

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Peran organisasi saat ini cukup penting dalam segala aspek kehidupan baik dalam perusahaan, pemerintah, organisasi sosial, kemasyarakatan dan lain-lain. Organisasi selalu berkembang sesuai kebutuhan zaman dan peradaban. Dimana organisasi ada sejak manusia itu ada. Kebutuhan organisasi saat ini dalam melakukan fungsi-fungsi manajemen dan organisasi, prinsip-prinsip organisasi dan tujuan organisasi. Perkembangan organisasi saat ini cukup pesat seiring perkembangan ilmu dan pengetahuan serta teknologi, sehingga peran organisasi dalam teknologi cukup besar dan sebaliknya peran teknologi juga cukup besar. Namun organisasi sebagai satu sub bagian dari cabang ilmu sosial memiliki peranan yang cukup besar dalam kehidupan manusia. Organisasi sangat dibutuhkan dalam segala aspek kehidupan manusia.

Sejak zaman purba manusia sudah mengenal organisasi seperti pada saat manusia pertama menyusun tatanan kehidupan bersama, meskipun belum mengenal pengorganisasian dan pembagian tugas secara jelas dan tegas. Namun berbagai prinsip-prinsip dasar organisasi telah diterapkan pula. Organisasi sebagai salah satu bentuk kebutuhan manusia sebagai masuk sosial setelah perkembangan institusi sosial masyarakat sebagai salah satu bentuk kebudayaan. Organisasi lahir karena manusia ada dan manusia tetap ada karena membangun suatu sistem organisasi.

Organisasi dilihat dari aspek perilaku, sedangkan teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan. Organisasi disusun sesuai kebutuhan jaman dimana kebutuhan dan perkembangan informasi dan komunikasi manusia cukup pesat. Organisasi berkembang merupakan suatu bentuk konstruksi sosial yang dialektis sesuai kebutuhan jaman. Organisasi merupakan konstruksi komunikasi lisan dan tulisan. Manusia dalam pekerjaannya bukanlah mesin yang bekerja begitu saja, tanpa perasaan, pikiran dan kehidupan sosial.

Pada dasarnya setiap individu membawa kebutuhan pribadi ke dalam organisasi di mana mereka bekerja. Kebutuhan-kebutuhan ini untuk sebagian berupa materi dan ekonomis, sebagian berupa kebutuhan sosial dan psikologis. Kebutuhan-kebutuhan pribadi karyawan mempunyai pengaruh penting yang mempengaruhi motivasi dan sikap terhadap pekerjaannya<sup>1</sup>. Menurut Hodgettss and Luthanss motivasi merupakan proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan, yang diarahkan untuk mendorong ke pencapaian tujuan atau insentif. Luthans menyatakan bahwa proses dasar motivasi dimulai dengan adanya suatu kebutuhan (*needs*). Kebutuhan tercipta ketika ada ketidakseimbangan secara fisiologis dan psikologis. Kemudian kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis merupakan kegiatan yang berorientasi dan menyediakan tenaga untuk mendapatkan insentif.

---

<sup>1</sup> Stan Kossen. *Aspek Manusiawi Dalam Organisasi*

Akhir dari proses motivasi adalah insentif yang didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan mengurangi kekurangan akan kebutuhan dan mengurangi dorongan<sup>2</sup>.

Salah satu permasalahan penting bagi organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini manajer atau pimpinan berupaya untuk menciptakan situasi agar karyawan memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan faktor sikap. Seperti dikemukakan oleh Tiffin (1964) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan<sup>3</sup>. Martoyo mengungkapkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa kerja karyawan yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan baik berupa finansial maupun nonfinansial<sup>4</sup>.

Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan<sup>5</sup>. Semakin karyawan termotivasi

---

<sup>2</sup> A. Usmara dan Lukas Dwiantara. *Strategi Organisasi*.

<sup>3</sup> Drs. Moh. As'ad, S.U., Psi. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*.

<sup>4</sup> S. Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

<sup>5</sup> Malayu SP Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

dalam bekerja maka ia akan mengantarkan ke hasil produktivitas yang diharapkan sedangkan ketidakpuasan karyawan akan diungkapkan dengan cara menarik diri dari tanggung jawab pekerjaannya

Manusia adalah sesuatu yang paling kompleks. Manusia memiliki rasa suka dan benci, gembira dan sedih, berani dan takut, dan lain sebagainya. Selain itu, manusia mempunyai pikiran dan pertimbangan yang menentukan sikap serta pendiriannya. Keadaan ini menyebabkan pengaruh yang tidak sedikit terhadap keadaan karyawan dan pekerjaannya. Berbeda dari semua sumber daya dan alat-alat produksi dalam organisasi, karyawan ingin agar dirinya diakui, keinginannya diperhatikan dan berbagai jenis kebutuhannya dipuaskan.

Brayfield, Arthur H, dan Harold F. Rothe adalah orang pertama yang memberikan pemahaman tentang konsep kepuasan kerja. Mereka beranggapan bahwa kepuasan kerja diperoleh dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kemudian, Moore mengemukakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung pada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dengan apa yang mereka hasilkan.

Orang yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan paling banyak, namun mendapat yang paling sedikit. Sedangkan orang yang merasa paling puas adalah orang yang menginginkan banyak hal dan mendapatkannya. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang kepuasan kerjanya rendah cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan

membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa. (Jewel dan Marc, 1998)

Kepuasan kerja adalah sikap dan karenanya merupakan konstruksi hipotesis sesuatu yang tidak dapat dilihat, tetapi ada atau tidak adanya diyakini berkaitan dengan pola perilaku tertentu. Seperti halnya dengan konstruksi hipotesis, terdapat berbagai macam pandangan mengenai bagaimana kepuasan kerja didefinisikan dan diukur. (Jewel dan Marc, 1998).

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karena itu, sumber kepuasan seorang karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Meskipun untuk batasan kepuasan kerja ini belum ada keseragaman tetapi yang jelas dapat dikatakan bahwa tidak ada prinsip-prinsip ketetapan kepuasan kerja yang mengikat dari padanya. (Anoraga , 1998)

Menurut Maslow, manusia akhirnya membutuhkan realisasi diri (*self expression*). Artinya, karyawan ingin menunjukkan bahwa ia mampu berprestasi, menyelesaikan tugas, bertanggung jawab dan menunjukkan identitasnya. Tampak bahwa kebutuhan ini tidak akan terpenuhi hanya dengan uang yang cukup maupun kedudukan yang tinggi. Seseorang pada prinsipnya membutuhkan rasa kebebasan berinisiatif. Kebutuhan sosial ini dirasakan oleh semua individu dalam organisasi tanpa ditentukan oleh kedudukan mereka. (Asri M.dan Dwig , 1986).

Menurut Noe, R.A., et.al (1994) dalam buku karangan Munandar (2004) menyatakan bahwa ada tiga aspek penting yang tercermin dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan fungsi dari nilai-nilai yaitu hal yang telah diperoleh seseorang, baik sadar ataupun tidak. Kedua, karyawan yang berbeda akan mempunyai pandangan yang berbeda tentang nilai-nilai yang dianut. Ketiga, bahwa karyawan satu akan berbeda dengan karyawan lain dalam mempersepsikan situasi yang secara obyektif sama.

Dari beberapa pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan sebagai individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya yang disebabkan oleh adanya perbedaan persepsi pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya. Oleh karenanya sumber kepuasan karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan yang dilakukan memuaskan. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh tujuan hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari balas jasa atas pelaksanaan tugasnya. Kepuasan kerja memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang mengarahkan maupun mendukung

perilaku. Hal ini dilakukan dengan cara menentukan kebutuhan yang khusus memotivasi seseorang. Kebutuhan manusia menjadi landasan utama dalam motivasi. Pemenuhan kebutuhan dapat memotivasi manusia untuk memperoleh kepuasan. Kebutuhan ini dikaitkan dengan sifat sosial manusia yaitu semangat ke arah kerja sama, peluang hubungan sosial, dan suasana tim melalui pengawasan dengan cara mengaitkan pekerjaan dengan tujuan organisasi. Salah satu faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan sosial karyawan pada kelompok bawah adalah pengawasan terhadap proses pekerjaan.

Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pimpinan sangat diperlukan tanpa didukung oleh semangat kerja dari karyawan, maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal. Pada dasarnya setiap perusahaan, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau Pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi.

Pimpinan dalam hal ini manajemen perusahaan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui karyawan merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian motivasi dari para pekerja akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi karyawan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Begitu juga motivasi berkaitan erat dengan usaha, kepuasan pekerja dan performance pekerjaan (Gomes, 1995: 178). Motivasi sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Tugas pimpinan adalah memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan agar bisa bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan (Kamalludin, 1989: 214), motivasi diartikan juga sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu. Demikian juga yang terjadi pada Surat Kabar Harian Radar Jogja pada Divisi Reporter Olahraga, maka motivasi kerja karyawan dalam hal ini Reporter Olahraga menjadi sangat penting dan menjadi masalah pokok dalam mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan sosial Karyawan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil temuan di lapangan selama pelaksanaan kegiatan *internship*, ditemukan adanya kendala dalam Pemenuhan Kebutuhan Sosial Karyawan dengan ditiadakannya *Family Outing*. Dengan demikian, fokus permasalahan dalam penulisan ini adalah:

Bagaimana kebijakan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan sosial karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perusahaan memenuhi kebutuhan sosial para karyawan Surat Kabar Harian Radar Jogja pada divisi reporter olahraga?

### **D. Manfaat Penelitian**

Menambah pengetahuan tentang perlunya pemenuhan sosial karyawan dalam suatu organisasi dengan demikian diharapkan dapat menjadi masukan bagi organisasi perusahaan.

### **D. Kerangka Konseptual**

#### **D.1 Definisi Organisasi**

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip, dan sebagai bahan perbandingan akan disampaikan beberapa pendapat sebagai berikut :

1. *Chester I. Barnard* (1938) dalam bukunya "*The Executive Functions*" mengemukakan bahwa : " Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih" (*I define organization as a system of cooperatives of two more persons*)

2. *James D. Mooney* mengatakan bahwa : “*Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose*” (Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama)
3. Menurut *Dimock*, organisasi adalah : “*Organization is the systematic bringing together of interdependent part to form a unified whole through which authority, coordination and control may be exercised to achive a given purpose*” (organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan).

Dari beberapa pengertian organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi harus memiliki tiga unsur dasar yaitu orang-orang (sekumpulan orang), Kerjasama, Tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki agar dapat terpenuhi target yang ingin dicapai dalam rangka pemenuhan kebutuhan sosial.

Sementara menurut *Max Weber* organisasi atau dalam istilahnya disebut *birokrasi* adalah suatu bentuk organisasi modern yang paling efisien, dan sistematis. Birokrasi merupakan perwujudan dari rasionalitas instrumental. Struktur organisasi dibentuk oleh otoritas legal rasional yang serba diatur dalam seprangkat perundang-undangan. Hal ini sangat berbeda dengan organisasi yang dibentuk berdasarkan otoritas tradisional dimana otoritas dimiliki berdasarkan tradisi kepercayaan lokal yang dianut oleh suatu masyarakat tradisional.

Dalam kerangka analisis Weber, organisasi formal atau birokrasi adalah sebuah hasil budaya manusia yang paling mutakhir. Sebab dalam proses pelaksanaannya, telah melibatkan pertimbangan rasionalitas untuk mencapai tujuan.

Karakteristik organisasi modern (birokrasi) menurut Weber :

1. Sebuah organisasi selalu memiliki struktur dan hierarki;
2. Setiap organisasi memiliki hierarki wewenang;
3. Setiap karyawan memiliki wewenang khususnya yang ditentukan berdasarkan kriteria kedudukan yang telah ditetapkan;
4. Hubungan sosial dalam organisasi bersifat impersonal;
5. Organisasi modern atau birokrasi selalu menunjuk pada promosi karyawan atas dasar sistem *merit*, jadi ada jenjang karir;
6. Ada peraturan yang jelas tentang tugas yang harus dilaksanakan sehingga setiap orang dapat mengambil keputusan yang dicatat secara tertulis (formalitas);
7. Pembagian tugas dan fungsi berdasarkan keahlian (spesialisasi)<sup>6</sup>

Itulah ciri-ciri birokrasi modern menurut Weber. Satu alasan mengapa bentuk organisasi birokrasi memiliki efisiensi, karena memiliki cara yang sistematis dalam pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi. Alasan lainnya, yaitu karena adanya pemisahan yang tegas antara hal yang bersifat pribadi, seperti emosi, hubungan sosial pribadi. Semakin jauh birokrasi dari hal-hal itu maka akan semakin rasional dan efektif.

---

<sup>6</sup> Liliweri Alo, *Sosiologi Organisasi*. Bandung: Citra Aditya Bakti., 1997

## **D. 2 Tipe-tipe Organisasi**

Menurut Wheelen dan Hunger (1990), Organisasi secara umum di klasifikasi atas empat tipe, yaitu:

### 1). Organisasi Publik.

Organisasi ini sering disebut juga sebagai organisasi pemerintahan yang bertugas memberi pelayanan kepada masyarakat.

Tujuan dari organisasi publik adalah untuk mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Serangkaian tugas yang diemban oleh organisasi publik bukan didasari oleh motif mencari keuntungan berupa materi untuk memperkaya organisasi, melainkan organisasi pemerintahan ini ada sebagai sebuah bangunan dalam sistem ketatanegaraan yang dibentuk untuk melayani kebutuhan warga negara. (J. Salusu, 1996)

### 2). Swasta Setengah Pemerintah (*Privat Quasy-Public*).

Organisasi yang dibentuk oleh pemerintah kemudian diberi wewenang monopoli dalam bisnis tertentu. Tipe organisasi ini masuk dalam kategori semi bisnis dan publik. Contoh dari organisasi yang masuk dalam kategori ini adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti Perusahaan Pertambangan Minyak Negara (PERTAMINA), Perusahaan Listrik Negara (PLN) Perusahaan Air Minum (PAM). Perusahaan itu diberi wewenang oleh negara untuk melakukan monopoli terhadap sumber daya alam untuk memenuhi hajat hidup masyarakat. Masyarakat tidak mendapat itu secara Cuma-Cuma, melainkan memperolehnya dengan membeli atau membayar.

### 3). Swasta Nonprofit (*Privat Nonprofit*).

Organisasi yang tidak mencari keuntungan secara materil atau sering disebut *nirlaba*. Organisasi ini lahir dan bertahan hanya dilandasi oleh semangat dan kesadaran kolektif atas sebuah ideologi. Contoh dari tipe organisasi ini adalah organisasi keagamaan.

### 4). Organisasi swasta yang mencari untung (*Privat-for-profit*).

Tipe organisasi ini tujuannya murni untuk mencari keuntungan materi untuk organisasi itu sendiri. Sebutan lainnya dari bentuk organisasi ini adalah organisasi bisnis atau dagang. Contohnya *waralaba* dan *frianchise*.

Mencari laba adalah kegiatan utama dari organisasi bisnis. Pinsip ekonomi seperti mengeluarkan biaya sekecil mungkin untuk memperoleh hasil yang besar merupakan titik tolak dari pelaksanaan kegiatan kerja. Dalam Tipe-tipe organisasi di atas, Surat Kabar Harian Radar Jogja masuk dalam kategori Organisasi Swasta, sebab orientasi tugas dan fungsi untuk mencari untung bagi organisasi demi kesejahteraan karyawan dalam sebuah perusahaan.

## **D.3 Konsep Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan Sosial memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri seseorang yang mengarahkan maupun mendukung perilaku. Hal ini dilakukan dengan cara menentukan kebutuhan yang khusus memotivasi seseorang. Kebutuhan manusia menjadi landasan utama dalam motivasi kerja dalam sebuah perusahaan dalam hal ini pada perusahaan media cetak seperti Surat kabar Harian Radar Jogja.

Pemenuhan kebutuhan dapat memotivasi manusia untuk memperoleh kepuasan. Menurut Prayoga (2007) yang mengutip pendapat Maslow, kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh individu pada saat –saat tertentu sehingga menciptakan rangsangan untuk menginginkan sesuatu. Teori ini memandang bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang bertingkat–tingkat dari yang paling sederhana hingga yang paling tinggi berdasarkan tingkat kepentingannya. Kebutuhan–kebutuhan tersebut yakni Kebutuhan fisiologi Pada tingkatan terendah pada hirarki yang ada, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologi (secara jasmani). Kebutuhan inilah yang perlu dipenuhi untuk mempertahankan hidup. Penerapan yang dapat dilakukan dalam organisasi di antaranya : upah yang sesuai, dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Kebutuhan akan rasa aman apabila kebutuhan fisiologi cukup terpenuhi, maka kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, yakni kebutuhan akan keamanan mendominasi perilaku manusia. Menurut Winardi (2001), dari sudut pandang manajerial, kebutuhan akan rasa aman akan jelas terlihat dalam kepastian dalam pekerjaan yang meliputi kondisi pekerjaan yang aman, pemberian tunjangan kesejahteraan, peluang kerja berkesinambungan dengan mempekerjakan karyawan tetap bila memungkinkan. Tidak seorang pun pernah merasa benar-benar aman. Namun karyawan ingin merasa aman dari ancaman kecelakaan kerja, serta masa depan yang tidak menentu atau perubahan saat ini. Bagaimanapun juga, karyawan memiliki hak seperti jaminan sosial, kontrak kerja, dan sejenisnya sebagai bentuk perlindungan bagi karyawan. (Bittel dan Newstrom , 1994)

Kebutuhan-kebutuhan sosial ini dikaitkan dengan sifat sosial manusia yaitu semangat ke arah kerja sama, peluang hubungan sosial, dan suasana tim melalui pengawasan dengan cara mengaitkan pekerjaan dengan tujuan organisasi. Salah satu faktor motivasi yang berhubungan nyata terhadap kondisi pemberdayaan sosial karyawan pada kelompok bawah adalah pengawasan terhadap proses pekerjaan.(Yuli, S.B, 2005). Konsep Kebutuhan Sosial lahir dari Gerakan Hubungan Kemanusiaan dan Teori Motivasi.

Dalam sejarah, konsep kebutuhan sosial merupakan bagian dari gerakan hubungan kemanusiaan dan teori motivasi. Di era tahun 1940-an dan 1950-an gerakan hubungan kemanusiaan dinilai memiliki citra yang buruk karena menurut para pemilik modal, menerapkan hubungan kemanusiaan selain dianggap sebagai pemborosan juga untuk memanfaatkan citra para manajer dan organisasi bukan untuk kepentingan karyawan<sup>7</sup>. Sebelum Revolusi Industri, dunia barat tidak memiliki organisasi dalam bentuk apapun dan hubungan kemanusiaan tidak mendapat perhatian khusus. Organisasi pemerintah dan keagamaan bertahan dengan gaya otoriter sedangkan permulaan praktek manajemen bisnis menunjukkan polanya setelah berakhirnya gaya otoriter. Namun dengan kedatangan industrialisasi di akhir abad ke 18, proses manajemen faktor manusia mendapat perhatian khusus dalam persamaan produksi. Kebanyakan bisnis di tahun 1800an dimiliki oleh perorangan atau individu dan perusahaan tidak menonjolkan bentuk kepemilikan sampai di kemudian hari. Sebagian karena pemilik perseorangan ingin mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan

---

<sup>7</sup> James Higgins, *Human Relations Concepts and Skills*, New York, 1982

memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Sebagian lainnya merasa bahwa perusahaan melakukan pemborosan bila memperhatikan kebutuhan sumber daya manusianya.

Pengetahuan tentang pentingnya interaksi manusia bagi keberhasilan organisasi mulai diperhitungkan oleh para manager sejak dipublikasikannya hasil penelitian dari Studi Hawthorne atau yang biasa dikenal Efek Hawthorne. Serangkaian penelitian mengenai lingkungan kerja dilakukan oleh Elton Mayo di pabrik Electric Hawthorne, Chicago. Penemuan dipublikasikan oleh Fritz J. Roethlisberger di pertengahan tahun 1920an dan di awal 1930an. Studi Hawthorne mengungkapkan temuan bahwa adanya keterkaitan antara kombinasi kelompok dan hubungan individu dalam organisasi. Pertama, pekerja mempunyai banyak kebutuhan-kebutuhan melebihi kepuasannya terhadap uang atau gaji. Kebutuhan ini, terutama sosial, ditemukan memiliki efek yang kuat terhadap produktivitas karena pengaruh grup yang mempengaruhi individu. Kedua, adanya eksistensi grup informal yang menjadi kekuatan di dalam organisasi. Ketiga, pengakuan terhadap eksistensi seseorang ternyata menjadi motivasi yang kuat bagi pekerja. Hubungan individu dengan individu seperti manajer dengan bawahan dapat meningkatkan eksistensi pekerja. Empat, penelitian ini menemukan banyak kebutuhan pekerja yang terpuaskan melalui hal – hal di luar pekerjaan yang mana faktor motivasi ternyata tidak selalu dalam kontrol organisasi<sup>8</sup>. Elton Mayo mempunyai penilaian tersendiri tentang asumsi dasar sifat manusia bahwa menurutnya manusia adalah makhluk sosial yang menginginkan untuk bergabung

---

<sup>8</sup> *Ibid.*,

dengan yang lainnya. Kecenderungannya ingin bekerja sama, bukannya bersaing dan menimbulkan permusuhan<sup>9</sup>. Implikasi penemuan Hawthorne terhadap pengembangan ilmu perilaku organisasi merupakan dasar terhadap pendekatan perilaku di dalam segala aspek manajemen. Hasil–hasil penemuan telah senantiasa menjadi bahan diskusi pada saat itu dan selama masa periode gerakan manajemen ilmiah.

Setelah gerakan hubungan kemanusiaan yang mengawali bahwa interaksi sosial antara individu satu dengan yang lainnya menjadi penting, teori motivasi menekankan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang. Setiap manusia mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi atau yang lainnya bekerja biasa saja, kesemuanya ini ada dasar yang mendorong seseorang bersedia bekerja seperti itu. Motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu<sup>10</sup>. Motivasi diawali dengan kebutuhan individu sehingga manajer dan organisasi menawarkan kepuasan kebutuhan untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan produktif.

---

<sup>9</sup> Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, 1986

<sup>10</sup> Anoraga, Pandji. S.E., M.M., dan Sri Suyati, S.E. *Psikologi Industri & Sosial* Jakarta, 1995

#### D.4 Konsep Kebutuhan Sosial Bagi Organisasi Perusahaan

Perluasan lebih lanjut dari teori Maslow datang dari usaha Clayton Alderfer. Pendekatan Alderfer populer dengan teori ERG. Tiga kelompok kebutuhan spesifikasi dari teori ERG yakni *existence*, *relatedness* dan *growth*. Kebutuhan *existence*/keberadaan sesuai dengan kebutuhan psikologis dan kebutuhan keamanannya Maslow. Kebutuhan *relatedness*/berhubungan sesuai dengan kebutuhan sosialnya Maslow, kebutuhan yang saling berhubungan sosial. Artinya bahwa ada suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerjasama dengan orang lain. Terakhir, kebutuhan *growth*/berkembang sesuai dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri milik Maslow yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri<sup>11</sup>.

Teori kebutuhan model Edwards (1959) seperti dikutip oleh As'ad (1998) adalah kebutuhan – kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi individu, diklasifikasikan menjadi 15 kebutuhan (intrinsik) yang nampak pada manusia dengan kekuatan yang berbeda-beda yaitu ; *achievement*, *deference*, *order*, *exhibition*, *autonomy*, *affiliation*, *intraception*, *succorance*, *dominance*, *abasement*, *nurturance*, *change*, *endurance*, *heterosexuality* dan *aggresion*. Dari ke 15 kebutuhan model Edwards tersebut, ada empat kebutuhan yang berpihak pada kebutuhan sosial yaitu *affiliation*, *intraception*, *succorance* dan *nurturance*. Kebutuhan *affiliation* adalah kebutuhan untuk menjalin persahabatan dengan orang lain, setia terhadap temannya, berpartisipasi dalam kelompoknya, suka menulis surat kepada teman temannya.

---

<sup>11</sup> Greenberg, J, Baron, R.A, *Behavior in Organizations, fourth edition* 1995.

Kebutuhan *intraception* adalah kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain, mengetahui tingkah laku orang lain. Kebutuhan *succorance* adalah kebutuhan untuk mendapatkan bantuan orang lain, simpati, atau juga mendapatkan afeksi dari orang lain. Dan terakhir yaitu kebutuhan *nurturance* adalah kebutuhan untuk membantu atau menolong orang lain apabila mereka dalam kesusahan, simpati dan berbuat baik terhadap orang lain<sup>12</sup>.

Mc Clelland (1974) dalam pemikirannya mengenai motivasi, dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah laku yang lebih dikenal dengan “*Social Motives Theory*”. Adapun kebutuhan yang dimaksud menurut teori motif sosial ini, adalah<sup>13</sup>:

1) *Need for Achievement*

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2) *Need for Affiliation*

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

---

<sup>12</sup> Moh. As'ad. *Op. Cit.*, hal. 51.

<sup>13</sup> *Ibid.*, hal. 52.

### 3) *Need for Power*

Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pada kehidupan sehari – hari, ketiga kebutuhan tersebut di atas, akan selalu muncul pada tingkah laku individu, hanya saja kekuatannya tidak sama antara kebutuhan – kebutuhan itu pada diri seseorang.

Teori motivasi dari Mc Clelland bila dihubungkan dengan teori motivasinya model Maslow maka arah motivasi model Mc Clelland lebih menitik-beratkan pada pemuasan kebutuhan yang bersifat sosial. Oleh karenanya teori motivasi dari Mc Clelland disebut teori motivasi sosial<sup>14</sup>.

### **D. 5 Konsep Karyawan**

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan satu – satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup di samping aset – aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dsb.<sup>15</sup> Menurut Hasibuan (2005) definisi karyawan adalah, “Penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini, karyawan wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian”.<sup>16</sup> Sedangkan Brown (1972) menyatakan

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, hal. 53

<sup>15</sup> Istijanto, *Op. Cit.*

<sup>16</sup> Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, 2005

bahwa *“Employees are customers and customers are employees”*. Hal ini berarti bahwa karyawan adalah konsumen juga. Di mana jika karyawan tidak nyaman, tidak terpenuhi kebutuhan – kebutuhannya, tidak menyukai pekerjaannya, dan bahkan dengan produk yang dihasilkan, maka bisa dipastikan bahwa konsumen akan merasakan hal yang sama tersebut. Maka dari itu, perusahaan menyadari bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja.<sup>17</sup> Dalam setiap organisasi, terdapat dua kelompok yaitu para karyawan yang bertugas untuk melaksanakan kegiatan operasional dan karyawan yang tergolong kelompok pimpinan. Menurut Hasibuan (2005), “karyawan operasional adalah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan, sedangkan karyawan manajerial adalah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.

Setiap karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing – masing dan biasanya karyawan satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikan ini dapat tercapai maka karyawan akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal.<sup>18</sup> Orientasi kerja menurut Godthorpe (1968) adalah arti sebuah

---

<sup>18</sup> “Orientasi Kerja Karyawan : Definisi dan Jenis Orientasi Kerja Karyawan:., dalam <http://jurnal-sdm.blogspot.com>

pekerjaan terhadap seorang individu, berdasarkan harapannya yang diwujudkan dalam pekerjaannya.<sup>19</sup>

Jenis orientasi karyawan dalam bekerja menurut Godthorpe yaitu:

a) *Instrumentally*

menjelaskan bahwa pada jenis pendekatan ini setiap karyawan memandang pekerjaan sebagai suatu tujuan akhir. Di mana karyawan bekerja berdasarkan satu alasan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Jenis orientasi ini yang termasuk dalam kategori karyawan Surat Kabar Harian Radar Jogja karena karyawan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga. Selain itu juga dalam orientasi ini, ada juga karyawan yang memilih untuk bekerja dengan alasan untuk menunjang gaya hidup mereka secara spesifik. Gaya hidup yang dimaksud adalah kondisi-kondisi yang dialami atau dijalani oleh masing-masing karyawan.

b) *Solidaristic*

Pada pendekatan orientasi kerja jenis ini, Goldthorpe menjelaskan bahwa setiap karyawan memandang sebuah pekerjaan bukan secara sederhana sebagai tujuan akhir saja, melainkan segi yang dikedepankan adalah hubungan dan aktivitas sosial yang didapat, dan ini dipandang sebagai bentuk *emotionally rewarding*. Karyawan yang memilih orientasi kerja

---

<sup>19</sup> *Ibid.*,

jenis ini dalam memilih tempat bekerja, lebih memperhatikan suasana bekerja berdasarkan hubungan sosial yang kuat dan rasa solidaritas. Hubungan sosial disini yang dimaksudkan adalah komunikasi dan kerjasama yang terjalin antara individu baik itu antara sesama karyawan dalam satu departemen maupun antar departemen.

Menurut Lucas (1995) dan Kitching (1997) dikatakan bahwa bagi karyawan, adalah sisi sosial dari sebuah pekerjaan yang membuat para karyawan tersebut tetap merasa betah pada pekerjaan mereka dan juga membuat para karyawan tersebut untuk tetap mengoptimalkan diri dalam bekerja. Selain tu, hubungan sosial yang kuat karyawan jenis ini inginkan bukan hanya sebatas lingkungan kerja, melainkan hubungan sosial dapat diteruskan diluar pekerjaan. Misalnya dengan pergi makan, jalan-jalan, kegiatan lain dan bahkan saling berkunjung ke tempat tinggal masing-masing karyawan.

## **E. Metodologi Penelitian**

### **E.1. Jenis Penelitian**

Untuk jenis penelitian dalam Karya Tulis Ilmiah ini, peneliti menggunakan pendekatan teknik penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif.

Menurut Krik dan Miller, penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental tergantung pada pengamatan terhadap aktifitas-aktifitas manusia dan hubungan dengan orang-orang tersebut

Alasan peneliti menggunakan metode ini adalah pertama, karena pertimbangan subjek penelitian yang ditelit yaitu sebuah organisasi kerja Media

cetak lokal. Kedua, karena peneliti ingin menggali makna dibalik fenomena yang terjadi. Peneliti merasa metode ini layak untuk dipergunakan sebab salah satu hakikat dari penelitian kualitatif adalah untuk mengkaji sebuah fenomena secara mendalam (*verstehen*) dan memberi pemaknaan atas kondisi yang terjadi.

## **E.2. Subjek Penelitian**

Subyek penelitian dalam karya tulis ini adalah sebuah perusahaan media cetak dimana penulis melaksanakan kegiatan *internship*, lebih fokus lagi pada peliputan berita olahraga oleh divisi reporter olahraga pada Surat Kabar Harian Radar Jogja.

## **E.3. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam sebuah penelitian, karena tujuan dari sebuah penelitian bisa tercapai apabila cara untuk memperoleh data sesuai dengan objek atau subjek penelitian.

Teknik pengumpulan data dapat dikumpulkan dalam berbagai *setting*, *sumber* dan *cara*. Berdasarkan *setting*. Dalam penelitian ini data diperoleh dalam kondisi alamiah tanpa ada unsur rekayasa. Sementara berdasarkan *sumbernya* data diperoleh secara primer dan sekunder. Berdasarkan *cara*, Data primer diperoleh melalui dua cara yaitu melalui observasi partisipatif dan wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh lewat dokumen-dokumen tertulis yang dimiliki oleh Surat Kabar Harian Radar Jogja

Observasi adalah cara pengumpulan data atau informasi dengan jalan mengamati langsung terhadap aktifitas-aktifitas yang berhubungan dengan masalah yang diangkat oleh penulis. Observasi yang dilakukan berkaitan dengan kegiatan peliputan Berita Olahraga oleh Reporter Olahraga yang berlangsung di Surat Kabar Harian Radar Jogja. Dengan melakukan observasi, penulis menjadi tahu tentang permasalahan yang terjadi dalam kegiatan Peliputan Berita Olahraga.

#### **E.4. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.<sup>20</sup>

Teknik yang digunakan dalam menganalisis data dengan menggunakan metode non statistik yaitu dengan analisis deskriptif secara kualitatif. Data yang diperoleh dari penelitian dilaporkan apa adanya, selanjutnya dianalisis dan dipaparkan secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran fakta yang ada dan untuk menjawab pertanyaan pada rumusan masalah. Menurut *Miles* dan *Huberman* menyatakan bahwa, analisis data kualitatif tentang mempergunakan kata-kata yang selalu disusun dalam sebuah teks yang diperluas atau dideskripsikan.

Pada saat memberikan makna pada data yang dikumpulkan, maka penulis menganalisis dan menginterpretasikan data. Karena penelitian bersifat kualitatif,

---

<sup>20</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta., 2008

maka analisis data berlangsung mulai dari awal penelitian sampai penelitian berakhir yang dituangkan dalam laporan penelitian yang dilakukan secara simultan dan terus menerus.

Selanjutnya interpretasi atau penafsiran data dilakukan dengan mengacu kepada rujukan teoritis yang berhubungan atau berkaitan dengan permasalahan penelitian.<sup>21</sup>

Tahap-tahap dalam analisis data dalam penelitian kualitatif (*Miles and Huberman, 1985*).

a). Reduksi data.

Data yang diperoleh selama pelaksanaan kegiatan *internship* cukup banyak untuk itu pada tahap ini dilakukan pemilihan terhadap data-data yang dianggap pokok atau yang dibutuhkan.

b). Data *Display* (Penyajian Data).

Setelah data direduksi, tahap selanjutnya adalah menyajikan data. Penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat. Yang paling sering digunakan dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

c). *Conclusions Drawing/Verification*.

Langkah ke tiga dalam analisis kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini, peneliti melakukan analisis data yang telah di *display* dalam bentuk naratif. Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data hasil wawancara dengan sejumlah informan.

---

<sup>21</sup> Iskandar, *Metode Penelitian Pendidikan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Yogyakarta:Gaung Persada Press, 2008