

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam kurun waktu yang begitu cepat ini sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu instansi. Dalam perkembangan dunia kerja yang sekarang yang semakin meningkat membuat tingkat persaingan semakin tinggi, Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur utama yang dominan dalam suatu instansi pemerintahan, maka perhatian dan pembinaan terhadap sumber daya manusianya, baik terhadap karyawan maupun pribadi manusia sangatlah penting.

Radio merupakan salah satu media komunikasi yang telah lama digunakan untuk menyampaikan informasi dan hiburan kepada masyarakat. Namun, salah satu keterbatasan dari alat ini adalah ketergantungannya pada sumber listrik. Sebuah perangkat radio hanya dapat berfungsi jika terhubung dengan sumber listrik, sehingga pengguna tidak dapat dengan bebas memindahkan radio ke berbagai tempat.

Radio bukan hanya sekadar alat, tetapi juga menjadi bagian dari rutinitas harian yang menghubungkan pendengar dengan dunia luar, meskipun dalam ruang lingkup yang terbatas. Keterbatasan ini mendorong kita untuk mempertimbangkan inovasi dan solusi yang dapat memberikan kemudahan akses bagi masyarakat untuk tetap terhubung dengan informasi, tanpa terhambat oleh masalah teknis seperti keterbatasan daya listrik.

Namun, dengan kemajuan teknologi, penikmat radio kini dapat mendengarkan siaran secara praktis melalui smartphone yang mereka miliki, meskipun terdapat perbedaan sensasi antara mendengarkan dari 'radio asli' dan melalui perangkat seperti smartphone.

Mendengarkan radio konvensional mungkin saat ini kian pudar. Kemajuan teknologi yang menghadirkan perangkat gawai serba bisa, turut menggeser eksistensi radio konvensional. Wibowo (2022). Semenjak hadirnya platform-platform lain sebagai alternatif media informasi dan hiburan, radio konvensional pun mulai ditinggalkan..

Pada Industri radio menghadapi persaingan yang semakin ketat dari berbagai platform media lainnya, seperti streaming musik dan video. Hal ini membuat stasiun radio harus berinovasi dan menawarkan konten yang lebih menarik untuk mempertahankan pendengar. Namun, di tengah tantangan ini, banyak stasiun radio juga mengalami penurunan pendapatan iklan akibat pergeseran anggaran pemasaran ke platform digital. Hal ini menjadi tantangan besar bagi stasiun radio yang bergantung pada pendapatan iklan untuk operasional mereka. Radio, yang telah mengalami jatuh bangun dalam mempertahankan eksistensinya dan bergelut dengan perkembangan zamannya, kini menghadapi tantangan signifikan dalam era digital yang terus berkembang. Transisi dari teknologi analog ke digital bukanlah hal yang mudah; meskipun penyiaran digital menawarkan banyak keuntungan, seperti kualitas suara yang lebih baik dan aksesibilitas yang lebih luas, terdapat berbagai faktor yang dapat menghambat implementasinya. Selain itu, dalam konteks ini, transformasi digital

menjadi sangat penting karena mencakup pemanfaatan berbagai fitur modern, seperti aplikasi, media sosial, dan website. Hal ini memungkinkan masyarakat untuk mengakses siaran RRI tidak hanya melalui frekuensi teresterial, tetapi juga melalui aplikasi mobile dan platform online lainnya. Dengan demikian, RRI berkonvergensi menjadi media audio visual yang lebih relevan dan menarik bagi generasi muda, yang merupakan segmen pasar utama saat ini.

Sebagai lembaga yang menyediakan layanan publik, RRI Bandung berperan penting dalam penyampaian informasi dan budaya melalui media radio, yang membutuhkan kinerja optimal dari setiap karyawan. Jika dibandingkan dengan stasiun radio swasta lainnya, RRI Bandung memiliki fokus yang lebih besar pada penyampaian nilai-nilai edukatif dan budaya, sementara stasiun radio swasta cenderung lebih mengedepankan hiburan dan komersialisasi. Dalam hal ini, sikap kerja yang positif di RRI Bandung diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kreativitas karyawan, yang berdampak langsung pada kualitas siaran dan layanan publik. Di sisi lain, stasiun radio swasta biasanya lebih dipengaruhi oleh tekanan untuk mencapai rating tinggi, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan mereka.

Oleh karena itu, untuk memastikan RRI Bandung tetap relevan dan efektif dalam menjalankan fungsinya sebagai penyiaran publik, penting bagi manajemen untuk memberikan pelatihan yang tepat dan sumber daya yang memadai untuk mendukung karyawan dalam menghadapi tantangan digital ini. Dengan demikian, peningkatan Kinerja yang dapat beradaptasi terhadap teknologi baru menjadi krusial untuk mencapai kinerja optimal, yang pada

akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dan memenuhi harapan masyarakat sebagai pendengar. Sejalan dengan pendapat Dessler (2017), pengelolaan Sumber daya manusia yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif, yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi dinamika industri penyiaran saat ini. Hal ini menjadi semakin relevan ketika kita mempertimbangkan perbandingan antara RRI dan radio swasta, yang menunjukkan perbedaan mendasar dalam tujuan, fokus konten, dan strategi penyiaran. RRI, sebagai lembaga penyiaran publik milik pemerintah, memiliki misi utama untuk menyediakan informasi yang edukatif dan budaya kepada masyarakat, berusaha untuk mendidik dan memberdayakan pendengar melalui program-program yang informatif dan berkualitas. Sebagai bagian dari komitmen tersebut, RRI seringkali menekankan pada nilai-nilai sosial dan budaya, serta berperan dalam pelestarian warisan budaya lokal.

Disisi lain, radio swasta biasanya berorientasi pada keuntungan dan popularitas, yang membuat mereka lebih cenderung mengutamakan program-program hiburan dan konten yang dapat menarik banyak pendengar. Stasiun radio swasta seringkali memproduksi acara yang lebih berfokus pada tren saat ini dan gaya hidup, demi menjaga rating tinggi dan menghasilkan pendapatan dari iklan. Selain itu, RRI berusaha untuk menyediakan akses informasi yang merata bagi seluruh lapisan masyarakat, termasuk daerah terpencil, sedangkan radio swasta mungkin lebih terkonsentrasi pada pasar urban yang memiliki potensi ekonomi lebih tinggi. Dengan demikian, perbandingan ini menunjukkan bahwa meskipun kedua jenis stasiun radio tersebut berfungsi dalam industri

penyiaran, mereka memiliki pendekatan dan tujuan yang sangat berbeda dalam memenuhi kebutuhan pendengar mereka.

Tabel 1. 1
Perbandingan Antara Radio Swasta Dan Radio Milik Pemerintah

Stasiun Radio	Stasiun RRI (Pemerintah)	Stasiun Ardan dan Cakra (Swasta)
Tujuan dan Pendanaan	Tujuan: 1. Memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta melestarikan budaya bangsa 2. Menjadi lembaga penyiaran publik yang bersifat independen, netral, dan tidak komersial Pendanaan: berasal dari anggaran pemerintah karena berstatus sebagai lembaga penyiaran publik non-komersial.	Tujuan: 1 Target Audiens 2 Program Siaran 3 Citra sebagai Radio Anak Muda Pendanaan : berasal dari iklan dan sponsor. Sebagai stasiun radio swasta, pendapatan mereka sangat bergantung pada revenue dari iklan yang disiarkan

Lanjutan Tabel 1.1

Visi dan Misi	Visi: Terwujudnya RRI sebagai lembaga penyiaran publik yang terpercaya dan mendunia Misi: 1. Menjamin terpenuhinya hak warga Negara terhadap kebutuhan Informasi yang objektif	Visi: Untuk menjadi stasiun radio pilihan nomor satu di Kota Bandung, yang dikenal karena menyediakan hiburan dan informasi yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Misi: 1. Hiburan dan Informasi
---------------	---	--

	2. Menjamin terpenuhinya hak warga negara terhadap pendidikan melalui siaran yang mencerdaskan dan hiburan yang sehat 3. Memperkuat kebhinekaan melalui siaran budaya yang mencerminkan identitas bangsa. 4. Menjamin siaran yang mudah diakses sehingga kehadiran Negara dalam pelayanan Informasi dirasakan oleh seluruh warga Negara. 5. Menjamin penyelenggaraan LPP RRI dengan tata kelola yang sesuai dengan prinsip good public governance.	2. Kearifan Lokal 3. Pelayanan Prima 4. Interaksi dengan Pendengar Segmentasi Audiens
Konten Siaran	Berita, gelar wicara, informasi, hiburan	Musik Horor dan hiburan
Keterlibatan Masyarakat	Berusaha untuk melibatkan masyarakat dalam penyusunan program, meskipun masih terbatas	Terbatas pada interaksi pendengar melalui program acara

Dengan perbedaan tersebut, karakter dan tujuan penyiaran antara stasiun radio swasta dan pemerintahan pun tampak jelas. Radio swasta seperti Ardan Cakra lebih fleksibel dalam menyesuaikan isi siaran dengan tren pasar dan preferensi audiens muda, sehingga menarik minat pendengar dengan hiburan

yang segar dan dinamis. Sebaliknya, RRI Bandung, sebagai lembaga penyiaran publik, memiliki tanggung jawab untuk menyampaikan informasi yang edukatif dan bermanfaat bagi masyarakat luas, tidak hanya menghibur tetapi juga memberikan konten yang mendukung pembangunan sosial dan budaya. Perbedaan pendanaan dan tujuan ini menciptakan variasi dalam pendekatan program siaran dan peran yang dimainkan masing-masing stasiun radio dalam memenuhi kebutuhan informasi dan hiburan masyarakat.

Oleh karena itu, pemahaman mengenai perbedaan ini menjadi penting untuk menilai efektivitas dan dampak dari program siaran yang dihasilkan oleh kedua jenis stasiun radio. Lebih jauh lagi, karakteristik audiens yang berbeda antara kedua jenis stasiun radio ini juga mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan pendengar. Radio swasta cenderung menggunakan pendekatan yang lebih interaktif dan responsif terhadap masukan dari pendengar, berusaha membangun komunitas yang kuat di sekitar program-program mereka. Sementara itu, RRI Bandung berfokus pada penyampaian informasi yang akurat dan relevan, serta berperan sebagai sumber terpercaya dalam hal isu-isu sosial, politik, dan budaya. Dengan demikian, perbedaan ini tidak hanya mencerminkan strategi bisnis yang berbeda, tetapi juga menunjukkan bagaimana masing-masing stasiun radio berupaya memenuhi tanggung jawab sosial mereka di tengah persaingan yang semakin ketat dalam industri penyiaran.

Tabel 1. 2
Perjanjian kinerja tahun 2023

Sasaran kerja	Indikator kerja	Target
Meningkatkann kualitas layanan siaran di berbagai platform sesuai standar program siaran	terhadap standar yang ditetapkan pada buku pedoman siaran	100%
	Persentase tingkat kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan pada Buku Gaya yang diupload KBRN	100%
	Persentase keterwakilan wilayah layanan siaran dalam konten berita KBRN	100%
	persentase Jangkauan siaran berbasis populas	92%
	Jumlah siaran yang mendukung pencapaian prioritas nasional	400
	Jumlah siaran budaya dan siaran hiburan bagi anak muda yang diselenggarakan disetiap satker	40
	Jumlah siaran yang mampu merepresentasikan komunitas lokal	52
Meningkatkan kualitas tata Kelola satuan kerja	Nilai IKPA	95
	Nilai Kinerja Anggaran	95
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	65
	Persentase SDM yang ditingkatkan	100

Sumber: RRI Bandung 2023

Data yang diperoleh membuktikan bahwa pendengar radio hanya memiliki presentase 65% di tahun 2023 yang artinya angka ini semakin turun dibandingkan beberapa tahun sebelumnya. Pada tahun 2020-2022 Hampir

seluruh radio mengalami penurunan pada penilaian akuntabilitas kinerja RRI karena adanya digitalisasi di era sekarang ini. Transformasi yang dilakukan RRI terbilang sangat cepat hanya dalam hitungan waktu kurang dari 1 tahun RRI dapat mengubah berbagai macam konten, *tagline*, logo, warna *branding*, *platform* aplikasi, hingga ID *card* hingga hal terkecil dengan mengubah desain RRI. Akuntabilitas kinerja adalah kewajiban untuk menjawab dari perorangan, badan hukum atau pimpinan kolektif secara transparan mengenai keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan misi organisasi kepada pihak-pihak yang berwenang menerima pelaporan akuntabilitas/pemberi amanah.

Selaku pengemban amanah direktur keuangan melaksanakan kewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Satker LPP RRI BANDUNG yang dibuat sesuai ketentuan yang diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Laporan tersebut memberikan gambaran penilaian Tingkat pencapaian target masing-masing indikator tujuan dan sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Renstra Tahun 2020-2024 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2023.

Sesuai dengan ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang ditetapkan untuk mewujudkan Visi dan Misi LPP RRI.

Berdasarkan data dan dasar yang telah dijelaskan diatas, menjadi sebuah fenomena yang unik dan menarik untuk penulis teliti karena ini merupakan cara RRI untuk menjaga eksistensinya, selain itu hal menarik yang menjadi alasan peneliti adalah karena transformasi digital ini lembaga tertentu membutuhkan infrastruktur dan teknologi yang tepat serta platform untuk diimplementasikan. penulis akan melihat bagaimana cara RRI melakukan transformasi digitalnya dengan berbagai macam strateginya yang baru saja dimulai sejak 2023 ini.

Jika dilihat secara visual banyak perubahan yang terjadi pada stasiun radio RRI dengan mencoba menampilkan branding yang lebih modern dan seolah memutus stigma masyarakat mengenai RRI yang terbilang tua dan sudah tidak ada. Transformasi digital ini merupakan proses pengenalan teknologi digital untuk mengubah proses yang ada dan menciptakan hal serta cara baru dalam melakukan sesuatu. Dengan kata lain transformasi digital merupakan perubahan organisasi atau sistem instansi termasuk proses sumber daya manusia, strategi struktural, dan penggunaan teknologi untuk meningkatkan kinerja.

RRI telah memasuki era konvergensi dan *multiplatform* dengan menyediakan siaran radio melalui *streaming* dan berita *online*. Bahkan tersedianya aplikasi RRI digital dan televisi digital RRI net, yang merupakan bagian dari upaya RRI untuk tetap eksis hingga siaran RRI bisa berdampak lebih luas pada masyarakat di seluruh Indonesia. RRI telah memasang pemancar

digital radio *mondiale* (DRM) di 5 lokasi. Pemancar itu tidak hanya digunakan untuk siaran radio tetapi juga sebagai tingkat peringatan dini kebencanaan (*early warning system*).

Terkait dengan penelitian yang di fokuskan untuk meneliti perilaku dalam sikap yang terjadi pada Stasiun radio RRI, maka penelitian ini menyoroti aspek kinerja karyawan Menyoroti Aspek Kinerja Karyawan RRI Bandung berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian, komposisi karyawan RRI Bandung pada tahun 2023 terdiri dari 35% KaryawanNegeri Sipil (PNS), 30% KaryawanPemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 15% KaryawanBukan KaryawanNegeri Sipil (PBPNS), dan 20% karyawan kontrak.

Keberagaman status kepegawaian ini dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebagai stasiun radio milik pemerintah, RRI Bandung harus mampu mengelola sumber daya manusia yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pengelolaan yang efektif terhadap keberagaman ini dapat mendorong kolaborasi dan inovasi, karena karyawan dengan berbagai perspektif dan pengalaman dapat saling melengkapi dalam menciptakan konten yang lebih menarik dan relevan. Dengan memanfaatkan keberagaman sebagai aset strategis, RRI Bandung tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat posisi kompetitifnya di industri penyiaran. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menerapkan pendekatan yang inklusif dalam pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan yang disesuaikan

dengan kebutuhan berbagai kelompok, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi positif antar karyawan dari berbagai status kepegawaian.

Tabel 1. 3
Data Karyawan satker RRI Bandung pada tahun 2023

No	Data karyaswan	Berapa persen karyawan
1	PNS	35%
2	PPPk	30%
3	PBPNS	15%
4	Kontrak	20%

Sumber: RRI Bandung 2023

Dalam rangka mendukung pencapaian tujuan strategis tersebut, Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia (LPP RRI) perlu memastikan bahwa seluruh karyawan, baik tetap maupun tidak tetap, memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan penyiaran modern. Sejalan dengan meningkatnya jumlah karyawan tetap hingga 88% di RRI Bandung pada tahun 2023, RRI juga harus beradaptasi terhadap perkembangan teknologi digital dalam industri penyiaran. Hal ini menuntut adanya peningkatan kapasitas dan keahlian digital, mulai dari pemahaman terhadap teknologi penyiaran digital hingga kemampuan dalam mengelola platform media sosial dan aplikasi streaming untuk menjangkau audiens yang lebih luas dan beragam.

Oleh karena itu, RRI dapat mengintegrasikan pelatihan digital dan program pengembangan kompetensi yang relevan bagi seluruh karyawan sebagai bagian dari strategi transformasi digital. Langkah ini tidak hanya

akan mendukung efektivitas kerja tetapi juga memastikan bahwa RRI mampu bersaing dan berinovasi dalam memberikan akses informasi akurat yang mudah diakses oleh masyarakat luas. Terlebih, dengan adanya perubahan preferensi pendengar yang semakin mengarah ke layanan berbasis digital, RRI harus terus memperkuat ekosistem SDM-nya agar mampu memenuhi kebutuhan audiens modern dan memastikan keberlanjutan fungsi publik yang diemban lembaga ini.

Tabel 1. 4
Penilaian Kinerja Karyawan

No	Kategori	Nilai rata-rata
1	Memuaskan	90-100
2	Sangat baik	80-90
3	Baik	70-80
4	Cukup	60-70
5	Kurang	<60

Sumber: Stasiun Radio RRI Bandung

Menunjukkan penilaian kinerja karyawan di RRI Bandung, yang dibagi menjadi lima kategori berdasarkan nilai rata-rata. pada kinerja karyawan ini, analisis pencapaian kinerja dilakukan untuk memberikan informasi yang lebih transparan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya atau tidak tercapainya kinerja yang diharapkan. Laporan LAKIP LPP RRI Bandung mencakup penilaian tingkat pencapaian target kegiatan dari masing-masing kelompok kinerja dan penilaian terhadap sasaran indikator yang ditetapkan dalam dokumen Rencana Strategis (Renstra) 2020-2023. Pengukuran kinerja ini penting untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan dalam mencapai misi dan visi instansi pemerintah sesuai dengan Perjanjian Kinerja LPP RRI Bandung dan Indikator Kinerja Utama. Tahun 2023 Sesuai

ketentuan tersebut, pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan.

Tabel 1. 5
Hasil Pra-survei kinerja karyawan
RRI Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kinerja Karyawan	Kualitas	6	6	8	7	4	99	3.19
	Kuantitas	4	5	8	8	6	86	2.77
	Inisiatif	3	6	11	6	5	89	2.87
		3	5	9	9	5	85	2.74
	Tanggung Jawab	2	10	8	6	5	92	2.97
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan								2.91
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor/Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata/Jumlah Dimensi								

Sumber: Hasil olah data kuisioner 2024

Berdasarkan tabel 1.5 hasil pra-survey menunjukkan bahwa 2,91% karyawan bermasalah dalam kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya karyawan yang belum memenuhi kualitas kerja sesuai standar yang telah ditetapkan instansi. Rendah dalam mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti. Lalu terdapat karyawan yang rendah akan tanggung jawab dan masih banyak karyawan yang belum mampu meningkatkan kinerja. Kondisi ini bertentangan dengan tujuan organisasi untuk meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas.

Menurunnya kinerja karyawan dapat menjadi masalah terhadap instansi karena akan menghambat berjalannya suatu tujuan. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Misalnya dengan

menciptakan lingkungan yang nyaman, memberikan motivasi kepada karyawan, memberikan kompensasi sesuai dengan seharusnya dan pembagian tugas yang adil sesuai jabatannya.

Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi baik yang berasal dari diri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi tempat karyawan bekerja. Maulina (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja Untuk mengetahui faktor apa saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan, Kasmir (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Untuk terwujudnya hasil yang optimal sangat dipengaruhi oleh kinerja yang baik dari masing masing pegawai. Setiap instansi pemerintahan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja para pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuannya bisa tercapai. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawanyaitu dengan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja.dan dapat melihat adanya permasalahan tersebut maka peneliti melakukan penelitian pendahuluan untuk mengetahui faktor faktor mana saja yang dianggap dominan mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan Mangkunegara (2020) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan mengidentifikasi faktor-

faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengidentifikasi dan memahami faktor-faktor tersebut, organisasi dapat merancang intervensi yang sesuai, seperti meningkatkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui program penghargaan dan insentif yaitu.

Tabel 1. 6
Hasil kuisioner Pra-survei mengenai faktor-faktor yang
mempengaruhi kinerja karyawan karyawan
RRI Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Sikap Kerja	Behavioral Component	6	6	8	7	4	82	2.73
		4	5	8	8	6	69	2.30
	Affective Component	3	6	11	6	5	81	2.70
	Cognitive Component	3	5	9	9	5	89	2.97
		2	10	8	6	5	95	3.17
Skor Rata-Rata Sikap kerja								2.77
Kepribadian	Openness to Experience	5	5	12	6	3	84	2.71
	Conscientiousness	3	5	11	4	8	92	2.97
	Extraversion	2	10	7	7	5	78	2.52
	Agreeableness	0	4	11	12	4	74	2.39
	Emotional Stability	4	5	5	8	9	87	2.81

Lanjutan(Tabel 1.6)

Skor Rata-Rata Kepribadian								2.68
Stress kerja	Target kerja	0	2	21	7	0	95	3.17
	Jam kerja	0	0	19	11	0	101	3.37
	Dukungan	0	0	18	12	0	102	3.40

Rata-Rata = Jumlah Skor/Jumlah Responden (30)
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata/Jumlah Dimensi

Sumber:Hasil olah data kuisioner 2024

Berdasarkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kurangnya tingkat kinerja karyawan diambil dua faktor tertentu yaitu sikap kerja dan kepribadian dengan hasil rata-rata sikap kerja sebesar 2,77, dapat disimpulkan bahwa sikap kerja karyawan berada pada kategori kurang. hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan menunjukkan sikap yang cukup stabil dan dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, namun belum menunjukkan sikap kerja yang optimal. Nilai 2,77 ini mengindikasikan bahwa, meskipun sebagian besar karyawan memenuhi standar kerja yang diharapkan, masih terdapat beberapa aspek sikap yang perlu ditingkatkan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Sedangkan dari skor rata-rata kepribadian sebesar 2,68 dan hasil Pra-survei yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa kepribadian karyawan berada pada tingkat yang Kurang. Nilai ini menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh faktor kepribadian yang belum sepenuhnya mendukung tugas dan tanggung jawab Rendahnya tingkat penguasaan kerja ini mungkin disebabkan oleh kurangnya rasa percaya diri, inisiatif, atau adaptabilitas terhadap pekerjaan, yang semuanya merupakan aspek penting dalam kepribadian karyawan.

Peningkatan kepribadian melalui pelatihan atau pengembangan keterampilan lunak perlu dilakukan agar karyawan dapat bekerja lebih kompeten dan efektif.dengan nilai rata-rata sikap kerja sebesar 2,77 dan kepribadian

sebesar 2,68 ini, dapat disimpulkan bahwa kedua aspek tersebut berada pada tingkat yang cukup stabil tetapi belum optimal dalam mendukung kinerja karyawan secara maksimal.

Sikap kerja, yang merupakan salah satu faktor penting dalam memengaruhi kualitas maupun kuantitas kinerja, menggambarkan sejauh mana karyawan memiliki dorongan positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Sutrisno, 2019). Sementara itu, skor kepribadian sebesar 2,68 mengindikasikan bahwa sebagian karyawan mungkin belum sepenuhnya menunjukkan karakteristik kepribadian yang mendukung efektivitas dalam pelaksanaan tugas.

Menurut Robbins & Judge (2018), sikap kerja yang positif dan kepribadian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan merupakan dimensi penting yang memengaruhi kinerja, dengan sikap kerja memberikan pengaruh pada tingkat motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan kepribadian memengaruhi kemampuan adaptasi dan interaksi dengan rekan kerja. Satuan seperti sikap kerja dan kepribadian ini dikenal sebagai dimensi dan indikator, yang bersama-sama memberikan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas kinerja karyawan.

Dengan demikian, penilaian dimensi-dimensi tersebut perlu diperhatikan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi secara lebih komprehensif, serta untuk mengidentifikasi aspek mana yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Maka dari itu, untuk keberhasilan strategi ini, dipilih dua variabel utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu sikap dan kepribadian karyawan, yang diharapkan mampu beradaptasi dengan teknologi

baru serta tetap menjaga kualitas konten yang disajikan. Dessler, (2017). oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan pengembangan sikap kerja yang positif menjadi sangat krusial untuk memastikan RRI Bandung tetap kompetitif di tengah tuntutan era digital ini.

Di samping itu, untuk dapat mengukur kinerja karyawan dengan akurat, diperlukan satuan ukur konkret dan akuntabel, yang dapat memberikan gambaran jelas tentang rendah atau tingginya kinerja serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan peningkatan kinerja.

Tabel 1. 7
Hasil Kuisiomer Pra-survei Mengenai Sikap Kerja
RRI Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	T S	ST S		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Sikap Kerja	Behavioral Component	6	6	8	7	4	82	2.73
		4	5	8	8	6	69	2.30
	Affective Component	3	6	11	6	5	81	2.70
	Cognitive Component	3	5	9	9	5	89	2.97
		2	10	8	6	5	95	3.17
Skor Rata-Rata Sikap Kerja								2.77
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor/Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata/Jumlah Dimensi								

Sumber:Hasil olah data kuisiomer 2024

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain sikap kerja, mencakup beberapa variabel tambahan yang juga memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas dan hasil kinerja. Dengan nilai rata-rata sikap kerja sebesar 2,77 ini, dapat disimpulkan bahwa sikap kerja karyawan berada pada tingkat yang kurang optimal untuk mendukung kinerja secara maksimal sikap

kerja sebagai salah satu faktor penting mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja Sutrisno, (2019), dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil kerja karyawan dapat mencapai tingkat yang diharapkan.terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepribadian Selain sikap kerja, kepribadian juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepribadian yang positif, seperti kejujuran, ketekunan, dan keterbukaan terhadap pengalaman baru, dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi. Karyawan dengan kepribadian yang stabil dan tangguh cenderung lebih mampu menghadapi tekanan kerja, sehingga dapat mempertahankan kinerja yang konsisten. Sebaliknya, kepribadian yang kurang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dapat menghambat produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Tabel 1. 8
Hasil kuisioner Pra-survei mengenai Kepribadian
RRI Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	K S	TS	ST S		
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)		
Kepribadian	<i>Openness to Experience</i>	5	5	12	6	3	84	2.71
	<i>Conscientiousness</i>	3	5	11	4	8	92	2.97
	<i>Extraversion</i>	2	10	7	7	5	78	2.52
	<i>Agreeableness</i>	0	4	11	12	4	74	2.39
	<i>Emotional Stability</i>	4	5	5	8	9	87	2.81
Skor Rata-Rata Kepribadian								2.68
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-Rata = Jumlah Skor/Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata/Jumlah Dimensi								

Sumber:Hasil olah data kuisioner 2024

Dengan nilai rata-rata kepribadian sebesar 2,68 pada pra-survei, dapat disimpulkan bahwa aspek kepribadian karyawan berada pada tingkat yang kurang optimal untuk mendukung kinerja secara maksimal. Nilai ini menunjukkan potensi peningkatan dalam stabilitas emosional, ketekunan, atau keterbukaan, yang berpotensi meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Selain itu, dapat dilihat bahwa variabel sikap dan kepribadian juga memengaruhi kinerja karyawan, di mana variabel sikap memiliki skor rata-rata 2,77. Menurut penelitian terbaru oleh Purba dan Seniati (2019), sikap kerja yang terdiri dari komponen perilaku, afektif, dan kognitif, memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki sikap kerja positif cenderung menunjukkan perilaku yang lebih produktif dan berorientasi pada tujuan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan aspek-aspek sikap dan kepribadian demi mendorong produktivitas yang optimal. Di samping itu, pemahaman tambahan tentang kebutuhan bidang pekerjaan, termasuk dorongan kreativitas yang masih rendah di kalangan beberapa karyawan, menunjukkan pentingnya bagi RRI Bandung untuk menciptakan kenyamanan kerja. Langkah ini dapat membantu karyawan merasa lebih termotivasi dan memberikan ide kreatif dalam pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017), ada dua faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Faktor internal terkait dengan sifat atau perilaku seseorang, misalnya kompetensi dan ketekunan seorang karyawan.

2. Faktor eksternal melibatkan elemen dari lingkungan kerja, seperti perilaku atasan, kolega, fasilitas kerja, dan iklim organisasi yang secara keseluruhan memengaruhi kinerja. Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut tentang keterkaitan faktor-faktor ini dengan peningkatan kinerja karyawan.

Tingkah laku atau sifat rekan kerja, kepribadian, bawahan maupun pimpinan, serta peralatan kerja yang digunakan karyawan dan iklim organisasi, semuanya turut memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH SIKAP DAN KEPERIBADIAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STASIUN STASIUN RADIO RRI BANDUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Penelitian pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi, Sikap, Kepribadian dan Kinerja karyawan. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses yang dilakukan untuk menentukan rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang telah peneliti sampaikan sebelumnya.

1. Sikap

- a. Kurangnya *Behavioral Componen* seperti rendahnya tingkat partisipasi atau kurangnya tindakan nyata yang mendukung sikap.
- b. Kurangnya *Affective Component* karena terdapat hambatan emosional seperti rasa takut, tidak nyaman, atau ketidakpedulian yang menghalangi munculnya respons emosional positif.

2. Kepribadian

- a. Kurangnya *Openness to Experience* yang menjadi hambatan potensi pengembangan diri dan adaptasi terhadap lingkungan yang dinamis.
- b. Kurangnya *Extraversion* yang ditunjukkan dengan kurangnya antusiasme dalam berpartisipasi dalam kegiatan kelompok.
- c. Kurangnya *Agreeableness* ditandai dengan kecenderungan sulit bekerja sama, kurangnya empati terhadap kebutuhan orang lain.

3 Kinerja karyawan

- a. Kurangnya kualitas dan ketidak mampuan untuk memenuhi standar yang diharapkan.
- b. Kurangnya kuantitas dan jumlah output yang dihasilkan tidak memenuhi target yang ditetapkan.
- c. Kurangnya inisiatif yang ditandai dengan ketergantungan pada instruksi atasan

Identifikasi masalah merupakan proses yang dilakukan untuk dapat menentukan rumusan masalah, berikut identifikasi masalah berdasarkan latar belakang yang telah peneliti sampaikan:

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan dalam latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikaji sebelumnya maka penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1 Bagaimana tanggapan mengenai sikap karyawan RRI Bandung pada transformasi digitalnya saat ini.
- 2 Bagaimana tanggapan karyawan mengenai kepribadian di RRI Bandung.
- 3 Bagaimana kinerja karyawan RRI Bandung.
- 4 Bagaimana pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada Radio RRI baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah yang telah diuraikan peneliti, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui sikap dalam bekerja karyawan RRI Bandung pada transformasi digitalnya saat ini.
2. Tanggapan karyawan mengenai kepribadian antara sesama karyawan RRI Bandung.
3. Mengetahui kinerja karyawan RRI Bandung.

4. Mengetahui pengaruh sikap dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada RRI Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.4 Kegunaan penelitian

Dalam konteks topik penelitian ini, peneliti berharap bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan, baik dan dapat bermanfaat secara akademik maupun dalam praktis. Oleh karena itu, manfaat penelitiannya dapat mencakup dua kategori.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dan pengembangan Sumber Daya Manusia serta sebagai bahan literatur bagi pembaca.
2. Melakukan Penelitian ini berharap dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca serta menambah ilmu yang didapat selama melakukan perkuliahan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah dan masukan mengenai topik penelitian ini, adapun kegunaan sebagai berikut:

1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk

latihan menerapkan antara teori yang didapat dari perkuliahan dengan dunia kerja.

2 Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan informasi bagi instansi terhadap permasalahan yang dihadapi, khususnya mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja pada masa adaptasi kebiasaan baru terhadap kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam menangani masalah yang berkaitan dengan sikap kepribadian dan Kinerja Pegawai.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan instansi.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada instansi terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

3 Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan untuk menambah wawasan, sarana informasi dan dijadikan referensi akademik tambahan dan bahan perbandingan.

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk pengembangan mengenai sikap kerja, Kepribadian

dan Kinerja karyawan. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengambil kebijakan dalam merancang program pengembangan yang sesuai, serta menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi setiap individu.