

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini, di cantumkan peneltian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain yaitu:

1. Titi Dewi Sukrillah dengan judul “**Pengaruh Teknologi Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Serang**”. Tujuan penelitian ini, peneliti ingin tahu bagaimana Pengaruh Teknologi Komunikasi di kantor pos serang terhadap kinerja pegawainya. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif dengan tipe penelitian *eksplanatif* yaitu untuk mengetahui mengapa situasi, kondisi tersebut bisa terjadi atau apa yang mempengaruhi terjadinya sesuatu.
2. Muhammad Nurdin dengan judul "**Pengaruh Teknologi Komunikasi dan Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Perjuangan**". Bentuk penelitian ini kuantitatif dengan analisa regresi linear denganmaksud mencari pengaruh antara variabel independent (X) dengan variabel (Y). Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh teknologi komunikasi terhadap karyawan atau pegawai. Sedangkan perbedaannya yaitu penelitian sebelumnya meneliti menggunakan metode *eksplanatif*dan analisa regresi linear sedangkan calon peneliti menggunakan penedekatan *deskriptif*.

2.2 Televisi

Televisi merupakan sarana telekomunikasi terkenal yang berfungsi sebagai penerima siaran gambar bergerak beserta suara, baik itu layar hitam putih ataupun layar berwarna. Kata

televisi adalah penggabungan dari kata tele “jauh” dari bahasa Yunani dan *visio* “Penglihatan” dari bahasa latin, sehingga televisi dapat diidentifikasi sebagai alat komunikasi jarak jauh yang menggunakan media visual/penglihatan. Televisi secara tidak formal dapat disebut dengan TV, tivi, teve, atau tipi. Dikutip dari *Berkarier di Dunia Broadcast* (Indah Rahmawati dan Dodoy Rusnandi, 2011:3).

Dalam buku *Jurnalistik Televisi*, Baksin (2006:16) mendefinisikan bahwa “Televisi merupakan hasil dari produk teknologi tinggi (*Hi-tech*) yang mampu menyampaikan berbagai informasi dalam bentuk audio visual gerak”. Menurut ensiklopedia Indonesia dalam Parwardi (2004:28) lebih luas lagi dinyatakan bahwa: “Televisi adalah sistem pengambilan gambar, penyampaian, dan penyuguhan kembali gambar melalui tenaga listrik. Gambar tersebut ditangkap dengan kamera televisi, diubah menjadi sinyal listrik, dan dikirim langsung lewat kabel listrik kepada pesawat penerima”.

Dari beberapa pemahaman diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa televisi merupakan sebuah bentuk penyampaian informasi yang dituangkan dalam bentuk audio dan visual. Untuk itulah, sebuah audio dan visual dalam media seperti televisi perlu saling melengkapi. Seperti halnya saat proses produksi ataupun siaran, sebuah acara televisi perlu diberi tempat atau lembaga penyiaran dengan banyak sumber daya manusia yang memiliki keahlian di bidang masing-masing.

2.2.1 Jenis-Jenis Televisi

Jenis televisi terbagi kedalam beberapa jenis menurut kamus istilah televisi dan film yang di kutip oleh Ilham Z (2010 : 256-257) yaitu:

1. Televisi Digital

Merupakan jenis televisi yang menggunakan modulasi digital dan sistem kompresi untuk menyiarkan sinyal video, audio dan data ke pesawat televisi.

2. Televisi Analog

Merupakan jenis televisi yang mengkodekan informasi gambar dengan bervariasikan voltase dan frekuensi dari sinyal.

3. Televisi Berlangganan

Merupakan jenis televisi yang menggunakan satelit, jadi pesawat penerima dilengkapi dengan alat dekoder yang berfungsi sebagai penerima sinyal dari satelit dan dilaksanakan dengan sistem sewa dan membayar iuran tiap bulannya.

4. Televisi Lokal

Merupakan jenis televisi yang jangkauannya terbatas di suatu daerah.

5. Televisi komunitas

Merupakan jenis televisi yang didirikan oleh komunitas tertentu, bersifat independen dan tidak komersial dengan daya pancar yang rendah, dan luas jangkauan frekuensi wilayahnya terbatas, serta hanya untuk melayani kepentingan komunitasnya.

2.2.2 Karakteristik Televisi

Karakteristik televisi terbagi dalam beberapa hal dalam buku jurnalistik televisi karya Adi Badjuri (2010 : 39-40) yaitu:

1. Mengutamakan gambar

Bila kita perhatikan, karakteristik radio adalah sebagai media yang menggunakan media suara, karena itu disebut sebagai media *audio*. Sedangkan televisi selain

menyajikan media suara juga menampilkan gambar/*visual*, sehingga tidak salah bila kita sebut televisi sebagai media *audio-visual*.

2. Pengoprasian lebih kompleks

Untuk dapat memproduksi sebuah program dalam dunia pertelevisian membutuhkan peran banyak orang untuk terlibat dalam prosesnya, yang mana harus disertai dengan peralatan yang cenderung lebih kompleks dari radio.

3. Televisi adalah media sementara

Pada era modern sekarang ini, sebagian stasiun televisi ada yang memanfaatkan media sosial berbasis *streaming* untuk mempublikasikan berita yang dianggap penting, sehingga konsumen informasi dapat menyimpannya di media penyimpanan data. Meskipun demikian, *image* bahwa televisi sebagai media sementara sudah terlanjur melekat, maka secara umum karakteristik inilah yang lebih melekat pada televisi.

4. Bersifat satu arah

Sampai sekarang kebanyakan media massa hanya bersifat satu arah, yaitu dalam prosesnya komunikator berperan sebagai penyampai informasi kepada komunikan sedangkan komunikan hanya dapat menerima informasi tersebut tanpa bisa memberikan hubungan timbal balik kepada komunikator.

5. Daya jangkauan luas

Televisi merupakan media massa yang siarannya dikonsumsi dari masyarakat luas yang terpisah dari sumber informasi, juga terpisah dengan jarak yang jauh secara geografis. Khalayak yang mengonsumsi siaran televisi tersebut disatukan oleh titik

perhatian yang sama, namun individu-individu tersebut tidak saling mengetahui dan saling mengenal satu sama lain.

2.2.3 Stasiun Televisi

Sebuah televisi berpengaruh besar terhadap sebuah stasiun, karena stasiun yang merupakan tempat untuk menghasilkan siaran yang terbaik, dengan melibatkan banyak orang agar informasi yang akan dipublikasikan bisa tersampaikan dengan baik. Umumnya siaran televisi bertujuan untuk memberi informasi yang dapat dinikmati dan dapat diterima di kalangan masyarakat, menurut Morissan (2004: 2) bahwa:

“Siaran televisi merupakan pemancaran sinyal listrik yang membawa muatan gambar proyeksi yang terbentuk melalui pendekatan sistem lensa dan suara”.

Sedangkan Sumadiria (2005: 5) menyatakan bahwa siaran televisi merupakan penggabungan unsur audio, visual, teknologikal, dan dimensi dramatikal. Audio, berhubungan dengan kata-kata yang disusun secara singkat, padat, dan efektif. Visual lebih mengarah kepada bahasa gambar yang tajam, jelas, hidup, memikat. Teknologikal, berkaitan dengan daya jangkauan siaran, kualitas suara, dan kualitas gambar yang dihasilkan serta diterima oleh pesawat televisi di rumah-rumah. Dramatikal berarti bersinggungan dengan aspek serta nilai dramatikal yang dihasilkan oleh rangkaian gambar yang dihasilkan secara simultan

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa siaran televisi adalah sebuah pemancar yang diproyeksikan dengan pendekatan system lensa, suara, serta memberikan hasil gambar yang bergerak dan berisi sebuah informasi yang bermacam-macam, hingga akhirnya dapat diterima banyak kalangan masyarakat. Stasiun televisi yang pertama berdiri di Indonesia adalah TVRI. Siaran pertama dari stasiun televisi TVRI adalah siaran langsung upacara pembukaan SEA Games IV dari stadion utama Gelora Bung Karno.

2.2.4 Perkembangan Televisi di Indonesia

Sejak penemuan televisi, diberbagai Negara mulai diperkenalkan televisi sebagai sarana yang dapat memberikan informasi kepada masyarakat umum. Televisi diperkenalkan di Indonesia sekitar tahun 1962, yaitu bertepatan pada pelaksanaan olahraga Asia IV (Asian Games IV) di Jakarta. Peresmian televisi dengan nama TVRI (Televisi Republik Indonesia) dibuka oleh Presiden Soekarno pada tanggal 24 Agustus 1962, dengan tujuan untuk meliput semua kejuaraan dan pertandingan selama pesta olahraga berlangsung.

Perkembangan dunia pertelevisian Indonesia mulai marak sejak pihak pemerintah memberikan izin kehadiran televisi swasta untuk mengudara pada tahun 1989. Stasiun televisi swasta pertama adalah RCTI (Rajawali Citra Televisi Indonesia) dan RCTI pun mulai diresmikan mengudara pada 24 Agustus 1989. Stasiun televisi swasta lainnya, seperti SCTV (Surya Citra Televisi) mulai mengudara pada bulan Agustus 1989, kemudian TPI (Televisi Pendidikan Indonesia) mulai mengudara pada 23 Januari 1991, ANTV (1993), Indosiar (Januari 1995).

Sejak tahun 2001, mulai banyak stasiun televisi swasta yang ikut mengudara, seperti Metro TV, Trans TV, Trans7, Global TV, LAtivi, TV One, dan lainnya. Munculnya televisi di Indonesia berdampak sangat besar dalam ke-hidupan manusia, terutama bidang politik, ekonomi, social, budaya, dan pertahanan-an keamanan negara. Televisi berperan sebagai sarana yang sangat penting untuk menginformasikan hasil-hasil yang telah dicapai dalam pembangunan nasional. Selain itu, media televisi berperan sebagai media pendidikan, karena melalui penayangan yang beragam acara akan dapat memberi pendidikan atau mengedukasi masyarakat secara luas. Untuk itu, dengan adanya televisi diharapkan masyarakat mampu diajak berpikir kritis dan menyaring hal-hal positif untuk kemajuan kehidupan manusia.

2.2.5 Perkembangan Televisi Lokal

Definisi televisi lokal sendiri adalah stasiun penyiaran yang memiliki wilayah siaran terkecil yang mencakup satu wilayah kota atau kabupaten. Undang-undang penyiaran menyebutkan, bahwa stasiun penyiaran lokal dapat didirikan di lokasi tertentu dalam wilayah Republik Indonesia dengan jangkuan siaran terbatas pada lokasi tersebut. Berikut ini merupakan beberapa stasiun televisi lokal yang ada di Nusa Tenggara Timur, antara lain:

1. TVRI Nusa Tenggara Timur : Kupang
2. AFB TV : Kupang
3. RTV Kupang : Kupang
4. Biinmafo TV : Timor Tengah Utara
5. Belu Tv : Atambua

Walaupun stasiun televisi-televisi lokal memiliki nama dan segmentasi pasar yang berbeda-beda, namun mereka tetap memiliki satu kesamaan yaitu setiap stasiun televisi selalu memiliki sebuah program berita.

2.3. Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah hal yang tidak terlepas dari kehidupan manusia. Setiap ekspresi yang dilakukan manusia adalah komunikasi. Bahkan tanpa berkomunikasi, manusia bisa dikatakan tidak mampu bertahan hidup dan tidak menjalin hubungan dengan orang yang berada disekitarnya. Berkomunikasi menjadi hal yang penting, supaya manusia tidak merasa sendirian dalam menjalankan kehidupan bersama orang lain. Kata komunikasi sudah diberi

arti oleh sekian banyak ahli komunikasi dengan penafsiran yang beragam pula. Secara etimologis, kata komunikasi berasal dari bahasa Latin, *Communicare*, artinya memberitahukan. *Communicatio*, artinya hal memberitahukan; pemberitahuan; pertukaran. *Communio*, artinya hal bersama; persatuan; kehidupan bersama; (Kamus Latin-Indonesia, K. Prent, 1969 :156-157). Jadi komunikasi berarti hal memberitahukan, menyampaikan sesuatu (pesan) kepada yang lain agar semua anggota persekutuan (*communio*) memiliki pemahaman yang sama tentang (isi) pesan tertentu (Bouk, 2018 : 16)

Ada sejumlah pakar komunikasi yang memberikan definisi mengenai komunikasi, sebagaimana tertera dalam Suranto (2010 : 2-3; bdk. Saku Bouk, Hendrikus, 2010 : 40-41) antara lain :

Wilbur Schramm (1955), Komunikasi merupakan tindakan melaksanakan pesan antara komunikator dan komunikan.

- Everret M. Rogers (1955), Komunikasi ialah proses yang dikirim oleh komunikator kepada komunikan dengan tujuan yang jelas yaitu dapat mempengaruhi atau mengubah tingkah lakunya.
- Raymond S. Ross (1974), Komunikasi adalah proses yang meliputi pemisahan dan pemilahan bersama lambang secara kognitif, sehingga membantu orang lain agar dapat berhubungan dengan baik.
- Theodore Herbert (1981), Komunikasi ialah proses yang didalamnya terdapat arti dari seseorang kepada yang lain dengan maksud mencapai tujuan bersama.

- Edward Depari (1990), Komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan dan pesan yang disampaikan melalui simbol tertentu yang mengandung arti, yang dilakukan oleh komunikator kepada komunikan.

2.3.1 Fungsi Komunikasi

Ada beberapa fungsi komunikasi antara lain (Liliweri, 2007 : 71) :

- Menyatakan Identitas Sosial

Dalam proses komunikasi, terdapat beberapa perilaku komunikasi individu yang digunakan untuk menyatakan identitas sosial. Perilaku itu dinyatakan melalui tindakan berbahasa baik secara verbal dan nonverbal. Dari perilaku berbahasa itulah dapat diketahui identitas diri maupun sosial, misalnya dapat diketahui asal asul suku bangsa, agama maupun tingkat pendidikan seseorang.

- Menyatakan Integrasi Sosial

Inti konsep integrasi sosial adalah menerima kesatuan dan persatuan antarpribadi, antarkelompok namun tetap mengakui perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh setiap unsur. Perlu dipahami bahwa salah satu tujuan komunikasi adalah memberikan makna yang sama atas pesan yang dibagi antara komunikator dan komunikan. Dalam kasus komunikasi yang melibatkan perbedaan budaya antar komunikator dengan komunikan, maka integrasi sosial merupakan tujuan utama komunikasi.

- Menambah pengetahuan

Seringkali komunikasi menambah pengetahuan bersama dan saling mempelajari kebudayaan masing-masing.

2.3.2 Elemen-Elemen Komunikasi

Komunikasi pada dasarnya merupakan sebuah proses. Dalam usaha untuk memahami komunikasi sebagai sebuah proses, maka dibutuhkan pengetahuan tentang elemen-elemen yang terkandung dalam proses berlangsungnya komunikasi. Hafied Cangara (2009 :24-27) menguraikan elemen-elemen komunikasi manusia sebagai berikut :

➤ Sumber (Source)

Sumber atau disebut juga sebagai komunikator, sang pengirim pesan. Adalah orang yang menciptakan pesan dan memiliki kebutuhan untuk berkomunikasi atau berbagi pesan dengan orang lain, baik untuk berbagi pengalaman emosional, untuk memberikan informasi, untuk mendapatkan pengakuan sosial, untuk membujuk orang lain, dan lain sebagainya.

➤ Pesan (Message)

Pesan adalah seperangkat simbol berupa verbal maupun nonverbal atau gabungan dari keduanya. Isi pesan adalah pikiran manusia dan lambangnya adalah bahasa. Suatu pesan akan bermakna dan dianggap efektif apabila pesan tersebut diterima dan diinterpretasi oleh komunikan sesuai dengan maksud komunikator. Dalam komunikasi ada sesuatu yang ingin disampaikan. Cara penyampaiannya bisa lewat tatap muka langsung atau melalui media tertentu seperti telepon, surat kabar, internet, dan lain sebagainya. Isi pesan (content) adalah pikiran berupa ilmu pengetahuan, hiburan, informasi, nasehat, atau propaganda. Lambangnya adalah bahasa.

➤ Media (Channel)

Media adalah saluran yang digunakan untuk menyampaikan informasi atau isi pesan, misalnya media massa cetak (surat kabar, majalah, buku), media massa elektronik (TV, radio, film video recording, komputer, electronic board audio cassette) atau bisa disampaikan lewat saluran komunikasi telepon, surat, telegram, dan lain-lain.

➤ **Penerima (Receiver).**

Penerima atau disebut juga sebagai komunikan. Adalah orang yang menerima pesan yang dikirim oleh pengirim pesan atau komunikator. Penerima biasa disebut dengan istilah yang bermacam-macam khalayak, audiens, dan orang tujuan.

➤ **Efek (Effect)**

Efek adalah perbedaan perubahan, pikiran, perasaan, sikap dan perilaku penerima pesan antara sebelum dan sesudah menerima informasi atau isi pesan tertentu.

➤ **Umpan balik (Feedback)**

Umpan balik adalah tanggapan yang diberikan penerima pesan kepada sumber pesan. Umpan balik menjadi sesuatu yang interaktif ketika sumber pesan dan penerima pesan saling mengirimkan dan menanggapi pesan.

➤ **Lingkungan**

Komunikasi terjadi dalam satu lingkungan sosial tertentu. Komunikasi sering dipengaruhi oleh sejumlah faktor, antara lain : faktor fisik (letak geografis yang jauh); sosial budaya (ekonomi, politik, kesamaan bahasa, kepercayaan, adat istiadat dan status sosial); psikologis (kejiwaan, mental, dan perasaan), dan dimensi waktu (pagi, siang, malam, waktu doa, waktu tidur dan seterusnya) sangat berpengaruh pada suatu proses komunikasi.

2.3.3 Pandangan Terhadap Komunikasi

Sekurang-kurangnya ada tiga pandangan terhadap komunikasi, yaitu komunikasi dipandang sebagai aktivitas simbolis, proses dan pertukaran makna (Liliweri, 2002 : 5).

➤ Komunikasi Sebagai Aktivitas Simbolis

Disebut “komunikasi sebagai aktivitas simbolis” karena aktivitas berkomunikasi menggunakan simbol-simbol bermakna yang diubah kedalam kata-kata (verbal) untuk ditulis dan diucapkan atau simbol bukan kata-kata verbal (nonverbal) untuk diperagakan. Simbol komunikasi itu dapat berbentuk tindakan dan aktivitas manusia, atau tampilan objek yang mewakili makna tertentu. Makna disini adalah persepsi, pikiran atau perasaan yang dialami seseorang yang pada gilirannya dikomunikasikan kepada orang lain. Jadi, pada waktu kita bercakap-cakap dengan seseorang maka kita sebenarnya sedang mengalihkan satu paket simbol kepada orang lain.

➤ Komunikasi Sebagai Proses

Dapat juga dikatakan bahwa “komunikasi adalah suatu proses”. Disebut proses karena komunikasi merupakan aktivitas yang dinamis, aktivitas yang terus berlangsung secara bersinambung sehingga terus mengalami perubahan. Seperti biasa, proses komunikasi terinci dalam rangkaian-rangkaian aktivitas (misalnya dari seorang komunikator, mengirimkan pesan melalui media, kepada seorang komunikan dengan dampak tertentu) yang berbeda-beda, namun saling berkaitan, bahkan mungkin rangkaian-rangkaian itu diaktifkan secara bertahap dan berubah sepanjang waktu.

➤ Komunikasi Sebagai Pertukaran Makna

Kegiatan komunikasi memang merupakan kegiatan mengirim atau menerima pesan, namun pada galibnya pesan sama sekali tidak berpindah, yang berpindah adalah makna pesan

tersebut. Para ahli komunikasi mengatakan bahwa komunikasi adalah “kegiatan pertukaran makna” makna itu ada didalam setiap orang yang mengirimkan pesan. Jadi, makna bukan sekedar kata-kata verbal atau perilaku nonverbal, tetapi makna adalah pesan yang dimaksudkan oleh pengirim dan diharapkan akan dimengerti pula oleh penerima.

2.4 Komunikasi Organisasi

2.4.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan suatu bidang yang sangat penting dalam organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi akan menyebabkan organisasi berantakan.

Schein mengatakan organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Schein juga mengatakan bahwa organisasi mempunyai karakteristik tertentu yaitu mempunyai struktur, tujuan, saling berhubungan satu sama lain dan tergantung pada komunikasi manusia untuk mengkoordinasikan aktivitas dalam organisasi tersebut.

Komunikasi Organisasi adalah suatu proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komunikasi organisasi pada dasarnya merupakan suatu kegiatan intern di dalam organisasi.

Redding dan Sanborn mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi kompleks. Komunikasi organisasi organisasi juga

dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu organisasi bersifat formal dan informal, berlangsung dalam suatu jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok.

2.4.2 Proses Komunikasi Dalam Organisasi

Istilah proses dalam komunikasi pada dasarnya menjelaskan tentang bagaimana komunikasi itu berlangsung melalui berbagai tahapan yang dilakukan secara terus menerus, berubah-ubah, dan tidak ada henti-hentinya dalam rangka penyampaian pesan. Proses komunikasi merupakan proses yang timbal balik karena antara si pengirim dan penerima pesan saling mempengaruhi satu sama lainnya. Dengan demikian akan terjadinya perubahan tingkah laku di dalam diri individu, baik pada aspek kognitif, efektif atau psikomotor.

Melalui proses komunikasi akan dapat di tentukan keputusan apa yang akan dilakukan oleh setiap individu atau kelompok tentang bagaimana menggunakan langkah atau hasil yang akan diperoleh ke depan, karena dengan komunikasi akan dapat dijadikan pedoman dalam menentukan apakah kerjasama dapat dilanjutkan atau tidak.

Komunikasi sangat berperan dalam kebutuhan manusia, karena komunikasi dibangun untuk mekanisme penyusaian diri dengan manusia. Mekanisme penyusuaian diri adalah alat bagi manusia yang digunakan untuk membantu mereka untuk mengenali dan merespon yang mengancam eksistensinya. Komunikasi menolong orang tetap selamat karena mereka diberikan informasi tentang ancaman yang akan datang dan menolong mereka menghindari atau mengatasi ancaman-ancaman (Kreps 1986:170)

2.4.3 Jaringan Komunikasi Dalam Organisasi

Komunikasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu organisasi, ia merupakan proses penyampaian dan menafsirkan ide-ide, pesan dan perintah yang terjadi di dalam totalitas unit suatu organisasi, dengan menggunakan komunikasi yang relevan untuk mencapai pertumbuhan, perkembangan dan konsistensi kehidupan organisasi

Seorang pemimpin dapat diukur kualitas kepemimpinannya dari proses komunikasi yang dilakukannya. Komunikasi organisasi menyampaikan dan menafsirkan pesan-pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari fakta atau keterangan-keterangan organisasi (Pace & Faules, 1989:17).

Dengan demikian yang dituntut adalah seorang baik pemimpin, staf maupun bawahan mampu untuk mengungkapkan dan mengekspresikan ide-idenya kepada semua pihak dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi merupakan komposisi sejumlah orang yang memiliki posisi atau peranan yang berbeda, maka akan terjadi pertukaran pesan yang membutuhkan jalan atau jaringan komunikasi tertentu.

Untuk setiap komunikator harus mampu memahami berbagai peranan dalam suatu organisasi. Menurut Muhammad (1989:104-105), ada enam peranan jaringan komunikasi yaitu:

1. Opinion leader, adalah pimpinan informal dalam organisasi. Mereka tidaklah selalu orang-orang yang mempunyai otoritas formal dalam organisasi tetapi membimbing tingkahlaku organisasi dan mempengaruhi keputusan mereka.
2. Gate keepers, adalah individu yang mengontrol arus informasi di antara anggota organisasi. Mereka berada di tengah suatu jaringan dan menyampaikan pesan dari satu orang ke orang yang lain atau tidak memberikan informasi. "Gate keepers" dapat

menolong anggota penting dari organisasi seperti pimpinan, menghindarkan informasi yang terlampau banyak dengan jalan hanya memberikan informasi yang penting-penting saja terhadap mereka.

3. Cosmopolities, adalah individu yang menghubungkan organisasi dengan lingkungannya. Mereka mengumpulkan informasi dari sumber-sumber yang ada dalam lingkungan dan memberikan informasi mengenai organisasi kepada orang-orang tertentu pada lingkungannya.
4. Bridge, adalah anggota kelompok atau klik dalam suatu organisasi yang menghubungkan kelompok dengan kelompok lainnya. Individu ini membantu saling memberi informasi di antara kelompok-kelompok dan mengkoordinir kelompok.
5. Laison, peranannya sama dengan “bridge” tetapi individu itu sendiri bukanlah anggota dari satu kelompok, tetapi merupakan gabungan diantara satu kelompok dengan kelompok lainnya. Individu ini juga membantu dalam membagi informasi yang relevan di antara kelompok-kelompok dalam organisasi.
6. Isolate, adalah anggota organisasi yang mempunyai kontak minimal dengan orang lain dalam organisasi. Orang-orang ini menyembunyikan diri dalam organisasi atau diasingkan oleh teman-temannya.

2.5 Teknologi Komunikasi

Lahirnya era teknologi komunikasi ditandai dengan terjadinya diversifikasi teknologi informasi dengan bergabungnya telepon, radio, komputer dan televisi menjadi satu dan menandai teknologi yang disebut dengan internet.

Menurut Rowe (dalam sukoco, 2006:63) teknologi komunikasi adalah sebagai komunikasi yang menggunakan peralatan elektronik maupun elektromagnetik. Adapun Quible (dalam sukoco, 2006:63) mendefinisikan sebagai transmisi informasi yang menggunakan teknologi telepon. Teknologi komunikasi menyangkut transmisi suara, data dan gambar dari suatu lokasi ke lokasi yang lain. Sebelum komputer ada, teknologi komunikasi hanyalah komunikasi suara melalui telepon. Namun dalam beberapa tahun terakhir, teknologi komunikasi telah berkembang melalui bermacam-macam media. *Chanel* dan format yang membuat teknologi komunikasi (telekomunikasi) menjadi sistem multimedia.

Teknologi komunikasi adalah perangkat keras dalam sebuah struktur organisasi yang mengandung nilai-nilai sosial, memungkinkan setiap individu mengumpulkan, memproses dan saling menukar informasi dengan individu-individu lain. Teknologi komunikasi adalah alat, teknologi komunikasi dilahirkan membawa nilai-nilai yang berasal dari struktur ekonomi, sosial dan politik tertentu, teknologi komunikasi meningkatkan kemampuan indra manusia, terutama kemampuan mendengar dan melihat (Saefullah, 2007:33)

Jadi dapat disimpulkan bahwa teknologi komunikasi adalah komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan media komunikasi yang menggunakan peralatan elektronik maupun elektromagnetik yang bermanfaat untuk mendapatkan informasi pada waktu yang tepat, mendapatkan data secara *real-time* dan memungkinkan operasional perusahaan (baik fasilitas maupun SDM) tersebar di berbagai tempat. Lebih lanjut Rowe (2002) menjelaskan bahwa manfaat teknologi komunikasi adalah:

1. Mendapatkan informasi dengan waktu yang tepat di tempat yang tepat. dengan menggunakan telekomunikasi, organisasi dapat menggunakan informasi sebagai

salah satu keunggulan kompetitifnya sebagai dasar pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dalam berbisnis.

2. Mendapatkan data secara *real-time*. Hal ini penting karena cepat organisasi merespons permintaan konsumen semakin besar kemungkinan mereka memuaskan konsumen.
3. Memungkinkan operasional perusahaan (baik fasilitas maupun SDM) tersebar di berbagai tempat. Era globalisasi yang difasilitasi dengan keberadaan WTO memungkinkan perusahaan multinasional beroperasi di seluruh dunia. Keberadaan telekomunikasi mempermudah koordinasi antar cabang dalam mencapai tujuan organisasi, yaitu memaksimalkan nilai *stakeholders* (pemegang saham).

2.6 Teori Determinisme Teknologi

Teori ini dikemukakan oleh Marshall McLuhan pertama kali pada tahun 1962. Ide dasar teori ini adalah bahwa perubahan yang terjadi berbagai macam cara berkomunikasi akan membentuk pola keberadaan manusia itu sendiri.

McLuhan berfikir bahwa budaya kita dibentuk oleh bagaimana cara kita berkomunikasi, media tidak lain adalah alat untuk memperkuat, memperkeras dan memperluas fungsi dan perasaan manusia. Mengikuti teori ini ada beberapa perubahan besar yang mengikuti perkembangan teknologi dalam berkomunikasi masing-masing periode sama-sama memperluas perasaan dan pikiran manusia. McLuhan membaginya kedalam empat periode, berturut-turut era kesukuan, era tulisan, era mesin cetak, dan media elektronik.

Media baru dan teknologi komunikasi baru yang diterapkan secara meluas didukung oleh teori determinisme teknologi media (sering kali juga merupakan teori normatif) yang

memberi nilai positif pada maksimasi kegiatan, terutama yang bersifat interaktif. Sebenarnya tidak banyak hal baru dalam teori tersebut, hanya saja teori itu di berikan dengan mempertimbangkan kemungkinan keuntungan ekonomi.itulah kabar kebaruan yang dikandungnya.impikatsi normatifnya yang ditampakkan secara jelas terletak pada tingginya nilai yang diberikan pada perubahan, kebaruan, keanekaragaman, mobilitas, dan individualisme.

Teknologi membentuk individu bagaimana cara berfikir, berperilaku dalam masyarakat dan teknologi tersebut akhirnya mengarahkan manusia untuk bergerak dari abad teknologi ke teknologi lainnya. McLuhan berfikir bahwa budaya kita dibentuk oleh bagaimana cara kita berkomunikasi. Paling tidak ada beberapa tahapan untuk disimak antara lain: perubahan di dalam jenis-jenis komunikasi akhirnnya membentuk kehidupan manusia. Kita membentuk peralatan untuk berkomunikasi yang kita gunakan, membentuk atau mempengaruhi kehidupan kita sendiri.

2.7 Karyawan

2.7.1 Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari defenisi tersebut maka yang dimaksud

dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan diluar hubungan kerja. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Lebih spesifik, karyawan adalah manusia yang menggunakan tenaga dankemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2006) menyebutkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah. Hasibuan (2013) mendefinisikan karyawan honorer sebagai penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam konteks penelitian ini, karyawan dimaksud adalah tenaga kerja yang dipekerjakan di kantor AFB TV Kupang, yaitu tenaga kerja yang masuk dalam struktur perusahaan yang menunjukkan hubungan, tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki di setiap posisi atau jabatan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang bekerja ataupun orang yang menjual pikiran dan tenaga untuk mendapatkan upah maupun kompensasi yang besarnya telah disepakati dan ditetapkan terlebih dahulu.

2.7.2 Status Karyawan

a. Karyawan tetap

Pengertian karyawan tetap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah pegawai yang bekerja di suatu badan usaha (perusahaan) secara tetap berdasarkan surat keputusan. Sedangkan dalam kamus bisnis dan bank (dalam Mangkunegara, 2010) Pekerja tetap adalah pekerja atau mereka yang bekerja dengan memperoleh upah /gaji secara tetap baik ada kegiatan ataupun tidak, dibayar tetap, pada suatu periode tertentu dan tidak tergantung pada hari masuk kerjanya. Berdasarkan peraturan Dirjen pajak nomor 31/PJ/2009, pengertian pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh penghasilan dalam jumlah tertentu secara teratur, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu sepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut.

b. Karyawan honorer

Pengertian pekerja honorer dalam kamus Bisnis dan Bank (Mangkunegara 2010) adalah mereka yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar secara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut. Dalam peraturan pemerintah nomor 48 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud dengan tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja Negara atau daerah.

c. Karyawan kontrak

Pengertian karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat disebut dengan

perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja didasarkan pada suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (undang-undang RI ketenagakerjaan 2003, pasal 59 ayat 1). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ada beberapa jenis status karyawan diantaranya: karyawan tetap yaitu karyawan yang bekerja disuatu badan usaha secara tetap berdasarkan surat keputusan. Karyawan honorer adalah karyawan yang bekerja tidak tetap yang upah mereka dibayar dengan cara memperhatikan jumlah hari kerja pekerja tersebut, dan karyawan kontrak adalah karyawan yang bekerja pada waktu tertentu yang didasari dengan suatu perjanjian.

2.8 Konsep Produktivitas Kerja

2.8.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

Defenisi tentang produktivitas disampaikan oleh beberapa ahli. Misal nya Budiono (2003:201) yang mengatakan produktivitas mempunyai beberapa pengertian. Pengertian pertama *Phisiologi Produktivitas* yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari

ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Pengertian kedua Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya.

Lain halnya dengan Siagian (2005:75) yang menerangkan bahwa produktivitas adalah: kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersediadengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Ada juga pendapat dari Komarudin (1992:121) yang menyebutkan produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini.

2.8.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2009:14) produktivitas kerja di pengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu mencakup kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor psikologis mencakup persepsi, etika, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.

Pendapat lain disampaikan oleh Mahmudi. Menurut Mahmudi ada lima faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, yakni:

- a. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi: Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan teman leader.
- c. Faktor tim, meliputi: Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan teman dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi: Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, dan kultur dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Dale Timple dalam Mangkunegara (2009:15), produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang di hubungkan oleh sifat-sifat seseorang. Misalnya, produktivitas kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe kerja keras, sedangkan seseorang mempunyai produktivitas kerja yang jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaikinya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

2.8.3 Strategi Meningkatkan Produktivitas Kerja

Strategi adalah sebuah rencana komprehensif yang mengintegrasikan *resources* dan *capabilities* dalam tujuan jangka panjang untuk memenangkan kompetisi (Yuniarsih dan Suwatno, 2009:171). Agar peningkatan produktivitas kerja terwujud, pemimpin perlu

memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Siagian dalam Yuniarsih dan Suwatno (2009:171) faktor-faktor tersebut sebagian diantaranya adalah etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua pegawai dalam organisasi. Menurutnya etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan oleh semua pegawai dalam organisasi. Menurutnya etos kerja adalah norma-norma yang bersifat mengikat dan ditetapkan secara eksplisit serta praktek-praktek yang diterima dan diakui sebagai kebiasaan yang wajar untuk dipertahankan dan diterapkan dalam kehidupan kekaryaan anggota dalam suatu organisasi. Etos kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Perbaikan Terus Menerus

Salah satu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan melakukan perbaikan terus-menerus oleh seluruh komponen organisasi. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu kiat dalam mengelola organisasi dengan baik, tetapi merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari manajemen mutakhir. Hal ini menjadi penting karena tuntutan agar terus menerus berubah baik secara internal maupun eksternal.

b. Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Peningkatan produktivitas kerja dapat dicapai melalui peningkatan hasil kerja oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua pegawai dalam

organisasi. Peningkatan mutu sumber daya manusia merupakan aspek lain yang sangat penting sebagai peningkatan mutu hasil kerja.

c. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam organisasi. Oleh karena itu pemberdayaan sumber daya manusia merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua pemimpin dalam hierarki organisasi, manakala pimpinan berupaya untuk meningkatkan kerja pegawainya. Lebih lanjut Yuniarsih dan Suwatno (2009:172) mengatakan ada beberapa strategi respositioning perilaku sumber daya manusia yang dapat dipertimbangkan untuk mencapai keunggulan kompetitif, yaitu sebagai berikut:

❖ Strategi Inovasi

Strategi ini lebih menekankan pada pengembangan perilaku kreatif, mandiri namun kooperatif, dan siap menanggung resiko. Dalam implementasinya, setiap individu harus berorientasi pada target jangka panjang, memadukan aspek kualitas dengan kuantitas, serta mensinergikan proses dengan hasil berdasarkan kondisi input yang ada.

❖ Strategi Kualitas

Strategi ini menekankan pada pengembangan perilaku repetitive, prediktif, mau bekerja sama, namun kurang berani menanggung resiko. Dalam implementasi, setiap individu cenderung berorientasi pada pencapaian target jangka menengah dan memprioritaskan pencapaian kualitas, melalui proses yang terkontrol. Implikasinya organisasi akan mempekerjakan sedikit pegawai yang memiliki

komitmen tinggi terhadap tujuan organisasi, dan melakukan pengawasan secara intensif.

❖ Strategi Pengurangan Biaya

Strategi ini lebih menekankan pada pengembangan perilaku repetitive, prediktif, fokus jangka pendek, lebih mengutamakan pada kegiatan individu dan otomatisasi lebih memperhatikan kuantitas dari pada kualitas, kurang berani mengambil resiko, lebih menyukai kegiatan (pekerjaan) yang bersifat stabil. Implikasinya organisasi akan lebih banyak menggunakan tenaga part time atau sub kontrak. Hal ini akan didukung oleh berbagai program penyederhanaan (simplikasi), penggunaan teknik otomatisasi, perubahan aturan kerja, fleksibilitas penugasan.

2.8.4 Indikator-Indikator Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Simamora (2004), indikator yang menjadi dasar tolak ukur produktivitas kerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

Ada juga pendapat lain yang menyebutkan bahwa produktivitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator berikut ini, antara lain:

a. Tingkat Absensi Tinggi

Tinggi rendahnya tingkat absensi dari pegawai yang ada akan langsung berpengaruh terhadap produktivitas, karena pegawai yang tidak masuk kerja tidak akan produktif, dengan demikian hasil produksinya rendah yang akhirnya target produksi yang telah ditetapkan tidak tercapai.

b. Tingkat Perolehan Hasil

Telah dijelaskan di atas bahwa produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan barang atau jasa. Berdasarkan dari pendapat tersebut dengan adanya produktivitas kerja pegawai rendah otomatis hasil produksi barang atau jasa akan menurun sehingga target produksi tidak tercapai.

c. Kualitas Yang Dihasilkan

Dalam kegiatan menghasilkan produk perusahaan berusaha agar produk tersebut mempunyai kualitas yang baik, karena apabila produk yang dihasilkan kurang baik maka produktivitas karyawan akan menurun.

d. Tingkat Kesalahan

Salah satu penyebab dari turunnya produktivitas pegawai dalam menghasilkan produk adalah tingkat kesalahan, karena apabila tingkat kesalahan tinggi, maka produktivitas akan rendah.

e. Waktu Yang Dibutuhkan

Kegiatan proses produksi memerlukan waktu yang cukup, karena apabila waktu yang diberikan untuk menghasilkan produk kurang yang dihasilkan juga sedikit, sehingga target produksi tidak tercapai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka ada beberapa poin yang dapat disimpulkan oleh calon peneliti terkait produktivitas. Pertama produktivitas kerja seringkali dikaitkan dengan keefektifan dan efisiensi dari kerja atau dikaitkan dengan masalah rasio hasil kerja (keluaran) dan berbagai sumber yang diperlukan untuk tercapainya hasil kerja tersebut (masukan). Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas tinggi.

Kedua produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Ketiga faktor ini melihat tentang bagaimana kemampuan adaptif personal atau pribadi dari seorang karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dari suatu organisasi. Ada juga faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi terwujudnya produktivitas kerja pegawai. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, produktivitas kerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai produktivitas kerja yang jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaikinya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku,

sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Produktivitas kerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Maka demikian faktor-faktor ini dipandang penting untuk mewujudkan ketercapaian produktivitas kerja dari seorang pegawai.

Ketiga, produktivitas bukan sekedar produk wacana tanpa tindakan nyata untuk merealisasikan. Disebutkan bahwa ada berbagai strategi yang dapat diberdayakan dalam meningkatkan produktivitas. Misalnya dengan Strategi Inovasi yang mengutamakan pengembangan perilaku kreatif, strategi kualitas yang mengedepankan pengembangan perilaku repetitive, prediktif dan kerja sama serta strategi pengurangan biaya.

Langkah awal, calon peneliti akan berusaha untuk menemukan faktor pengaruh teknologi komunikasi pada karyawan Afb Tv, yang berikut penghambat tercapainya produktivitas karyawan dengan menggunakan indikator seperti Indikator personal/individu, meliputi: Pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap pegawai. Indikator kepemimpinan, meliputi: Kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan. Indikator tim, meliputi: Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan teman dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. Indikator sistem, meliputi: Sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, Indikator kontekstual (situasional), meliputi: Tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Ragam indikator penghambat diatas dapat menjadi rujukan bagi calon peneliti untuk merumuskan strategi apa yang tepat digunakan dalam rangka menciptakan produktivitas kerja yang maksimal dari para karyawan Afb Tv Kupang. Peningkatan produktivitas kerja

karyawan Afb Tv Kupang dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa indikator berikut ini:

- ❖ Kuantitas Kerja
- ❖ Kualitas Kerja
- ❖ Ketepatan Waktu