Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis Membership

Studi tentang kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan redaksi di Harian Umum Republika

Yayan Sofyan, author

Deskripsi Lengkap: https://lib.ui.ac.id/detail?id=72515&lokasi=lokal

---

Abstrak

McQuail (1987) mengidentifikasi tujuh unsur fungsi dan tujuan media massa, yaitu: sistem kenegaraan (masyarakat/bangsa), khalayak media, kelas dominan (dominant class), masyarakat umum (suara masyarakat), kelas lemah (subordinat class), pemilik media (pengusaha), dan komunikator massa (wartawan dan karyawan). Interaksi ketujuh unsur tersebut, dilapangan string menivnbulkan pertentangan yang berakibat terhentinya kelangsungan hidup media massa. Di Indonesia, pengalaman ini pernah terjadi di masa Orde Baru, dimana pada tanggal 21 $Juni 1994 tiga SIUPP pers, yakni: Tempo, Editor, dan De-Tik, dicabut izinnya oleh Deppen RI.

Deregulasi pers pada Orde Baru, telah mengakibatkan persaingan antar pers semakin menguat, baik dalam merebut pembaca dan pengiklan, maupun SDM pers. Bajak-membajak menjadi sebuah fenomena biasa, karena perbandingan antara perusahaan pers dan ketersediaan SDM pers tidak seimbang. Sejak dibebeskannya SIUPP, Republika kehilangan sejumlah tenaga baik bidang usaha maupun jurnalis. Kondisi ini, menurut Hirchman (1970) dapat dilihat dari fenomena Exit, Voice and Loyality. "Jika konsumen atau anggota sebuah organisasi dihadapkan pada suatu produk atau kebijakan yang buruk, maka konsumen akan berhenti membeli produk tersebut atau anggota organisasi akan keluar meninggalkan organisasinya".

Menurut Robbins (1996), Exit, Voice, Loyality, and Neglect; sebagai ekspresi ketidakpuasan karyawan atau anggota organisasi. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja menjadi masalah menarik dan penting karena terbukti manfaatnya bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi Karyawan Redaksi Harian Umum Republika tentang Kompensasi dan Budaya Organisasi, dalam kaitannya dengan Kepuasan kerja mereka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Redaksi (Jurnalis, dan non-jurnalis), baik yang masih aktif bekerja maupun yang sudah keluar dari Republika. Sampel yang diambil sebanyak 119 orang, menurut label Isaac dan Michael memiliki tingkat kesalahan 10 %. Pengambilan sampel dilakukan dengan pendekatan stratified proportionate random sampling, agar semua strata terwakili.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup terdiri atas 4 bagian. Bagian pertama berisi penanyaan berkaitan dengan sosio-demografi, terdiri atas 9 pertanyaan. Bagian kedua merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan Kompensasi, terdiri atas 20 pertanyaan. Bagian ketiga berisi pertanyaan tentang Budaya Organisasi, terdiri atas 28 pertanyaan; dan bagian keempat merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, terdiri atas 20 pertanyaan. Jumlah keseluruhan pertanyaan sebanyak 68, dengan total sampel scbanyak 119 orang responden.

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisisi data dengan metode statistik, penelitian ini menghasilkan

kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi:

Kebijakan kompensasi yang diterapkan di Rcpublika, secara keseluruhan ditanggapi ragu-ragu dan belum sepenuhnya diterima oleh karyawan redaksi. Dari hasil analisis 4 faktor kompensasi, ditemukan bahwa: Imbalan Intrinsik, ditanggapi positif, Imbalan Ekstrinsik, ditanggapi ragu-ragu, Keadilan Internal, ditanggapi negatif (ditolak), dan Keadilan Eksternal ditanggapi negatif (ditolak) oleh sebagian besar responder.

2. Budaya Organisasi:

a. Budaya organisasi yang berkembang di Republika, ditanggapi ragu-ragu dan belum diterima sebagai perekat dan solusi pemecahan masalah dalam mempertahankan dan mengembangkan organisasi. Hal itu karena kurang tajamnya pernyataan misi yang dibangun dan lemahnya kebijakan komunikasi.

b. Berdasarkan analisis 7 karakteristik utama budaya organisasi, ditemukan: 4 faktor budaya lemah (dipersepsikan secara negatif), yaitu: Perhatian ke Rincian, indeks 2.4 pada skala 1 - 5; Orientasi Hasil, indeks 2.6; Orientasi Orang, indeks 2.7; dan Orientasi Tim, indeks 2.7. Sedangkan 3 faktor budaya sedang (dipersepsikan ragu-ragu), yaitu: Inovasi dan Pengambilan Risiko, indeks 3.1; Keagresifan, indeks 3.2; dan Kemantapan, nilai indeks 2.8.

c. Budaya kerja yang berkembang di Republika mencerminkan Budaya Keras, Jantan (tought-gut macho cultural), yaitu budaya yang terbentuk oleh karakteristik industri pers, dengan derajat risiko tinggi, dan jenis umpan balik cepat mengenai kinerja. Kekuatan: SDM pers (jurnalis) dapat menyelesaikan tugas dalam waktu singkat dengan orientasi jumlah relatif kecil. Kelemahan: tidak belajar dari kesalahan, kerjasama diabaikan, segala sesuatu berorientasi jangka pendek.

3. Kepuasan Kerja Karyawan Redaksi di Republika, secara keseluruhan berada pada kondisi agak puas baik psikologis, sosial, maupun fisik; dan tidak puas berkaitan finansial.

4. Kompensasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan redaksi di Harian Umum Republika. Implikasinya, jika perbaikan kompensasi diintegrasikan dengan pengembangan budaya organisasi, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, dengan dampak positif pada perbaikan kinerja perusahaan secara keseluruhan.