kebudayaan minoritas atau yang jumlahnya sedikit. Hal ini akan semakin mempererat hubungan psikologis anggotanya. Seperti dikutip dari Robbins (1994: 372) bahwa sebuah kelompok dapat berkembang karena anggota-anggotanya memiliki satu atau lebih karakteristik yang sama. Ini disebut sebagai kelompok persahabatan. Hubungan sosial sering dikembangkan di luar ruang lingkup pekerjaan. Hal ini dapat terbentuk berdasarkan pada umur yang sama, merupakan pendukung tim olahraga yang sama, merupakan sesama anggota dalam suatu kegiatan atau datang dari daerah yang sama.

Robbins (1994: 372) juga mengatakan bahwa kelompok berdasarkan ketertarikan informal dan persahabatan memberikan kontribusi yang sangat penting untuk memenuhi kebutuhan sosial para anggotanya. Individu yang bekerja dalam sebuah bidang pekerjaan yang sama dengan individu lainnya secara fisik memiliki kedekatan, akan sesekali pergi atau menghabiskan waktu luang bersama-sama. Jenis interaksi semacam ini, walaupun secara informal, sangat mempengaruhi kinerja serta perilaku individu. Adanya diskusi atau interaksi di antara individu-individu dapat membantu mereka untuk bersantai, mendapatkan informasi serta membentuk sikap individu-individu. Jadi hal ini memiliki peranan yang penting dalam menjalani aktivitas pekerjaan.

Selain mempererat hubungan antara anggota suatu kelompok, faktor perbedaan kebudayaan juga dapat menjadi sebuah masalah komunikasi. Hal ini seperti yang dipaparkan Robbins (2003: 23), bahwa Komunikasi yang efektif sulit

untuk dilakukan dalam kondisi terbaik. Ini dikarenakan faktor lintas budaya yang menciptakan potensi meningkatnya masalah komunikasi. Mengapa demikian, karena dalam suatu kebudayaan satu gerak, isyarat ataupun intonasi bicara bisa jadi dianggap tabu, kotor ataupun tidak baik dalam kebudayaan lain. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan makna dan persepsi pada tiap-tiap kebudayaan.

Dalam *Implicit Personal Theory* dikatakan bahwa setiap orang memiliki konsep tersendiri dalam memandang suatu hal. Konsepsi ini yang digunakan oleh orang lain dalam membentuk kesan terhadap orang lain. Persepsi, seperti dikutip dari Robbins (1994: 163) menyebutkan bahwa persepsi merupakan sebuah proses dimana seseorang mengatur dan menterjemahkan rangsangan dari kesan-kesan yang didapat untuk memberikan makna pada lingkungannya. Akan tetapi setiap orang memiliki persepsi yang berbeda-beda dalam memandang suatu kenyataan yang terjadi.

### **C. Pengaruh Analisis Jabatan (X1) dan Gaya Komunikasi Antarkaryawan (X2) Terhadap Produktivitas Pembuatan Program Di TVKU (Y)**

Uji hipotesis berdasarkan dari hasil tabel ANOVA pada regresi ganda yang menunjukkan besar nilai probabilitas  $0,003 < 0,05$ . Dengan begitu, hipotesis mayor dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pembuatan program dapat diterima. Hal ini menyatakan kedua variabel bebas dari penelitian ini menolak  $H_0$ .

Regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh yang dihasilkan oleh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Dalam penelitian ini terdapat dua buah variabel bebas yaitu standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan. Oleh karena itu, regresi ganda digunakan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel X1 dan X2 terhadap Y.

Teori jaringan atau *Network Theory* (Littlejohn & Foss, 2005: 247) yang menyatakan bahwa struktur sosial tercipta oleh komunikasi yang terjadi di antara individu atau kelompok. Selama individu melakukan komunikasi dengan individu

lain, maka sebuah *link* atau jaringan akan tercipta. Berdasarkan teori ini, hal-hal tersebut yang menjadi jalur komunikasi di dalam sebuah organisasi.

Produktivitas merupakan suatu kemampuan untuk menghasilkan atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang. Dengan begitu, besarnya produktivitas yang dicapai oleh seseorang dalam suatu bidang tergantung pada banyaknya hasil yang dicapai. Berdasarkan dari Teori Pembelajaran Sosial, untuk mengetahui informasi tentang suatu hal atau pekerjaan bisa dilakukan metode-metode seperti observasi, memperoleh informasi dari orang lain serta berdasarkan pengalaman langsung (Robbins, et al., 1994 : 132). Dengan begitu teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat melakukan pembelajaran berdasarkan pengalaman yang didapat secara langsung atau melalui pengamatan terhadap suatu kasus tertentu (Robbins, 1994 : 132).

Dari teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa seseorang yang tidak memiliki pengalaman atau informasi tentang suatu hal tertentu dapat memperoleh informasi tersebut melalui pengalaman langsung. Dengan kata lain dalam sebuah bidang pekerjaan, tidak selalu orang yang memiliki keterampilan khusus berdasarkan pendidikan yang dimiliki yang dapat menempati suatu posisi atau jabatan. Seseorang dengan kemampuan belajar melalui pengamatan atau pengalaman langsung juga dapat menduduki jabatan tertentu tanpa harus memiliki latar belakang pendidikan yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Hal ini terjadi di TVKU pada divisi produksi. Tidak semua karyawan dari TVKU memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Karyawan-karyawan yang menduduki suatu jabatan yang berbeda dengan latar belakang pendidikan serta pengalamannya harus mampu menyesuaikan diri dan belajar dengan cepat agar mampu mengikuti pola kerja yang ada dalam TVKU.

Hal ini seperti yang didefinisikan oleh John Kendrick dalam Stoner (1996 : 261) bahwa produktivitas adalah hubungan antara hasil atau output dengan masukan atau input. Dengan demikian, SDM yang ada di divisi produksi TVKU harus selalu mampu menghasilkan program-program sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Kemampuan menghasilkan ini selalu ada dalam diri setiap individu. Dengan demikian, orang yang tidak memiliki keterampilan dalam bidang produksi televisi sebelumnya bisa menjabat posisi tertentu yang dapat meningkatkan produktivitas pembuatan program, asalkan orang tersebut memiliki kemampuan untuk belajar secara langsung.

Peters dan Waterman dalam Stoner (1996 : 263) juga menyebutkan bahwa kunci keberhasilan sebuah perusahaan yang baik dalam mencapai produktivitas yang tinggi adalah dengan mendorong dan menuntut prestasi karyawan, menghargai karyawan sebagai suatu pribadi manusia, mempengaruhi mereka dan memperlakukan semua karyawan layaknya orang dewasa. Dengan begitu para karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan mampu mencapai target produksi sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.

Kekuatan hubungan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* dalam analisis regresi, yaitu sebesar 0,212 yang berarti kekuatan hubungan tersebut lemah. Dengan kata lain, standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan mempunyai pengaruh sebesar 21,2 % terhadap produktivitas pembuatan program dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Untuk mencapai produktivitas yang baik, banyak hal yang harus diperhatikan selain dua hal yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain pendidikan, keterampilan, mental atau sikap, besarnya penghasilan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi serta kesempatan untuk berprestasi. Hal-hal tersebut menurut Soedarmayanti merupakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, dalam penelitian ini adalah tingkat produktivitas pembuatan program (<http://makalahdanskripsi.blogspot.com>)

Dengan nilai pengaruh yang kecil dari kedua variabel bebas dalam penelitian ini, hal-hal di atas dapat mengangkat besarnya pengaruh yang sebelumnya telah ditemukan berdasarkan hasil uji analisis regresi dari penelitian ini.

#### **D. Implikasi Penelitian Terhadap Konsentrasi Manajemen Media**

Penelitian tentang standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU merupakan salah satu lingkup manajemen media. Penelitian ini mengambil tema tentang manajemen SDM, lebih khusus lagi penelitian ini lebih fokus membahas tentang standar kompetensi kerja serta gaya komunikasi yang terjadi dalam hubungan sehari-hari antarkaryawan dalam melakukan proses produksi pembuatan program di TVKU Semarang.

Standar kompetensi kerja dalam penelitian ini merupakan salah satu unsur dari manajemen SDM yang terletak dalam perekrutan dan audit SDM. standar kompetensi kerja penting untuk diterapkan dalam sistem perekrutan karena dengan adanya karyawan yang memiliki kompetensi dalam divisi produksi, maka hambatan yang biasa terjadi di dalam proses produksi program dapat diatasi. Sementara gaya komunikasi antarkaryawan perlu untuk diketahui karena interaksi antarkaryawan sehari-hari juga mempengaruhi kinerja para karyawan dalam melakukan proses produksi.

Dengan standar kompetensi kerja dalam manajemen SDM serta dengan mengetahui adanya pengaruh gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program, maka penelitian ini memiliki implikasi yang nyata terhadap manajemen media dalam hal manajemen SDM. Selain itu objek dari penelitian ini adalah sebuah media yaitu stasiun televisi TVKU Semarang. Hal ini sesuai dengan konsentrasi yang ditekuni oleh penulis yaitu manajemen media.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data, variabel standar kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $p$  yang didapat sebesar  $0,001 < 0,05$  yang sekaligus menolak  $H_0$  dari variabel  $X_1$  terhadap  $Y$ . Kekuatan pengaruh dari standar kompetensi kerja terhadap produktivitas pembuatan program adalah sebesar 0,476 yang pada interpretasi nilai  $r$  memiliki pengaruh yang cukup kuat. Standar kompetensi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan karena orang yang menempati posisi tersebut merupakan orang yang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan dalam produksi program. Selain itu, pihak TVKU memberikan prioritas bagi mahasiswa UDINUS yang ingin memiliki pengalaman di dunia pertelevisian. Hal ini mengadopsi teori pembelajaran sosial yang menyatakan bahwa untuk memperoleh informasi tentang suatu hal bisa dilakukan melalui metode observasi ataupun merasakan pengalaman langsung. Dengan begitu dalam merekrut karyawan, TVKU tidak selalu dilakukan analisis jabatan terlebih dahulu. Hal terpenting adalah orang tersebut memiliki kompetensi untuk dapat menghasilkan program yang berkualitas.
2. Berdasarkan hasil dari analisis data, variabel gaya komunikasi antarkaryawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pembuatan program. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $p$  yang didapat sebesar  $0,005 < 0,05$ . Dengan begitu  $H_0$  pada variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  ini

ditolak. Kekuatan pengaruh dari gaya komunikasi terhadap variabel *dependent* dari penelitian ini adalah 0,387 yang pada interpretasi nilai  $r$  memiliki pengaruh yang lemah. Hal ini sesuai dengan apa yang dituliskan oleh Robbins (2003 : 23), bahwa Komunikasi yang efektif sulit untuk dilakukan dalam kondisi terbaik. Hal ini dikarenakan faktor lintasbudaya yang menciptakan potensi meningkatnya masalah komunikasi. Dengan dominannya suku Jawa dalam divisi produksi di TVKU, faktor lintas budaya tidak menimbulkan masalah komunikasi.

3. Berdasarkan hasil regresi ganda terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $p$  yang didapat sebesar  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  pada penelitian ini ditolak yang berarti hipotesis mayor dan minor dari penelitian ini diterima. Kekuatan atau pengaruh yang dihasilkan oleh variabel standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program adalah sebesar 21,2 % sementara 78,8 % sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti mental atau sikap SDM dalam bekerja, besarnya penghasilan yang diterima, jaminan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi serta kesempatan untuk berprestasi. Dengan demikian, untuk mengetahui seberapa besar hal-hal di atas dapat mempengaruhi produktivitas, maka variabel-variabel tersebut harus diteliti terlebih dahulu. Dengan begitu akan diketahui besarnya pengaruh yang dihasilkan oleh variabel-variabel lain terhadap produktivitas pembuatan program.
4. Standar kompetensi kerja yang diterapkan oleh perusahaan dapat mendukung produktivitas pembuatan program. Dengan adanya standar kompetensi kerja, maka produktivitas pembuatan program tidak akan mengalami hambatan yang berarti sesuai dengan hasil dari penelitian ini. Gaya komunikasi antarkaryawan juga harus diperhatikan agar tidak

menghambat produktivitas pembuatan program. Hal ini akan menghambat jika kenyamanan karyawan dalam bekerja terganggu. Banyaknya karyawan dari suku Jawa yang mendominasi di TVKU menyebabkan interaksi antarkaryawan tidak menjadi masalah. Hal ini menciptakan kenyamanan bekerja dan juga atmosfer yang kondusif. Jadi, produktivitas dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan harapan. Kedua variabel *independent* dalam penelitian ini sama-sama mempengaruhi variabel *dependent*. Dengan demikian, pihak perusahaan harus memperhatikan kedua faktor ini dengan tidak melupakan faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas pembuatan program di TVKU.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat di atas, beberapa saran diajukan oleh penulis yang diharapkan dapat bermanfaat bagi stasiun televisi TVKU Semarang dan penelitian selanjutnya, antara lain :

1. Adanya pengaruh yang signifikan tetapi lemah antara standar kompetensi kerja dan gaya komunikasi antarkaryawan terhadap produktivitas pembuatan program di TVKU Semarang merupakan sebuah fenomena yang belakangan ini banyak terjadi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban dari responden penelitian yang rata-rata hampir 20 % ragu-ragu dengan hasil produksi yang memuaskan di TVKU. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang masih belum berpengalaman dan direkrut tidak berdasarkan analisis jabatan yang baik, sehingga hasil produksi juga tidak maksimal. Untuk itu diharapkan pihak manajemen atau HRD dari TVKU Semarang melakukan proses perekrutan berdasarkan analisis jabatan yang baik untuk mendapatkan SDM yang berkompeten di bidangnya, sehingga proses produksi dapat berjalan dengan lancar tanpa menemui hambatan dari segi teknis dan pengalaman kerja dari SDM yang bertugas.

2. Untuk mentaati peraturan pemerintah tentang siaran berjaringan, pihak televisi swasta nasional di Jakarta sedang gencar mencari televisi lokal di daerah-daerah. Apabila TVKU mendapat tawaran dari salah satu televisi swasta nasional untuk menjadi stasiun berjaringan di Semarang, sebaiknya pihak TVKU menerima tawaran tersebut. Hal ini dikarenakan pihak televisi swasta akan dengan ketat menyeleksi SDM yang akan menempati suatu jabatan. Hal ini akan mendorong produktivitas TVKU mencapai angka yang maksimal. Selain proses seleksi berdasarkan analisis jabatan yang baik, ada juga pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak televisi swasta nasional untuk SDM yang sebelumnya telah menduduki suatu jabatan tertentu di TVKU. Hal ini selain sangat menguntungkan, mengingat pihak TVKU tidak perlu mengeluarkan biaya untuk pelatihan tersebut, juga mampu membekali SDM serta meningkatkan kualitas produksi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh televisi swasta nasional. Dengan begitu kualitas hasil produksi juga akan dapat dinikmati oleh masyarakat Semarang dan sekitarnya yang menyaksikan. Hal ini akan membuat rating dari program-program di TVKU meningkat.
3. Bagi yang ingin mengembangkan lagi penelitian ini, masih terdapat beberapa hal yang dapat diperdalam, terutama dalam bidang manajemen SDM. Hal-hal tersebut antara lain pengaruh kompensasi terhadap produktivitas pembuatan program dapat diteliti lebih lanjut. Budaya perusahaan serta pengelolaan SDM juga dapat diperdalam lagi. Selain itu dapat berpedoman pada teori-teori lain yang relevan atau pengukuran lain untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam.
4. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang rumit. Hal ini akan semakin sulit apabila peneliti tidak memiliki dasar-dasar kuantitatif yang kuat, sehingga akan memperlambat proses olah data statistik. Dengan demikian diharapkan prodi Ilmu Komunikasi membekali mahasiswa dengan mata kuliah yang mendukung penelitian kuantitatif

yaitu mata kuliah statistika. Hal ini akan sangat membantu apabila nantinya mahasiswa mengambil metode penelitian kuantitatif untuk mengerjakan karya akhir atau skripsi.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian kuantitatif sangat sulit digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang kompleks dan rumit.
2. Data atau informasi yang didapat dari penelitian kuantitatif bersifat makro dan tidak terlalu detail. Dengan kata lain hasil penelitian tidak terlalu mendalam.
3. Data yang didapat melalui angket hanya berdasarkan pertanyaan yang diajukan, tidak dapat berkembang layaknya penelitian kualitatif melalui metode wawancara.
4. Penelitian kuantitatif tidak dapat digeneralisasi dan kurang mendalam pada detailnya karena hanya menggunakan variabel dan indikator yang terbatas.

### Daftar Pustaka

- As'ad, Moh. *Psikologi Industri. Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Budi, TP. *SPSS 13.0 Terapan, Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta : Penerbit Andi, 2006.
- Chater, Kathy. *Research For Media Production. Second Edition*. London: Focal Press, 2002.
- DeVito, JA. *Komunikasi Antarmanusia, Edisi Kelima, terj. Agus Maulana*. Jakarta: Professional Books, 1997.
- Griffin, EM. *A First Look At Communication Theory. Fifth Edition*. New York : Mc Graw Hill, 2003.
- Hasibuan, MSP. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan, MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Rev.ed.* Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Idrus, Muhammad. *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: UII Press, 2007.
- Littlejohn, SW., Karen A Foss. *Theories Of Human Communication. Eight Edition*. USA: Wadsworth, 2005.
- Putra, Siyam P. "Manajemen Sumber Daya Manusia Manusia Media". Skripsi Sarjana, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta, 2008.
- Rakhmat, Jalaluddin. *Psikologi komunikasi. Rev.ed.* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Robbins, SP., *et.al. Organizational Behavior, concepts, controversies and applications*. New Jersey: Prentice Hall, 1994.

- Robbins, SP. *Perilaku Organisasi. Jilid 2, terj.* Tim Indeks. Jakarta: PT Gramedia, 2003.
- Salim, Agus. *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial. Edisi Kedua.* Yogyakarta: Tiara Wacana, 2006.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Santoso, Singgih. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16.* Jakarta: PT Gramedia, 2008.
- Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas, Apa dan Bagaimana.* Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Stoner, JAF. *Manajemen, Jilid 1. Rev.ed.* Jakarta: Elangga, 1996.
- Sulistiyani, AT. dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.
- Supranto, J. *Statistik, Teori Dan Aplikasi, Edisi Kelima. Jilid 2.* Jakarta : Penerbit Erlangga, 1995.
- Sutaryo. *Sosiologi Komunikasi, Perspektif Teoritik.* Yogyakarta: Arti Bumi Intaran, 2005.
- Walpole, RE. *Pengantar Statistika. Edisi Ketiga, terj.* Bambang Sumantri. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995.
- Wayne, R. and Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Wibowo, Fred. *Teknik Produksi Program Televisi.* Yogyakarta: Pinus Book Publisher, 2007.
- Wisnu UR., Dicky, Siti Nurhasanah. *Teori Organisasi, Struktur dan Desain.* Malang: UMM Press, 2005.
- Zuriah, Nurul. *Metodologi Penelitian, Sosial dan Pendidikan.* Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

- Anshar, MA. “Manajemen SDM Penyiaran”. <http://www.scribd.com/doc/19140412/MANAJEMEN-SDM-PENYIARAN> (Akses 27 Oktober 2009).
- Donald. “Definisi Produktivitas”. <http://www.gayahidupdigital.com/2005/12/26/definisi-produktivitas/> (Akses 23 April 2009).
- Mujiadi. “Komunikasi Asertif”. [http://www.sekolahrumah.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=1496&Itemid=71](http://www.sekolahrumah.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1496&Itemid=71) (Akses 27 April 2009).
- Pujangkoro, Sugiharto. “Analisis Jabatan”. <http://library.usu.ac.id/download/ft/industri-sugih2.pdf> (Akses 28 April 2009).
- Santoso, Edi. “Group Think Theory”, <http://edsa.unsoed.net/?p=72> (Akses 24 Oktober 2009).
- Sartono, Sri. [http://www.docstoc.com/docs/8439425/126-Teknik-Penyiaran-Dan-Produksi-Program-TV\\_-Film\\_-Radio-Jilid-1](http://www.docstoc.com/docs/8439425/126-Teknik-Penyiaran-Dan-Produksi-Program-TV_-Film_-Radio-Jilid-1). Akses 27 Oktober 2009.
- Suryanto, Dwi. “Mengapa Analisis Jabatan Demikian Penting?”. [http://www.pemimpin-unggul.com/analisa\\_jabatan.html](http://www.pemimpin-unggul.com/analisa_jabatan.html) (Akses 28 April 2009).
- “Berkarier di Televisi, Siapa Takut?”. <http://p3tv-fbs-unesa.blogspot.com/2008/11/berkarier-di-televisi-siapa-takut.html> (Akses 27 Oktober 2009).
- “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja”. <http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html> (Akses 28 April 2009).
- “Kompetensi Resep Ajaib”. <http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/strategi/1id198.html> (Akses 27 Oktober 2009).
- “Sikap Staf Terhadap Gaya Kepemimpinan Manajer PT Telkom DIVRE V Surabaya”. [http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/ikom/2007/jiunkpe-ns-s1-2007-51403006-6675-sikap\\_staf-chapter3.pdf](http://digilib.petra.ac.id/jiunkpe/s1/ikom/2007/jiunkpe-ns-s1-2007-51403006-6675-sikap_staf-chapter3.pdf) (Akses 28 April 2009).