

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan dalam Karya Tulis Ilmiah ini, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan salah satu unsur terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan termasuk 88.7 FM I-Radio Jogja yang bergerak di bidang media radio. Keberhasilan tersebut tidak lepas dari manajemen perusahaan, kemampuan dan pendidikan dari tenaga kerja, dari pemaparan tersebut dapat dikatakan juga bahwa produktivitas kerja itu berkaitan dengan individu dan organisasi atau perusahaan. Produktivitas kerja bisa dilihat dari segi internal yang berkaitan dengan kemampuan, keterampilan dan pendidikan dari individu atau tenaga kerja itu sendiri dan segi eksternal berkaitan dengan kompensasi ataupun *reward* yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi untuk karyawan.

Dari temuan masalah yang ada di 88.7 FM I-Radio Jogja berkaitan dengan produktivitas kerja, akhirnya penulis dapat menyimpulkan bahwa menurunnya produktivitas kerja karyawan 88.7 FM I-Radio Jogja disebabkan oleh 3 (tiga) faktor yaitu *double job*, lingkungan kerja dan teknologi atau bisa dikatakan dari segi internal dan eksternal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaannya yaitu karyawan yang mempunyai *double job* hanya bisa mengerjakan sekitar 50%-65% dari target perusahaan. Faktor yang lain yaitu

lingkungan kerja yang sebesar 83,3% dan karyawan yang terpengaruh oleh teknologi dapat menyelesaikan tugasnya sekitar 50%-80%, hal itu terjadi karena pihak manajemen 88.7 FM I-Radio Jogja belum maksimal. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan 88.7 FM I-Radio Jogja maka pihak manajemen 88.7 FM I-Radio Jogja melakukan kebijakan seperti memperbaiki dalam manajemen, pemberian kompensasi sebagai bentuk motivasi kerja karyawan dan mengadakan pelatihan karyawan untuk mengasah kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

B. SARAN

Penulis akan memberikan saran dengan tujuan agar penelitian ini akan memberikan sumbangan atau referensi terhadap perusahaan dan dunia akademis, khususnya untuk penelitian sejenis.

- 1) Perlunya untuk semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan memberikan pelatihan kepada karyawan dengan lebih intensif atau rutin dan berkesinambungan agar memperoleh tenaga kerja yang berkompeten dan berkualitas.
- 2) Secara akademis, permasalahan produktivitas kerja tidak hanya merupakan kajian ekonomi saja, tetapi bisa dilihat dari kajian sosiologi bahkan kajian disiplin ilmu lain seperti psikologi. Sehingga dengan pendekatan multidisipliner ini diharapkan akan mampu memecahkan permasalahan produktivitas kerja.

- 3) Bagi Penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih memperluas jangkauan penelitian serta mencari faktor-faktor lain yang mampu memberikan kontribusi yang berarti terhadap produktivitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Effendi, Onong Uchjana. 1992. *Kepemimpinan dan Komunikasi*. Mandar Maju, Bandung.
- Filippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Gasperz, Vincent. 2000. *Manajemen Kualitas : Penerapan Konsep-Konsept Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, Purnomo. 1981. *Tata Personalia*. Penerbit Jembatan, Jakarta.
- Hedjrahman, Ranupandojo dan Suad Husnan. 1996. *Manajemen Personalia Edisi 4*. Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Jonathans, E. 2004. *Kepenyiaran dan Teknik Bersiaran*. Modul Penyiaran Radio.
- Jamison, Dean T dan Emile G. McAnany. 1978, *Radio for Education and Development*. London. Beverly Hills.
- Mangkunegara, A. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Ketiga)*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Manullang. 1974. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Ghalia Indonesia, Jakarta:
- Masri Singarimbun dan Effendi Sofyan. 1989. *Methodologi Penelitian Survey*. LV3ES, Jakarta.
- Moleong J Lexy. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Moekijat. 1999. *Manajemen Personalia*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Munthe, Moeryanto G (Penyunting). 1996. *Media Komunikasi Radio*. Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rachmiate, Atie. 2007. *Radio Komunitas: Eskalasi Demokratisasi Komunikasi*. Sembiosa Rekatama Media, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1992. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, J. Payman. 1995. *Manajemen Tugas Tanggung Jawab dan Praktik*. Gramedia, Jakarta.
- Soetopo H. B. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Sudamaryanti, R. 1987. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Manadar Maju, Bandung
- Tarwaka, dkk. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Uniba Press, Surakarta.

Sumber lain:

<http://www.iradiofm.com> (diakses 2 Desember 2009)

<http://www.massofa.wordpress.com> (diakses 19 November 2009)

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2008/07/17/produktivitas-kerja/html> (diakses 15 Februari 2010)

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/01/07/pengukuran-pengertian-dan-konsep-produktivitas-kerja/html> (diakses 15 Februari 2010)

<http://re-searchengines.com/agungharsiwa-6-04-z.html> (diakses 18 Juli 2010)



INTERVIEW GUIDE

1. Apakah gaji secara umum di 88.7 FM I-Radio Jogja sudah memberikan kelayakan bagi karyawan?
2. Apakah gaji yang anda terima selama ini mempengaruhi produktivitas kerja anda ?
3. Bagaimana dengan reward atau kompensasi yang diberikan perusahaan ?
4. Apakah ada system pelatihan ?
5. Apakah hasil kerja yang Anda dapatkan meningkat setelah mengikuti pelatihan?
6. Apakah anda sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada Anda ?
7. Lingkungan kerja yang bagaimana yang mempengaruhi produktivitas kerja anda ?
8. Apakah perkembangan teknologi mempengaruhi anda dalam produktivitas kerja ?

TRANSKRIP WAWANCARA

Hasil Wawancara tanggal 28 Agustus 2007 dengan Tomy

T : Selamat sore mas ?

J : *Selamat siang mboell, ada apa ?*

T : ada yang mau mboell tanyakan ?

J : *Mau tanya soal apa*

T : Kalau di I-Radio Jogja itu, gajinya kira-kira di sini berapa dan sudah memenuhi standar kelayakan karyawan belum mas ?

J : *Kalau masalah gaji sih, saya kira sudah layaklah untuk standar hidup di Yogyakarta kan gaji mereka kira-kira Rp 1.000.000,- sampai Rp 2.000.000,- beda dengan penyiar yang cuma dapat gaji sekitar 500.000,- per bulan. Semua itu belum ditambah sama kompensasi klaw mereka bisa mencapai target perusahaan. Kompensasi yang di terima sih sekitar 10%-20%. Tapi kalau tuk penyiar tergantung dari event dan sponsornya(klien) tapi sih rata-rata mereka trima antara Rp.150.000-250.000.”*

T : Wah kalau gajinya segitu sudah layak lah mas ?

J : *Tentu saja, kan sudah diatas UMRnya Yogya dan standarnya gaji S1*

T : Emangnya di 88.7 FM I-Radio Jogja berapa orang yang pendidikannya S1?

J : *Yang pendidikannya S1 ada 11 orang, Diploma (D3) ada 6 orang dan SMA ada 7 orang. Klaw yang 7 orang itu sedang menempuh gelar sarjana dan D3*

T : Pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di sini ?

J : *Wah jelas mempengaruhi dunk mboell, kan pendidikan menyangkut intelektual seseorang dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Bukan berarti yang pendidikannya rendah tidak bertanggungjawab, tetapi ini lebih mengacu kepada masalah beban kerja dan jabatan dalam perusahaan.*

T : Jadi, bisa dikatakan bahwa di 88.7 FM I-Radio Jogja ini yang memegang jabatan hanya mereka yang pendidikan S1 atau D3 ?

J : *Ya, kurang lebih seperti itulah mboell.*

T : Denger-denger ini Mas, katanya ada *double job* yah di I-Radio Jogja bener apa kagak sih Mas?

J : *Bener mbull, memang di I-Radio Jogja ini terjadi double job, hal ini terjadi dikarenakan perusahaan tidak mau memperbanyak karyawan atau dengan kata lain memaksimalkan kemampuan yang ada pada karyawan.*

Karyawan yang mempunyai double job seperti divisi Advertising & Promotion dan bagian Creative kalau mau tau lebih lanjutnya boleh ditanyakan sama yang bersangkutan.

T : Lha...trus kalau gajinya tetap, trus di kasih penambahan tugas gitu emangnya gak berdampak sama produktivitas kerja mereka?

J : *Yah....betul juga sih katamu mbull, dengan adanya double job trus di tambah lagi dengan kantor kita yang baru sekarang membuat produktivitas kerja mereka menurun nie. Ntah apa penyebab sebenarnya, kalau saya liat sih penurunan itu terjadi karena beberapa hal seperti ada beberapa karyawan yang resign trus ada kebijakan double job itu, yang kedua, letak kantor kita yang jauh dari radio-radio lain dan klien trus juga situasi lingkungan kerja pun berbeda.*

T : Trus, knapa I-Radio Jogja gak mau cari pegawai baru saja?

J : *Waduh...waduh...kalau cari pegawai baru, berarti kita mengeluarkan biaya lagi dunk mbull, lebih efisien dan efektif memperdayakan karyawan yang ada di sini dan juga sudah tau cara kerja mereka. Apalagi yang di kasih double job orangnya sudah SI kok, jadi pasti mereka sanggup untuk mengemban pekerjaan itu. Dan pekerjaan yang diberikan masih berhubungan kok ama pekerjaan mereka, jadi tidak ada masalah, mbull...*

Hasil wawancara tanggal 28 Juli 2007 dengan Nara

T : Selamat sore mas ?

J : *iya, selamat sore mboell*

T : Ini ada beberapa hal yang mau mboell tanyakan ?

J : *Mau tanya soal apa*

T : Mas Nara kan sebagai *Executive Advertising and Promotion* I-Radio Jogja, dengan tanggung jawab yang besar itu mempengaruhi produktivitas kerja mas nara gak?

J : *Pasti mempengaruhi produktivitas kerja dunk, apalagi divisi A&P berhubungan dengan klien pastinya akan memberikan yang terbaik untuk klien dan perusahaan. Di divisi A&P kan juga merangkap jadi Public Relation I-Radio Jogja jadi selalu berhubungan dengan masyarakat.*

T : Wah jadi ada double job gitu mas ?

J : *Yach bisa dibilang gitu mboell kan, 2 orang dari divisi A&P ada yang resign jadi tugas mereka kita yang hendel. Sejak terjadi double jobs oleh*

beberapa karyawan yang ada di divisi A&P dan bagian kreatif, produktivitas kerja kita menjadi menurun karena disebabkan oleh beban kerja yang bertambah dan kurang memahami sih sebenarnya. Selain itu juga gaji yang kita terima ini masih tetap sama tidak ada penambahan gaji, walaupun ada kompensasi tapi dikit tau, mbull...makanya kita jadi sedikit malas dalam arti lebih mementingkan tugas pokok kita dulu baru tugas tambahan yang diberikan itu.”

T : Emangnya double job seperti apa sich,mas?

J : “gini lho.....divisi A&P itu kan hanya bertugas membuat dan menuangkan ide-ide untuk klien, trus mengawasi tugas AE karna kan A&P juga skaligus public relationnya I-Radio Jogja. Mentang-mentang merangkap jadi public relation, masa kita juga disuruh cari klien sih. padahal itu tugasnya AE kan untuk mencari klien. Bukan hanya itu aza mbull, harusnya pembuatan desain untuk klien itu dikerjakan oleh bagian kreatif tetep kita juga yang buat padahal kita orang A&P nie kurang paham sama cara pembuatan desain, taunya cuma penuangan ide-ide kreatif saja.”

T : Trus, klau bagian kreatifnya mas?

J : klau bagian kreatif itu sebenarnya merupakan bagian dari divisi Program karna keterikatan antara A&P dan Kreatif, berkat kekreatifan dan kepandai mereka dalam membuat desain atau sketsa dari ide-ide kreatif divisi A&P maka terciptalah bentuk-bentuk iklan yang dikehendaki oleh klien. Tapi karna bagian kreatif berhubungan dengan bagian program, bagian kreatif sekaligus penyiar juga, mbull.”

T : Lho kenapa gak cari pegawai baru saja mas ?

J : Maunya sih cari pengganti, tapi dari pihak perusahaan gak mau karena kan divisi A&P pada sarjana semua jadi pasti bisa hendel lah tugas 2 orang yang resign itu.

T : Wah, kalau gitu critanya brarti ribet juga yach?

J : yah ribet lah..seharusnya pekerjaan itu di kerjakan oleh orang yang berkompeten supaya hasilnya maksimal. Tapi kalau kayak gitu gimana coba, pasti kita lebih mengutamakan pekerjaan yang sesuai kemampuan kita dulu baru pekerjaan yang kurang kita kuasai tadi. Walaupun nantinya akan berdampak pada hasil kerja kita, tapi kalau itu sudah menjadi keputusan general affair selaku personalia perusahaan di sini, ya kita jalankan saja sebisa kita.

T : Nah, dengan adanya double job apakah tidak mempengaruhi produktivitas kerja ?

J : Jelas mempengaruhi dunk, secara otomatis kan beban kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan jadi lebih besar juga.

T : Apakah dengan beban kerja tersebut mas pernah terlambat menyelesaikan tugas ?

J : *Ya pernah, itu dikarenakan karena saya kurang menguasai tugas tambahan tersebut jadinya perlu proses untuk mengerjakannya alias sedikit lama waktunya tidak tepat seperti biasanya.*

T : Emangnya gak ada pelatihan biar kemampuan dan keahlian para karyawan berkembang ?

J : Pelatihan ada kok mboell seperti job training, seminar dan pelatihan *broadcasting*

T : Setelah mengikuti pelatihan itu hasil kerjanya meningkat apa sama saja ?

J : *Yach ada perubahan dan peningkatan lah, dengan adanya seminar dengan event organizer dapat menambah wawasan tentang ide-ide kreatif yang dapat membantu tugas saya sebagai A&P.*

Hasil Wawancara tanggal 4 Agustus 2007 dengan Bram

T : Selamat pagi dj ?

J : *Hayah....pagi mboell ?*

T : Tentunya seorang dj pasti dekat banget dengan namanya teknologi ?

J : *Yach tergantung teknologi kayak apa dulu ini*

T : Sekarang kan teknologi seperti internet kan lagi berkembang pesat, nah kira-kira mempengaruhi produktivitas kerja dj gak ?

J : *Ya ada pengaruhnya sih, kadang-kadang kalau lagi siaran kan kita berhubungan dengan pendengar lewat email, facebook ataupun yahoo messenger sering lupa gitu malah keasyikan maen internet. kalau bagian program terutama untuk siaran situs-situs itu gak di blok sama divisi IT.*

T : Berarti teknologi bisa mempengaruhi produktivitas kerja ?

J : *Yach bisa lah mboell, tapi tergantung orangnya juga. Kalau orangnya gak bisa lepas atau tergantung sama teknologi, yah kadang suka lupa sama tugas atau orang disekitarnya tapi kalau orangnya biasa saja sama teknologi yah gak pengaruh kok.*

T : Menurut dj, ada faktor lain gak yang mempengaruhi produktivitas kerja ?

J : *Ada dunk, kayak lingkungan kerja, bonus (kompensasi) sama fasilitas*

T : Emangnya lingkungan kerja di sini kenapa?

J : Lingkungan kerja di sini beda dengan di Kaliurang, lihat saja warna temboknya warna-warni terus dekat sama jalan raya lagi jadinya rada berisik mengganggu konsentrasi kerja.

T : Bedanya kayak apa sih??

J : Bedanya itu, kalau waktu dulu masih Mtv sky orang-orangnya masih muda trus yang memegang jabatan tidak harus orang yang sarjana buktinya dulu aku waktu di Mtv sky jabatan aku sebagai Executive Coordinator Program jadi lagu-lagu yang mau masuk harus lewat seleksiku dulu dan aku pun belum jadi sarjana. Tapi karna aku menguasai music jadinya aku yang menjabat posisi itu. Nah....skarang mboell tau sendiri, di I-Radio Jogja aku hanya jadi penyiar doank, yang memegang jabatan Coordinator Program si Yudha secara dia kan udah sarjana jadi sesuai kan dengan manajemen yang ada di I-Radio Jogja.

T : Lha bukannya di I-Radio Jogja nie masih ada yang belum jadi sarjana???

J : yah emang sih mboell, tapi kan mereka gak menjabat posisi apapun di I-Radio ini paling cuma jadi penyiar, staff off air trus sama jadi reporter doank. Kamu bisa lihat sendiri kan hal itu, semua posisi di sini pasti orang-orang yang berpendidikan sarjana tapi belum tentu semua itu mempunyai kemampuan dan keterampilan sesuai dengan bidangnya. Tapi mungkin pihak manajemen pasti punya alasan sendiri mengapa posisi tersebut harus dipegang sama orang-orang yang bergelar sarjana.

T : Klau menyangkut masalah double job di I-Radio Jogja, menurut mas gimana??

J : Yah...kalau pendapat saya sih mboell, di I-Radio Jogja ini memang secara tidak langsung telah terjadi double jobs terhadap karyawan yang pendidikannya sarjana, karena dipadang mampu dan lebih bergengsi gitu. Namun pada kenyataannya sih bahwa karyawan-karyawan yang memperoleh double jobs itu belum tentu menguasai dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Memang secara pendidikan mereka lebih tinggi, namun bila tidak atau kurang menguasai bidangnya sama saja bohong, dan kurang tepat saja tugas tersebut diberikan kepada orang yang kurang berkompeten justru hanya menambah beban kerja saja. Padahal di 88.7 FM I-Radio Jogja ini ada karyawan yang lebih berkompeten dan mampu untuk melaksanakan tugas tersebut tetapi karena belum memenuhi syarat sarjana maka tidak bisa mengerjakan tugas tersebut. Beda dengan manajemen waktu masih jadi Radio Mtv sky dulu.

T : Lingkungan kerja yang seperti apa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan ?

J : *Yah...seperti di Kaliurang itulah, suasananya tenang, warna yang dipake warna-warna netral tidak banyak menggunakan AC karena model bangunannya banyak jendelanya (banyak ruangan terbukanya) dan terutama dekat sama radio-radio lain.*

T : Nah, kalau masalah bonus atau kompensasi gimana ?

J : *Kalau masalah itu sih, I-Radio memberikan sekitar Rp150.000 sampai Rp 250.000,- tergantung kliennya. Kompensasi itu hanya diberikan untuk penyiar kalau untuk karyawan yang lain saya kurang mengerti.*

T : Gaji yang diterima sudah layak dan mempengaruhi produktivitas kerja ?

J : *Kalau untuk ukuran penyiar gaji Rp 500.000,- sudah layak apalagi di kota Yogyakarta ditambah lagi kan rata-rata di kota Yogya ini penyiar radio itu mahasiswa belum lagi kalau jadi MC di event-event gitu dapat bonus lagi lumayan lah duitnya. Kalau masalah gaji mempengaruhi produktivitas kerja pasti punya pengaruh lah mboell.*

Hasil wawancara tanggal 8 Agustus 2007 dengan Aik

T : Selamat siang om ?

J : *Selamat siang ?*

T : Sedang sibuk yah om ?

J : *Tidak kok mboell, emangnya ada apa ?*

T : Om Aik kan sebagai Operation Manager di sini, beban tugasnya lebih berat di Yogya atau Jakarta ?

J : *Wah kalau itu relative sih, tapi masih mendingan di Yogya karena daya saing antar radio tidak begitu ketat, berbeda ketika di Jakarta dunia broadcast di sana lebih banyak jadi daya untuk bersaing dan berkompetensi lebih tinggi.*

T : Berarti beban kerja itu tergantung Lingkungan kerjanya dong Om ?

J : *Tidak juga mboell, justru lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja*

T : Maksudnya dengan lingkungan kerja gimana Om ?

J : *Dalam dunia kerja itu ada yang namanya lingkungan kerja., budaya perusahaan dll. Lingkungan kerja itu sebisa mungkin dibuat nyaman dan aman seperti layaknya rumah sendiri supaya para karyawan betah di kantor, karena lingkungan kerja itu bisa langsung mempengaruhi para*

karyawan. Oleh karena itu perusahaan membuat suasana kerja yang nyaman, namun tidak mudah membuat lingkungan kerja bisa seperti itu karena banyak hal yang mempengaruhi seperti warna ruangan, cuaca, lokasi kantor keamanan dan komunikasi. Faktor-faktor itu bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan apalagi sekarang ini bisa di lihat betapa colour fullnya kantor kita yang baru. Berbeda sekali dengan yang dulu (waktu di Kaliurang) warnanya lebih natural dan alami jadi kesannya lebih akrab dan santai. Kita berasa berada di rumah sendiri gitu lho...

T : Lingkungan kerja yang bagaimana yang mempengaruhi produktivitas kerja ?

J : Lingkungan kerja yang aman, tenang, komunikasi yang baik antar karyawan alias kondusif karena bila lingkungan kerja kurang kondusif bisa membuat karyawan cepat bosan dan kurang bersemangat dalam bekerja. Saya disini sebagai Operation Manager I-Radio Jogja harus bisa membuat lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan.

T : Menurut Om Aik, gimana nie produktivitas kerja para karyawan masih sama apa ada yang berubah?

J : Yah kalau saya lihat nie kerja para karyawan setelah pindah ke kantor ini (di Wates), para karyawan kurang bersemangat berbeda ketika berada di Kaliurang dulu. Mungkin ini dikarenakan lingkungan kerja dan kondisi alam yang berbeda. Kita ketahui waktu 88.7 FM masih berada di kaliurang dulu lingkungan kerjanya dekat dengan kantor radio yang lain,dekat dengan kantor klien dan kondisi alamnya pun masih nyaman dan sejuk. Berbeda sekali dengan sekarang ini, sudah jauh dari kantor radio lain, akses dengan klien pun semakin jauh ditambah cuacanya yang sungguh panas, kebisingan kendaraan dan banyak polusi udara mungkin hal itu yang menyebabkan produktivitas kerja karyawan jadi sedikit menurun.

T : Selain memberikan lingkungan kerja yang nyaman, juga memberikan kompensasi terhadap karyawan ?

J : Kalau masalah kompensasi itu merupakan hak karyawan karena para karyawan sudah memberikan jasa dan prestasi kepada perusahaan jadi sebagai rewardnya perusahaan memberikan kompensasi sebesar 30%-50% dari gaji.

T : Apakah gaji di I-Radio Jogja secara umum sudah memberikan kelayakan bagi karyawan ?

J : Kalau gaji yang diterima oleh karyawan I-Radio Jogja sudah layak termasuk juga gaji penyiar. Rata-rata gaji karyawan I-Radio Jogja itu Rp 1.000.000,- sampai Rp 2.000.000,- sedangkan untuk penyiar Rp 500.000,-

belum lagi ditambah dengan kompensasinya jadi sudah sangat layak lah untuk ukuran di kota Yogya gaji segitu.

Hasil Wawancara tanggal 25 November 2009 dengan Yanto

T : Sebelumnya selamat atas jabatan yang baru

J : *makasih yach mboell*

T : Mas, mau nanya-nanya dikit tentang produktivitas kerja karyawan di sini, dulu kan Om Aik pernah bilang kalau produktivitas kerja di sini di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Nah ada faktor yang lain gak?

J : *Wah kalau sekarang ini produktivitas kerja karyawan di pengaruhi sama perkembangan teknologi mboell*

T : Perkembangan teknologi gimana Mas maksudnya?

J : *Yah perkembangan teknologi sekarang kan semakin dahsyat dan menuntut tiap perusahaan untuk mengikuti perkembangan teknologi supaya tidak ketinggalan informasi dan semakin mempermudah para karyawan untuk bekerja. Apalagi di kantor kita yang sekarang ini sudah canggih karena kantor kita dilengkapi dengan hotspot sehingga memudahkan para karyawan yang membawa notebook bisa internetan di mana saja. Namun seiringnya waktu berjalan para karyawan menjadi kurang fokus terhadap pekerjaannya sehingga hal itu berdampak pada produktivitas kerja karyawan, bila hal ini terjadi terus menerus akan berdampak kurang baik terhadap perusahaan bisa-bisa income perusahaan menurun. Karena saya melihat para karyawan kalau sudah internetan atau blackberryan itu bisa “beberapa” menitan gitu dan kurang memperhatikan lingkungan sekitarnya.*

T : Wah....brarti sekarang kantor kita semakin canggih dan gaul dong??

J : *bisa aja kamu nie mboell, yah namanya tuntutan jaman kudu di ikuti dung biar kagak ketinggalan informasi dan I-Radio Jogja sekarang ada facebook dan twitternya lho*

T : Lha kalau ada hotspot gitu bukannya ntar malah pada kagak kerja, Mas?

J : *sebenarnya kita ada kekhawatiran juga sih, kalau sampai para karyawan jadi lebih asyik dengan dunia internet dan melalaikan pekerjaannya,*

namun kan internet juga membantu mereka untuk berhubungan dengan klien ataupun dengan pendengar ketika siaran mboell. Makanya pihak manajemen sedang memperbaiki dan memberlakukan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan.”

T : Langkah-langkah seperti apa Mas yang di ambil??

J : *Kalau masalah teknologi khususnya internet, pihak manajemen memberlakukan sistem lock terhadap situs-situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaan kecuali yang siaran tetap situs seperti facebook maupun twitter tidak di lock. Selain itu juga sekarang di I-Radio Jogja mengadakan sistem pelatihan dulu maksudnya itu sebelum menerima karyawan ataupun menempatkan karyawan dalam jabatan tertentu dilakukan pelatihan dan pendidikan supaya tidak terjadi lagi penggandaan pekerjaan ataupun salah menempatkan posisi seperti yang terjadi dulu. Pelatihan sangat penting dilakukan karena dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dan dapat melihat sejauh mana kemampuan karyawan tersebut supaya dapat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Makanya sekarang di 88.7 FM I-Radio Jogja mengadakan seleksi dengan cara magang selama 3 bulan bagi karyawan yang diterima dan diadakan pelatihan penyiar selama 1 bulan.*

T : Berarti sekarang sudah ada pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan?

J : *Betul sekali mboel, I-Radio Jogja sudah mengadakan pelatihan seperti Job Training, Seminar dan Pelatihan penyiaran radio untuk para karyawan.*

T : Setelah ada pelatihan tersebut ada perubahan tidak?

J : *Jelas ada dunk mboel, dengan adanya pelatihan tersebut karyawan yang kurang berkompeten terhadap bidang yang lain, sekarang sudah mulai memahaminya dan menambah kemampuan mereka.*

Hasil wawancara tanggal 2 Desember 2007 dengan Mbak Putri

T : Selamat siang mbak putri?

J : *Selamat siang mboell*

T : Ini ada yang mau mboell tanyain sama mbak putri

J : *Mau tanya soal apa*

T : Soal produktivitas kerja

J : *oooo....tentang produktivitas kerja*

T : Dari hasil *research* yang dilakukan I-Radio Jogja tentang produktivitas kerja karyawan bagaimana???

J : *Wah....klau soal itu, produktivitas kerja karyawan ada penurunan karena I-Radio kan baru pindah kantor jadi mempengaruhi kinerja mereka.*

T : Emangnya yang menyebabkan penurunan tersebut apa?

J : *Klau dari hasil *research* sich yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja itu karena lingkungan kerja, teknologi sama adanya double job.*

T : Trus...untuk mengatasi permasalahan tersebut gimana?

J : *Untuk mengatasi permasalahan tersebut, pihak I-Radio mengambil langkah secara keseluruhan untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dengan mengadakan pelatihan dan pemberian kompensasi untuk memotivasi karyawan gitu mboell.*

T : Berarti di I-Radio Jogja ada sistem pelatihan dan kompensasi,apakah ada perubahannya?

J : *Ada perubahannya kok mboell, dengan adanya pelatihan para karyawan menjadi lebih mengerti dan menggali kemampuan yang dimiliki, sedangkan masalah kompensasi itu untuk memotivasi kerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Kan lumayan kompensasi yang didapat dari 30%-50%.*

Hasil wawancara tanggal 2 Desember 2007 dengan Mas Bimo

T : Selamat sore mas Bimo?

J : *Selamat sore..*

T : Maap mengganggu sebentar, ini ada yang pengen mboell tanyakan?

J : *Iya gak apa- apa kok, emangnya mau tanya apa*

T : Soal teknologi apakah mempengaruhi produktivitas kerja karyawan I-Radio Jogja?

J : *Klau dari bagian IT melihat bahwa teknologi mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Karena disini terlihat bahwa 14 orang yang menggunakan internet itu bisa sekitar 30 menit sampai 1 jam lho mboell, sedangkan*

yang 10 orang itu Cuma memakai waktu sekitar 20 menit saja tapi kan itu bisa diminimalisirkan.

T : Dalam waktu yang 30 menit – 1 jam itu mereka membuka situs apa saja mas?

J : *Yach...seperti biasa lah mboell, kayak facebook, YM, email, streaming radio atau televisi, situs pribadi gitu. Padahal dikasi internet dan hotspot itu supaya mempermudah mereka dalam bekerja malah dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi.*

T : Nah..kalau sudah begitu bagaimana mas?

J : *Untuk menangani masalah ini, pihak I-Radio Jogja meminta saya untuk menlock situs-situs yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, kecuali bagian penyiaran karena berhubungan dengan pendengar jadi tidak di lock internetnya.*

