

BAB IV

KESIMPULAN

A. KESIMPULAN

Dinamika organisasi dalam perkembangannya mengalami kemajuan di bidang hubungan antar manusia. Beberapa penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa kebutuhan – kebutuhan. Salah satu kebutuhan yang kompleks dan perlu ditangani secara berkesinambungan adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan yang lain atau secara konseptual disebut kebutuhan sosial. *The Jakarta Post*, sebuah koran berbahasa Inggris yang telah merajai pasar koran bahasa asing selama 27 tahun adalah organisasi swasta yang telah menerapkan kebutuhan sosial bagi karyawannya yang berupa program *family outing* sejak tahun 1992 dan berhenti di tahun 2004 akibat efisiensi gedung baru sebesar Rp. 35 Milyar. Penghentian ini menimbulkan kekecewaan bagi karyawan karena acara *family outing* bertujuan untuk rekreasi dan silaturahmi. Hingga tahun 2009, belum ada kegiatan kebutuhan sosial pengganti *family outing*.

Dari hasil penelitian studi literatur tentang pentingnya organisasi menerapkan kebutuhan sosial karyawan, penulis menyimpulkan bahwa konsep kebutuhan sosial yang diterjemahkan oleh tujuh organisasi pemerintah dan swasta; Garuda Food, Pfizer, Kelompok Kompas Gramedia, *The New York Times Company*, Unilever, Toko Gunung Agung dan PT Pembangunan Jaya Ancol, berasal dari

budaya organisasi yang menempatkan manusia sebagai unsur utama. Organisasi pemerintah seperti Toko Gunung Agung dan PT Pembangunan Jaya Ancol dalam menerapkan kebutuhan sosial bersifat ritual dan monoton seperti mengadakan ulang tahun perusahaan, Halal Bil Halal perayaan lebaran bersama, khitanan massal dan senam pagi. Sedangkan organisasi swasta yaitu Garuda Food, Pfizer, Kelompok Kompas Gramedia, *The New York Times Company*, dan Unilever dalam menerapkan kebutuhan sosial terlihat lebih inovatif seperti menciptakan lingkungan kerja kondusif, membuat buletin, membangun ruang menyusui dan mengadakan program pengasuhan bagi anak – anak karyawan.

Perlunya organisasi pemerintah dan swasta melakukan pemenuhan kebutuhan sosial karyawan karena organisasi tersebut telah menerapkan paradigma organisasi sebagai organisasi yang manusiawi. Studi Hawthorne membenarkan bahwa karyawan mempunyai motif – motif lain selain kebutuhan nyata terhadap pemenuhan ekonomi dan keamanan kerja yang fokus utamanya terletak pada hubungan – hubungan antar manusia. Organisasi yang tidak memperdulikan kebutuhan sosial karyawan adalah organisasi yang memperlakukan manusia sebagai robot; bekerja sesuai dengan efisiensi dan keajekan tertentu. Dampaknya adalah pertama, keterasingan terhadap pekerjaan dan sesama manusia. Bila sudah begini, pekerjaan yang produktif, kreatif dan pengakuan terhadap hasil karya adalah angan belaka. Kedua, interaksi yang terjadi di ruang organisasi sudah pasti minim. Di sinilah letak tanggung jawab organisasi untuk menerapkan program kebutuhan sosial agar interaksi dapat terjadi antara individu dengan individu, maupun dengan kelompok. Ketiga, ketiadaan kebutuhan sosial mempengaruhi

produktivitas karyawan yang merembet kepada dampak lain yaitu ketidakpuasan dan keengganan dalam bekerja.

Organisasi *The Jakarta Post* sebagai suatu sistem yang di dalamnya terdapat struktur dan pola kerja, berfungsi tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi melainkan organisasi turut pula memperhatikan kebutuhan sosial karyawannya. Menjadi suatu kewajiban apabila karyawan *The Jakarta Post* kecewa ditiadakannya kegiatan *family outing* sebab *family outing* bisa disebut sebagai kegiatan kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan sosial karyawan dapat melalui berbagai macam program yang kreatif, inovatif dan yang telah diterapkan oleh ketujuh organisasi tersebut.

B. SARAN

Berdasarkan paparan kesimpulan di atas tentang Pemenuhan Kebutuhan Sosial Karyawan Dalam Organisasi, penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi Pemerintah dan Swasta yang memenuhi kebutuhan Sosial termasuk *The Jakarta Post*, perlu konsisten terhadap nilai – nilai kebersamaan yang menjadi tolak ukur keberhasilan *The Jakarta Post* seperti yang pernah ditulis pada Buku Panduan *Family Outing* tahun 2004 bahwa ikatan antar karyawan tidak bisa dinilai oleh uang.
2. Bagi Organisasi Pemerintah dan Swasta demikian juga dengan *The Jakarta Post*, ikatan antar karyawan bisa diselaraskan dengan anggaran belanja perusahaan agar kebutuhan sosial karyawan dapat

terpenuhi. Apabila kegiatan *family outing* tidak diadakan lagi, maka *The Jakarta Post* dapat menciptakan kegiatan lain yang disesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan seperti acara makan bersama pada ulang tahun perusahaan dan mengadakan lomba pada acara 17 Agustus.

3. Kegiatan kebutuhan sosial tidak hanya bergantung pada dana saja, melainkan ditentukan oleh internal perusahaan seperti menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat dan menyenangkan. Untuk itu, *The Jakarta Post* perlu mengakomodasi kebutuhan sosial karyawan dengan menciptakan pembicaraan informal di tengah ritme kerja yang sibuk dan selalu berkejaran dengan waktu.
4. Bagi Organisasi Pemerintah dan Swasta, program – program kebutuhan sosial yang diterapkan oleh organisasi hendaknya dilakukan secara berkelanjutan dan membuat program yang inovatif seperti mendukung penciptaan grup informal yang terbentuk di organisasi (grup yang berdasarkan hobi karyawan).

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Albrow, Martin. *Birokrasi*. Tiara Wacana, Yogyakarta, 2004.
- Anoraga, Pandji. *BUMN, Swasta dan Koperasi, Tiga Pelaku Ekonomi*. PT Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, 1995.
- _____, *Psikologi Industri & Sosial*. PT Dunia Pustaka Jaya, Jakarta, 1995.
- As'ad, Moh. *Psikologi Industri*. Liberty, Yogyakarta, 1978.
- _____, *Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri, Edisi Keempat*. Liberty, Yogyakarta, 1995.
- _____, *Psikologi Industri, Edisi Kelima*. Liberty, Yogyakarta, 1998.
- _____, *Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta, 2003.
- Dua, Mikhael. *Filsafat Ekonomi Upaya Mencari Kesejahteraan Bersama*. Kanisius, Yogyakarta, 2008.
- Effendy, Onong Uchjana. *Human Relations dan Public Relations*. Mandar Maju, Bandung, 1993.
- Elster, Jon. *Karl Marx: Marxisme – Analisis Kritis*. Prestasi Pustakaraya, Bandung, 2000.
- Grenberg, J., & Baron R. A. *Behavior in Organizations, fourth edition*. Allyn & Bacon, USA, 1995.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Herujito, Yayat M. *Dasar – dasar Manajemen*. Grasindo, Jakarta, 2001.
- Higgins, James M. *Human Relations Concepts and Skills*. Random House, New York, 1982.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta, 2006.
- Johnson, Doyle Paul. *Teori Sosiologi Klasik dan Modern, Terj. Robert M.Z. Lawang*. Gramedia, Jakarta, 1988.
- Keraf, Gorys. *Komposisi*. Nusa Indah, Flores, 1984.

- Kossen, Stan. *Aspek Manusiawi dalam Organisasi: Edisi Ketiga*. Erlangga, Jakarta, 1986.
- Liliweri, Alo. *Sosiologi Organisasi*. PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1997.
- Martoyo. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta, 2000.
- Nitisemo, Alex S CC. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982.
- Parera, Frans M. *Menengok Percetakan Gramedia*. Gramedia, Jakarta, 2002.
- Paylaykim dan Hazil Tanzil. *Manajemen Suatu Pengantar*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Ritzer, George., and Douglas J. Goodman. *Classical Sociological Theory: fourth edition*. Mc Graw Hill, New York, 2004.
- _____, *Teori Sosiologi: Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, terj. Nurhadi. Kreasi Wacana, Yogyakarta, 2009.
- Robbins, S.P., and Timothy Judge. *Perilaku Organisasi, Edisi 12, Buku 1 dan 2*. Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Soekanto, Suryono. *Sosiologi, Suatu Pengantar*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1982.
- Sobirin, Achmad. *Budaya Organisasi; Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. STIM YKPN, Yogyakarta, April 2007.
- Strauss & Sayes. *Manajemen Personalialia: Segi Manusia Dalam Organisasi: Buku Pertama*. Kanisius, Yogyakarta, 1981.
- Supardan, Dadang. *Pengantar Ilmu Sosial, Sebuah Kajian Pendekatan Struktural*. PT Bumi Aksara, 2008.
- Suryawijaya, Marwan Asri dan Awig Dwi Sulistyو Budi. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta, 1986.
- Suseno, Franz Magnis. *Pemikiran Karl Marx; Dari Sosialisme Utopis ke Perselisihan Revisionisme*. Gramedia, Jakarta, 1999.
- Riggio, Ronald E. *Introduction to Industrial / Organizational Psychology, Fourth Edition*. Pearson Education, Inc, New Jersey – USA, 2003.
- Usmara, Lukas Dwiantara (Ed). *Strategi Organisasi*. Amara Books. Yogyakarta, 2004.
- Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. CV Rajawali, Jakarta, 1986.

Weber, Max. *Sosiologi, terj.* Noorkholis dan Tim Penerjemah Promothea. Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009.

Wexley, Kenneth N, dan Gary A. Yuki. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Bina Aksara, Jakarta, 1988.

Zed, Mestika. *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2004.

Koran, Artikel dan Jurnal:

Kompas., *KOMPAS, Sahabat dalam Perubahan*, Media Informasi Kompas, 2000.

Harian Kompas. 2004, 27 Januari. *Jacob Oetama CEO Terbaik Tahun 2003*.

Harian Kompas. 2007, 3 Maret. *Pola Gareng dalam Syukuran KG*.

Internet (Website):

“Produktivitas Kerja : Definisi dan Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja”, dalam www.jurnalsdm.or, diakses tanggal 13 Januari 2010.

“Landasan Teori”, dalam digilib.petra.ac.id/.../jiunkpe-ns-s1-2007-51401113-4942-garden_palace-references.pdf, diakses tanggal 13 Januari 2010.

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta”, dalam eprints.ums.ac.id/151/1/EDI_PRASETYO.pdf, diakses tanggal 10 Januari 2010.

“Studi Kepustakaan”, dalam www.docstoc.com/docs/22732977/STUDI-KEPUSTAKAAN/, diakses tanggal 14 Januari 2010.

“Together We Provide Moments of Refreshment for Consumers Everyday”, dalam <http://www.coca-colabottling.co.id/eng/ourcompany/index.php>, diakses tanggal 10 Februari 2010.

“Philosophy”, dalam http://www.tokogunungagung.co.id/annualreport_2007, diakses tanggal 15 Februari 2010.

“Peringatan Hut 51 TGA: Meski Sederhana, Sarat Semangat Kebersamaan”, dalam http://www.tokogunungagung.co.id/index.php?go=read_toga_news&id=105, diakses tanggal 16 Februari 2010

“Halal Bil Halal TGA”, dalam http://www.tokogunungagung.co.id/index.php?go=read_toga_news&id=108, diakses tanggal 16 Februari 2010.

- “Tentang PJA”, dalam <http://www.ancol.com/infokorporat/tentangpja>, diakses tanggal 16 Februari 2010.
- “Khitanan Massal Anak – anak Warga Sekitar dan Kepulauan Seribu”, dalam <http://www.ancol.com/berita/detail/89/>, diakses tanggal 16 Februari 2010.
- “Direksi Ancol Senam Bersama Karyawan dan Warga”, dalam <http://www.ancol.com/berita/detail/192/direksi.ancol.senam.bersama.karyawandan.warga>, diakses tanggal 16 Februari 2010.
- “Kompas Sepeda Damai”, dalam <http://www.polygoncycle.com/funbike1.php?id=148>, diakses tanggal 10 Maret 2010.
- “Jacob Oetama: Kompas Gramedia Menuju Kelas Dunia”, dalam <http://edukasi.kompas.com/read2010/01/12/14152715//>, diakses tanggal 10 Maret 2010.
- “Garudafood Profile”, dalam <http://www.garudafood.com/profile.aspx>, diakses tanggal 20 Maret 2010.
- “Create Pity and Balance in Life”, dalam <http://www.garudafood.com/pressrelease.aspx?guid=58429dfd-7a6e-449e-84ae-7b2026b43acc>, diakses tanggal 20 Maret 2010.
- “Andre Vincent Wenas: Mendukung Pertumbuhan Bisnis dengan Human Capital Readiness”, dalam <http://www.portalhr.com/wajahhr/1id942.html>, diakses tanggal 22 Maret 2010.
- “Garudafood Earns HR Excellent Award 2007”, dalam <http://www.garudafood.com/pressrelease.aspx?guid=4e7ea3a3-453a-45eaae7371da4317f73b>, diakses tanggal 22 Maret 2010.
- “Pfizer meraih penghargaan Frost & Sullivan Excellence 2009”, dalam <http://www.pfizerpeduli.com/home.aspx>, diakses tanggal 22 Maret 2010.
- “Mengikat Karyawan Dengan Program Komben”, dalam <http://portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/kompensasi/1id1497.html>, diakses tanggal 22 Maret 2010.
- “Core Values Pfizer”, dalam <http://www.pfizerpeduli.com/about.aspx>, diakses tanggal 22 Maret 2010.
- “The New York Times Company”, dalam <http://www.fundinguniverse.com/company-histories/The-New-York-Times-Company-Company-History.html>, diakses tanggal 10 Juli 2010.
- “Equal Opportunity Policy”, dalam http://www.nytco.com/company/diversity_and_inclusion/equal_opportunitypolicy.html, diakses tanggal 13 Juli 2010.

“Our Commitment”, dalam http://www.nytco.com/company/diversityand_inclusion/our_commitment.html, diakses tanggal 13 Juli 2010.

“Orientasi Kerja Karyawan : Definisi dan Jenis Orientasi Kerja Karyawan:”, dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/04/orientasi-kerja-karyawan-definisi-dan.html>, diakses tanggal 15 Juli 2010.

“Teori Penunjang”, dalam <http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=5&submit.x=14&submit.y=19&submit=next&qual=high&submitval=next&fname=%2Fjiunkpe%2Fs1%2Fhotl%2F2007%2Fjiunkpe-ns-s1-2007-33402017-5715-zigazaga-chapter2.pdf>, diakses tanggal 15 Juli 2010.

Rien Kuntari dan Khairina, *CSR, Investasi Jangka Panjang*, dalam <http://www.kompas.co.id/kompas-cetak/0708/04/Fokus/3737718.htm>, diakses tanggal 21 Juli 2010.

“Sepuluh Perusahaan Idaman Karyawan”, dalam <http://hengelbert.multiply.com/journal/item/50>, diakses tanggal 21 Juli 2010.

“Sebuah Penghargaan Spesial untuk Unilever Indonesia”, dalam http://www.unilever.co.id/id/ourcompany/beritaandmedia/beritaterbaru/award_idaman.asp, diakses tanggal 23 Juli 2010.