

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Gambaran Umum Onjek Penelitian

1.1.1. Profil Radio Cosmo Bandung

Diawali dari pemikiran untuk membuat radio dangdut, maka ARDAN Group di pimpin oleh Arifin Gandawijaya berupaya membuat sebuah radio yang modern, dinamis, professional, dan menjual, maka terbentuklah Radio Cosmo. Tanggal 27 Agustus 2001, Radio Cosmo secara resmi mengudara dan di resmikan dengan terdengarnya bunyi sirine yang di bunyikan oleh Penanggung Jawab sekaligus Komisaris dari Radio Cosmo yaitu Arifin Gandawijaya. Mulanya, penyiar radio pada Radio Cosmo angkatan pertama adalah Sonjaya Akbar, Noora Haliza, AS. Bandi, Adjie Garda, Rio Ramadhan, Benny, Iyan Yandi Suhara, Rere Barara, Veyza, dan Pristi Adhie melakukan siaran bersama di studio siaran sementara Radio Cosmo yang terletak di Jl. Jurang No. 80 yang terletak di bangunan lama.

Radio Cosmo merupakan radio dangdut yang eksklusif dan secara konsisten hanya memutar lagu-lagu Hits Indonesia, Dangdut dan Pop Sunda dengan materi siaran yang dikombinasikan antara musik, informasi kesehatan, gaya hidup, bisnis, politik, sosial, budaya, dan religi yang penyampaiannya disesuaikan dengan segmentasi golongan masyarakat menengah kebawah sehingga Radio Cosmo memiliki diferensiasi dengan radio-radio lainnya untuk dapat bersaing dan menjadi lebih baik ditengah maraknya industry radio yang semakin menjamur.

Sebagai salah satu kota yang mempunyai kepadatan penduduk yang cukup tinggi, peranan media sangat penting bagi masyarakat Kota Bandung diantaranya sebagai media hiburan. Salah satu media yang sudah tua dan tetap di minati oleh masyarakat kota Bandung adalah media radio. Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa pengaruh yang begitu besar. Indonesia tidak dapat menghindari arus globalisasi dimana muncul sebuah cara yang dapat mempengaruhi kehidupan maupun kebudayaan masyarakat. Teknologi diciptakan untuk membantu dan memberikan kemudahan dalam segala aspek kehidupan, baik dalam komunikasi,

pekerjaan, hingga menyelesaikan permasalahan dan persoalan pada masyarakat yang mengutamakan kecepatan dan kelancarannya.

Revolusi industry 4.0 membuat batas antara dunia digital, fisik, maupun biologis semakin kecil maupun hilang. Dengan begitu di era 4.0 inovasi radiopun berkembang mengikuti teknologi, bergeser menjadi Radio Visual, radio yang tidak hanya bias dengar tetapi sudah bias dilihat. Inovasi Radio Cosmo Visual ini akan menunjang semua masyarakat akan kebutuhan informasi yang upto date dan terpercaya, serta bias diakses dimanapun hanya dengan genggam tangan. Radio Cosmo Visual ini, akan menjadi radio multiplatform, dalam artian tidak susah untuk mengakses Radio Cosmo Visual.

- a. Profil: Radio Cosmo 101.9 FM adalah Stasiun radio dari Bandung yang menyajikan banyak budaya lokal Sunda. Lagu-lagu yang mengudara dari radio ini diantaranya lagu dangdut, pop Indonesia hits, dan pop Sunda.
- b. Slogan Radio Cosmo: Bandung Joget Mania
- c. Penyiar Utama Radio Cosmo Bandung:
 - 1) Rivan Arjuna Perdana
 - 2) Bintang Lazuardy
 - 3) Junna Batara Yudha
 - 4) Nuri Indran Sthefanny
 - 5) Ceu Ooh Bandawati Yess Pisan

1.1.2. Logo Perusahaan

Berikut adalah Logo dari Radio Cosmo Bandung



Gambar 1. 1 Logo Radio Cosmo Bandung

(Sumber: Radio Cosmo Bandung)

Adapun arti logo pada perusahaan Radio Cosmo Bandung tersebut adalah: Bentuk C melambangkan COSMO seperti namanya Radio Cosmo, dari logo tersebut ada 2 warna yaitu abu yang artinya bahwa Radio Cosmo siap memberikan hiburan kepada masyarakat penikmat musik, dan warna merah yang berartikan keyakinan dan keberanian dalam bersaing. Dan tulisan 101.9 FM yaitu frekuensinya.

1.1.3. Visi Perusahaan

Radio Cosmo Bandung memiliki visi sebagai berikut:

Radio yang terdepan dalam menyajikan program-program yang kreatif dan selalu mengikuti teknologi terkini dalam dunia Radio serta media-media yang terkait, juga music-musik terbaik dari karya anak bangsa, memajukan budaya lokal, serta menyajikan informasi dan berita akurat.

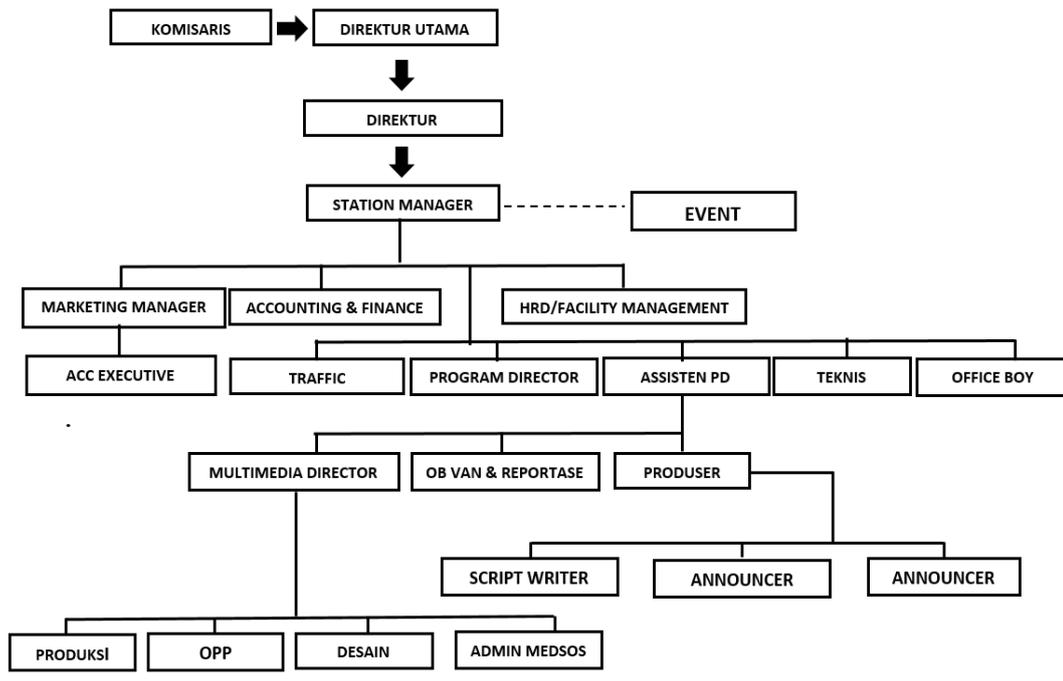
1.1.4. Misi Perusahaan

Radio Cosmo Bandung memiliki misi sebagai berikut:

- a. Membuat konsep hiburan untuk Sahib Cosmo dan *service excellent* bagi *client* sehingga bukan hanya bias didengar, tapi juga bias dilihat dan dirasakan.
- b. Mencerdaskan pendengaran dengan penyajian program-program yang bernilai informative dan edukatif yang sesuai dengan kaidah kode etik jurnalistik dan sesuai segmen keluarga.
- c. Melestarikan budaya lokal Sunda di tengah kemajuan zaman sehingga tetap eksis dan bias sejalan dengan kondisi serba modern ini.
- d. Menyajikan musik-musik terbaik dari tanah air, baik music daerah, pop, sampai dangdut dengan kemasan yang modern, gaya yang gaul dan sesuai dengan Kota Bandung dan sekitarnya.
- e. Mengikuti perkembangan teknologi secara terus menerus untuk mendukung penyelenggaraan siaran, mempromosikan produk-produk *client* baik dari sisi siaran radio, media sosial dan jejaring lainnya.

1.1.5. Struktur Organisasi Radio Cosmo Bandung

Struktur organisasi dalam suatu badan usaha atau perusahaan mempunyai peran penting, karena merupakan gambaran dari wewenang dan tanggung jawab pada bagian atau divisi terhadap pencapaian tujuan. Gambar struktur organisasi Radio Cosmos Bandung adalah sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi Radio Cosmo

(Sumber: Radio Cosmo Bandung)

Berdasarkan gambar Struktur Organisasi Radio Cosmo Bandung di atas, di bawah ini diuraikan jobdesk untuk Direktur Utama, Direktur dan Station Manager sebagai berikut:

a. Komisaris

Melakukan pengawasan terhadap pekerjaan perusahaan yang dilakukan oleh direktur serta memberikan nasihat berkenaan dengan kebijakan dalam menjalankan perusahaan.

b. Direktur Utama

Memimpin perusahaan dan berwenang merumuskan dan menetapkan kebijakan-kebijakan, program umum perusahaan juga pengambilan keputusan.

c. Direktur

Mengontrol kerja Station Manager dan menerima laporan.

d. Station Manager

Yang dikelola dengan cukup profesional, juga yang akan mengelola berbagai macam kegiatan, mengontrol semua kegiatan, terutama dalam hal yang berkaitan dengan penyiaran.

e. **Marketing Manager**

Mengawasi *Acc executive*, mencari agensi, prinsip dan juga bekerja untuk memahami permintaan suatu produk atau layanan yang nantinya bias diteruskan ke pihak lain.

f. *Accounting & Finance*

Bertanggung jawab mengatur dan mengelola uang perusahaan dan pencatatan, pemeriksaan juga pelaporan uang perusahaan.

g. *HRD/Facility Manangement*

Mengelola sumber daya manusia perusahaan, mengatur perencanaan, absensi karyawan, kinerja karyawan, dan fasilitas

1.2.Latar Belakang

Televisi masih menjadi media utama dan internet tumbuh dengan pesat diberbagai segmen usia, keadaan ini menimbulkan berbagai asumsi terhadap eksistensi dari media radio. Hasil temuan Nielsen Radio Audience Measurement pada kuartal ketiga tahun ini menunjukkan bahwa 57% dari total pendengar radio berasal dari Generasi Z dan Milenials atau para konsumen masa depan (Nielsen,2016).

Nielsen (2016) mengungkapkan bahwa masih banyak asumsi yang timbul bahwa kependengaran radio ini perlahan-lahan mulai turun, seiring dengan bertumbuhan media online saat ini. Namun, Data Nielsen Radio Audience Measurement kuartal ketiga 2016 ini menunjukkan hal yang sebaliknya. Waktu mendengarkan radio perminggu, rupanya pertumbuhan dari tahun ketahun. Jika pendengar radio di tahun 2014 pendengar radio hanya menghabiskan waktu mendengarkan radio 16 jam per minggunya, hasil ini meningkat pada tahun 2015 (16 jam 14 menit per minggu) dan pada tahun 2016 (16 jam 18 menit).

Nielsen (2016) mengungkapkan bahwa radio masih dianggap sebagai media berbasis komunitas, sehingga pesan komunitas yang tersampaikan melalui radio biasanya disesuaikan dengan pendengar yang lebih spesifik dan dirancang khusus untuk dapat menyesuaikan kebutuhan penduduk di kota-kota tertentu. Radio dan internet pun dapat saling melengkapi karena para pendengar radio ini juga mengakses internet, sehingga internet dapat menjadi platform bagi radio untuk menjangkau mereka.

Berikut merupakan daftar radio yang ada di kota Bandung:

TABEL 1.1
DAFTAR RADIO AM BANDUNG

No.	NAMA RADIO AM	ALAMAT
1	RSPD Kota Bandung / Sonata	Jl. Soekarno Hatta No. 260 Bandung
2	Radio Republik Indonesia	Jl. Diponegoro No. 61 Bandung 40010
3	Radio Kharisma	Jl. Babakan Tarogong No.216 B Bandung
4	Radio Mutiara	Jl. Cimaniri No.7 Bandung
5	Dios Radio	ITC Kosambi H1 Jl. Baranangsiang Bandung
6	Radio Paksi	Jl. Ahmad Yani 662 Bandung
7	Radio Sangkuriang	Jl. Sukajadi Blkg 227 Bandung

(Sumber: Neilsen 2016)

Dibawah ini adalah daftar tabel radio FM di Bandung yang masih aktif bersiaran hingga saat ini berikut:

TABEL 1.2
DAFTAR RADIO FM BANDUNG

No.	NAMA RADIO AM	ALAMAT
1	Hard Rock	Jl. Sulanjana No. 15 Bandung
2	SE	Jl. RE Martadinata No. 157
3	Mora	Surapati Core
4	Auto Radio	Jl. Cihampelas 264-268
5	El-Shinta	Jl. Anyer No.52
6	Global FM	Jl. Setiabudi 170 B1
7	Zora FM	Jl. Laks L RE Martadinata 128
8	Cakra FM	Jl. Cipaganti 159
9	Sindo FM	Pasteur, Kec. Sukajadi Bandung
10	CBL FM	Jl. Dr. Ehrlin No. 1 Bandung
11	Maestro FM	Jl. Kacapiring 12 Bandung

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.2)

12	Walagri	L. RE Martadinata 46 Bandung
13	Delta FM	Jl. Sukajadi 137-139 FF -01B
14	B-Radio	Jl. Jurang 80 Lt. 2 Bandung
15	RRI Bandung Pro -2 FM	Jl. Diponegoro No. 61 Bandung
16	Bobotoh	Jl. Sulanjana No. 17 Bandung
17	Kencana	Jl. Moch. Toha No. 146
18	New Shinta FM	Metro Trade Center
19	RRI	Jl. Diponegoro 61 Bandung
20	Prambors	Jl. Sukajadi 137-139
21	Raka FM	Jl. RE Martadinata No. 46
22	Kids FM	Jl. Rajamantri II 4 Bandung
23	Dangdut Indonesia	Jl. Setiabudi No. 170-B1
24	99ers	Jl. Asia Afrika 57-59
25	KLCBS	Jl. Karang layung No. 10
26	MGT	Jl. Buah Batu No. 8
27	Dahlia	Jl. Burangrang 28
28	Cosmo	Jl. Junjuran Dalam 81
29	Rase FM	Jl. Dr. Setiabudi 19 Bandung
30	MQ-FM	Jl. Gegerkalong Girang Baru No. 11
31	Oz Radio	Jl. Setrasari II No. 14
32	Chevy	Jl. Pasirkaliki 59
33	Hits	Jl. Burangrang 28 Bandung
34	U-FM	Dr. Hatta 15 Bandung
35	Rama FM	Jl. Muara Selatan No. 37
36	I-Radio	Jl. Sulanjana No. 15 Bandung
37	Garuda	Jl. Moch. Ramdan No. 49 A
38	Ardan FM	Jl. Cipaganti 159
39	Urban	Jl. Anyer 52 Kebonwaru

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.2)

40	Maraghita FM	Guntursari Wetan No. 27
41	K-Lite	Jl. Sumur Bandung No. 12
42	PR FM	Jl. Braga No. 5 Bandung

(Sumber: Neilse 2016)

Radio Cosmo memiliki diferensiasi dengan radio-radio lainnya untuk dapat bersaing dan menjadi lebih baik ditengah maraknya industry radio yang semakin menjamur. Selain agar tetap dapat bersaing dengan radio-radio lainnya, Radio Cosmo tentunya harus memperhatikan sumber daya manusia yang menggerakkan Radio Cosmo agar tetap dapat bertahan di industry radio hingga saat ini.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensional yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, komunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan yang bersifat teknis ataupun manajerial (Sedermayanti, 2017:3). Menurut Hasibuan (2013:10) Sumber daya manusia atau MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.

Boone & Kurtz dalam Larasati (2018:6) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas untuk melaksanakan aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dessler (2016:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia yaitu proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

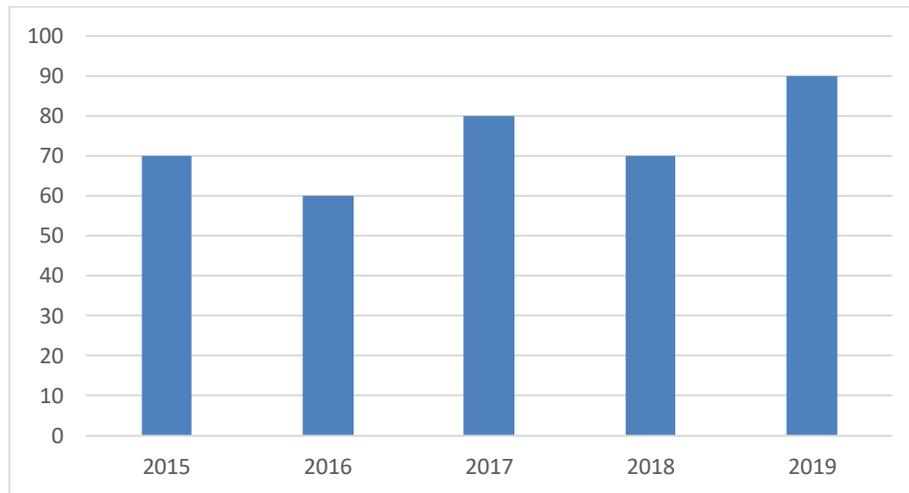
Saihudin (2019:3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia penting bagi semua manager, agar manager tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia seperti: Memberikan orang yang salah untuk suatu pekerjaan, mengalami perputaran tenaga kerja yang tinggi, mempunyai orang yang

bekerja tidak optimal, membuang-buang waktu menghadapi tuntutan hukum praktik pengelolaan SDM yang tidak aman, pemberian gaji karyawan yang tidak adil.

Dalam menjalankan tugas, kenyamanan sangat dibutuhkan oleh karyawan sehingga karyawan akan tetap tinggal lama di perusahaan guna memperlancar jalannya perusahaan. Hal itu dapat mempengaruhi peningkatan Produktivitas kerja karyawan agar dapat mencapai target perusahaan.

Produktivitas menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi. Berbicara tentang produktivitas tidak dapat terlepas dari kedua hal tersebut. Efisiensi diukur dengan rasio *output* dan *input*. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang yang dilayani dalam kafeteria sekolah atau jumlah penangkapan yang dilakukan oleh petugas polisi dan identifikasi jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tertentu (Sulistiani & Rosidah, 2018:293). Oleh karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan sebagai tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.

Berikut adalah data produktivitas kerja pada Radio Cosmo Bandung dapat dilihat pada nilai produktivitas kerja karyawan pada tahun 2015 hingga tahun 2019 dapat dilihat pada Gambar 1.3. Produktivitas kerja karyawan diukur dari nilai pada setiap tahunnya



Gambar 1. 3 Produktivitas Kerja Karyawan Radio Cosmo Bandung 2015 Hingga 2019

(Sumber: Radio Cosmo Bandung)

Produktivitas kerja karyawan tahun 2015 sampai dengan tahun 2019 pada gambar 1.3 mengindikasikan produktivitas kerja yang telah dicapai selama lima tahun oleh karyawan dalam melaksanakan kerja cukup memuaskan. Keterangan mengenai naik turunnya produktivitas kerja menyangkut pada kepuasan kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas. Setiap penilaian yang sudah dilakukan tersebut akan menjadi bahan evaluasi kerja karyawan. Pada tahun 2015 produktivitas kerja karyawan dengan nilai 70 yang berarti cukup memuaskan, pada 2016 menurun dengan nilai 60 dikarenakan penurunan iklan yang cukup drastis sehingga rating Radio Cosmo Bandung membuat motivasi karyawan menurun dan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Setiap penilaian yang sudah dilakukan tersebut akan menjadi bahan evaluasi terhadap karyawan. Terlihat pada saat tahun 2017 penilaian produktivitas kerja karyawan memasuki nilai 80 yang berarti memuaskan, namun pada saat 2018 menurun cukup drastis dikarenakan transisi jabatan sehingga karyawan merasakan perbedaan mengenai konsep kerja yang diberikan oleh pemimpin baru. Pada tahun 2019 meningkat drastis sehingga mencapai nilai 90 dikarenakan karyawan mulai beradaptasi dengan baik. Hal tersebut diapresiasi kepada karyawan atas kinerja yang mereka raih dengan memberikan *reward* berupa kompensasi agar karyawan mempunyai motivasi kerja guna meningkatkan produktivitas kerja.

Naik turunnya produktivitas kerja karyawan yang terlihat pada data di atas dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut juga didukung dari penelitian yang telah dilakukan oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M. Susanto (2014) yang hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Sunyoto (2015:221) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini tampak sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kaswan (2017:193) menyatakan kepuasan kerja dari beberapa ahli sebagai seberapa positif atau negative perasaan seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya, juga bagaimana seseorang menanggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda. Kepuasan kerja juga merupakan penilaian terhadap perbedaan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya, pegawai menilai seberapa berharga dengan komponen-komponen tertentu dari pekerjaan, maupun lingkungan pekerjaan secara menyeluruh.

Sedangkan motivasi berasal dari Bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan atau gerakan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia (Bintoro & Daryanto, 2017:75). Menurut Robbins & Judge (2015:127) motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan kekuatan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang (Sulistiani & Rosidah 2018:280;281).

Untuk mengetahui kondisi kepuasan kerja, motivasi kerja, dan bagaimana produktivitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di Radio Cosmo Bandung. Peneliti melakukan pembagian prakuesioner kepada 15 orang karyawan pada hari Rabu, 25 Maret 2020. Dimana pra kuesioner ini menggunakan skala 1-5 (1; Sangat Tidak Setuju, 2; Tidak Setuju, 3; Cukup Setuju, 4; Setuju, 5; Sangat Setuju) yang dapat dipilih oleh responden. Berikut adalah hasil prakuesioner kepuasan kerja sebagaimana Tabel 1.1:

TABEL 1.3
PRA SURVEI KEPUASAN KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.	-	4	9	2	-
2.	Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja memadai.	-	-	4	7	4
3.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini	-	2	9	4	-

(Sumber: Data Olahan Peneliti)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja Radio Cosmo Bandung, indikator gaji yang diterima setiap bulan dengan memperoleh persentase sebesar 60%, hal tersebut menandakan bahwa karyawan setuju dengan gaji yang diterima pada tiap bulannya. Persentase indikator kenyamanan bekerja dengan memperoleh persentase 86,7%, hal tersebut menandakan bahwa karyawan sangat setuju dengan kondisi kenyamanan dalam bekerja, hal tersebut dikarenakan ruang bekerja dibuat nyaman mungkin agar karyawan tidak merasa jenuh saat bekerja. Persentase indikator kepuasan dengan gaji yang diberikan memperoleh persentase sebesar 60%, hal tersebut menandakan bahwa karyawan setuju dengan gaji yang diterima saat ini.

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan di Radio Cosmo Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.2

TABEL 1.4
PRA SURVEI MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis	-	1	4	5	5
2.	Saya merasa nyaman dalam bekerja	-	1	5	4	5
3.	Prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja	-	2	6	6	1

(Sumber: Data Olahan Peneliti)

Berdasarkan tabel 1.2 sebanyak 5 responden dengan persentase 40% memiliki tanggapan setuju mengenai hubungan terjalin baik dengan atasan dan 4 responden dengan persentase 30% memiliki tanggapan cukup setuju mengenai hubungan terjalin baik dengan atasan dan 5 responden dengan persentase 13,3% memiliki tanggapan sangat setuju mengenai hubungan terjalin baik dengan atasan dan 1 responden dengan persentase 6,7% memiliki tanggapan tidak setuju mengenai hubungan terjalin baik dengan atasan. Ini berarti bahwa karyawan yang berpendapat setuju, cukup setuju dan tidak setuju masih tinggi sebesar 86,7%, sehingga ini menjadi masalah yang harus diperhatikan. Manajemen Radio Cosmo mengharapkan karyawan yang sangat setuju lebih dari 60% dalam hal hubungan kerja dengan atasan untuk mendukung produktivitas Radio Cosmo.

Berdasarkan tabel 1.2 sebanyak 4 responden dengan persentase 26,7% memiliki tanggapan setuju mengenai nyaman dalam bekerja dan 5 responden dengan persentase 33,3% memiliki tanggapan cukup setuju mengenai nyaman dalam bekerja dan 5 responden dengan persentase 33,3% memiliki tanggapan sangat setuju mengenai nyaman dalam bekerja. dan 1 responden dengan persentase 6,7% memiliki tanggapan tidak setuju mengenai nyaman dalam bekerja. Rendahnya responden yang memilih sangat setuju jauh di atas 60 % yang diinginkan manajemen Radio Cosmo untuk kenyamanan dalam bekerja, hal ini menjadi tantangan bagi manajemen untuk membenahi kenyamanan dalam bekerja agar

motivasi meningkat. Pada tabel 1.2 sebanyak 15 responden memiliki tanggapan setuju mengenai prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja.

Dijelaskan tabel 1.3 dibawah merupakan hasil pra survei terhadap 15 orang karyawan sebagai berikut:

TABEL 1.5
PRA SURVEI PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1.	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar perusahaan	-	1	3	6	5
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	-	-	4	7	4
3.	Mampu bekerja sesuai dengan target	-	-	4	8	3

(Sumber: Data Olahan Peneliti)

Berdasarkan table 1.3 sebanyak 6 responden dengan persentase 40% memiliki tanggapan setuju mengenai mampu bekerja sesuai standar perusahaan dan 3 responden dengan persentase 26,7% memiliki tanggapan cukup setuju mengenai mampu bekerja sesuai standar perusahaan dan 2 responden dengan persentase 20% memiliki tanggapan sangat setuju mengenai mampu bekerja sesuai standar perusahaan dan 2 responden dengan persentase 13,3% memiliki tanggapan tidak setuju mengenai mampu bekerja sesuai standar perusahaan. Ini berarti bahwa karyawan yang mengisi pra kuesioner sangat setuju masih sangat rendah atau jauh di atas 60 % dari yang diinginkan manajemen Radio Cosmos, bekerja sesuai standard apa lagi diatas akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel 1.3 sebanyak 7 responden dengan persentase 46,7% memiliki tanggapan setuju mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan 3 responden dengan persentase 26,7% memiliki tanggapan cukup setuju mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan 4 responden dengan persentase 26,7% memiliki tanggapan sangat setuju mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Ini berarti bahwa karyawan Radio Cosmo yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang sangat setuju masih

rendah, dengan demikian manajemen perlu menjelaskan kepada karyawan untuk bekerja tepat pada waktunya agar produktivitas meningkat. Berdasarkan tabel 1.3 sebanyak 15 responden memiliki tanggapan setuju mengenai mampu bekerja sesuai target yang telah ditentukan.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu karyawan dan direktur utama Radio Cosmo Bandung dengan hasil sebagai berikut:

TABEL 1.6
DAFTAR HASIL WAWANCARA

Jabatan	Pertanyaan	Hasil Wawancara
Direktur Utama	1. Apa keunggulan dari Radio Cosmo Bandung dibandingkan dengan radio-radio yang lainnya?	Radio Cosmo Bandung selalu siaran untuk menemani para pencintanya, selama 3 tahun terakhir ini tidak <i>off</i> hanya lebih ke transisi. Rating Radio Cosmo Bandung masuk pada 5 besar yaitu ke 4 se-Kota Bandung. Radio Cosmo Bandung dalam motivasi radio menjadi radio visual yang dimana kita bisa menonton penyiar yang langsung melalui aplikasi atau platform, sehingga penikmat dapat melihat langsung penyiar dan hal ini akan meningkatkan gaya tarik pendengar. Karyawan di Radio Cosmo semakin bertambah tahun ke tahunnya, sehingga tidak ada kekurangan karyawan di setiap divisinya. Kepuasan kerja yang meningkat di Radio Cosmo adalah hubungan antara atasan dan sesama karyawan disetiap divisi tidak ada jarak, sehingga karyawan dapat menikmati kerjanya tanpa adanya ketidaknyamanan yang dapat menjadi beban kerja.

(Bersambung)

(Sambungan Tabel 1.6)

Karyawan	1. Bagaimana sistem penentuan gaji pada karyawan Radio Cosmo Bandung? 2. Bagaimana cara manager dalam meningkatkan motivasi sertamenilai para karyawan?	Penentuan gaji jelas berbeda, karena berdasarkan pendidikan terakhir juga <i>skill</i> yang di miliki itu sangat berpengaruh pada gaji yang di terima. Bukan hanya itu tetapi jabatan yang di sandang juga jelas berbeda dan juga sesuai dengan divisinya. Selama ini yang dirasakan oleh karyawan perusahaan selalu memberikan <i>reward</i> untuk karyawan yang menyelesaikan kerjaan sesuai target dengan cepat, prestasi karyawan sangat dihargai oleh perusahaan. Tidak hanya memberikan pujian tetapi sebagai karyawan juga diberikan hadiah agar dapat menambah motivasi dalam bekerja dan karyawan merasa dihargai atas kerja keras yang dilakukan selama bekerja. Penilaian kerja dari perusahaan untuk mengevaluasi dan untuk memahami kemampuan karyawan. Biasanya sistem penilaian kerja ini untuk meningkatkan kepuasan, motivasi dan produktivitas kerjanya, perusahaan menilai karyawan secara <i>objective</i> tanpa di pengaruhi pendapat atau pandangan pribadi.
----------	--	--

(Sumber: Data Olahan Peneliti)

Berdasarkan hasil prakuesiner dan hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja sudah cukup baik. Tetapi produktivitas kerja karyawan masih fluktuatif bahkan ada fase dimana terjadi penurunan produktivitas yang cukup drastis.

Pada awalnya karyawan merasa asing bekerja disuatu perusahaan. Mereka masuk ke perusahaan dengan tujuan untuk bekerja, tidak mengetahui secara pasti maksud dan tujuan pemilik mendirikan usaha. Jika manajemen tidak melakukan sesuatu

untuk mengelola sumber daya manusianya, maka mereka hanya bekerja menurut perintah kita saja tanpa pernah berusaha bekerja untuk mencapai tujuan sebenarnya yang kita inginkan (Bintoro & Daryanto, 2017:47).

Hasil penelitian (Supit et al,2017) dari hasil analisis data, telah terbukti bahwa antara Kepuasan kerja dan Produktivitas kerja karyawan terdapat hubungan yang secara statistik dikatakan sebagai hubungan yang signifikan (berarti) dan hubungan yang ada bersifat cukup kuat. Hal ini memberikan implikasi bahwa dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka faktor kepuasan kerja perlu dipertahankan.

Hasil perhitungan dengan pengujian (Salju & Lukman,2018) secara statistik bernilai positif bermakna bahwa apabila perusahaan meningkatkan motivasi dalam bentuk material (pemberian bonus, insentif dan kenaikan tunjangan lainnya) maupun non material (menciptakna suasana yang kondusif dilingkungan kerja), mana akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sedangkan nilai ini tidak signifikan bermakna bahwa sampel yang dijadikan responden ditangkap kurang meyakinkan dapat mewakili seluruh populasi yang ada, walaupun ada pengaruh antara variable motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengajukan topik bahasan dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Radio Cosmo Bandung”**.

1.3. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis didalam melakukan penelitian ini mengidentifikasi masalah berikut:

- a. Bagaimana kepuasan kerja di Radio Cosmo Bandung?
- b. Bagaimana motivasi kerja di Radio Cosmo Bandung?
- c. Bagaimana produktivitas kerja di Radio Cosmo Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Radio Cosmo Bandung secara parsial dan simultan?

1.4. Tujuan Penelitian

Pada dasarnya, tujuan dari penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja pada Radio Cosmo Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada Radio Cosmo Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas kerja karyawan pada Radio Cosmo Bandung.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Radio Cosmo Bandung secara parsial dan simultan.

1.5. Manfaat Penelitian

Peneliti mengharapkan uni dapat menghasilkan kegunaan dan manfaat baik dari sisi aspek akademis maupun aspek praktis.

1.5.1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai gaya kepuasan kerja, motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

1.5.2. Aspek Praktis

- a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan praktik yang terjadi di lapangan.

- b. Bagi Industri

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan pembendaharaan perpustakaan Universitas Telkom

- c. Bagi Objek Penelitian atau Lembaga Usaha

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan untu Radio Cosmo Bandung dalam hal kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.6.Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai isi dari penelitian skripsi ini, asapun sistematika penulisan skripsi ini disusun sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum mengenai objek studi penelitian, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan diadakannya penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat rangkuman tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variable penelitian yaitu sumberdaya manusia, variable X (Kepuasan kerja dan Motivasi kerja) variable Y (Produktivitas kerja karyawan), hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan, serta rangkuman penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis dan ruang lingkup penelitian yang dijadikan sebagai dasar atau rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian, operasionalisasi variable yang diambil, populasi dalam objek penelitian, sampel dan teknik pengambilan sampel, uji validitas dan realibilitas serta teknik analisis data yaitu analisis deskriptif, *method of successive interval* (MSI), dan uji asumsi klasik, serta pengujian, hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai kesesuaian antara teori terdapat aktivitas observasi yang dilakukan serta pembahasan hasil observasi sehingga mencapai tujuan yaitu menjawab permasalahan yang diangkat.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini dipaparkan hasil observasi yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, serta saran-saran yang ingin disampaikan terhadap perusahaan yang menjadi objek observasi.