

STUDI DESKRIPTIF MENGENAI *ORGANIZATIONAL CLIMATE* PADA DEPARTEMEN *BULLETIN & CURRENT AFFAIRS* TRANS TV

Tiesnawati Bani Mawarni

Fakultas Psikologi
Universitas Padjadjaran

ABSTRACT

The intense competition between television, PT Televisi Transformasi Indonesia or TRANS TV broadcast various programs, such as entertainment and news programs. The only news program on Trans TV is Reportase, a program under Bulletin & Current Affairs Department. The success of company connected to organizational climate in work environment. Organizational climate is the perceived subjective effects of formal system, informal style of managers, and other important environment factors on attitudes, beliefs, values, and motivation of people who work in organization. Organizational climate will influence job performance and job satisfaction of employees.

This study was conducted at Bulletin & Current Affairs Department with 51 respondents using descriptive research method to obtain an overview of the organizational climate in Bulletin & Current Affairs Department and using simple random sampling. Data in this study was obtained through the results of questionnaire scores and additional data, including demographic data of respondents and open questions.

Based on this research, it was found that organizational climate in Bulletin & Current Affairs TRANS TV perceived favorable with a percentage of 90.20%. The orders of the dimensions were perceived most favorable, i.e. Identity, Warmth, Risk, Standard, Support, Structure, Responsibility, Conflict, and Reward, which is the only dimension that perceived unfavorable.

Pendahuluan

Media televisi merupakan salah satu produk kemajuan teknologi komunikasi yang lebih sempurna dan dapat menutupi kekurangan yang ada pada media komunikasi lain karena televisi mampu secara utuh menampilkan gambar secara nyata dan lengkap dengan suara aslinya (Hutapea, 2010). Dalam kurun waktu 14 tahun terakhir, mulainya muncul televisi-televisi swasta yang juga mempengaruhi dinamika masyarakat Indonesia dengan meningkatnya konsumsi televisi (portalgaruda.org). Kehadiran televisi-televisi baru ini pada akhirnya menciptakan persaingan industri tersendiri.

Dari sekian banyaknya televisi swasta di Indonesia, televisi swasta yang mulai kemunculannya hingga kini, seringkali menampilkan program produksi sendiri (*inhouse production*) adalah TRANS TV. PT Televisi Transformasi Indonesia (TRANS TV), yaitu stasiun televisi swasta di bawah naungan TRANS CORP dan dimiliki oleh Chairul Tanjung Corporation (CT Corp) yang mengudara secara nasional di Indonesia resmi secara komersial pada 15 Desember 2001. TRANS TV menjalankan fungsi produksi dengan selalu menampilkan tampilan, gaya, serta program yang inovatif, berbeda, dan kreatif sehingga menjadi *trendsetter* di industri pertelevisian.

Dalam menjalankan fungsi tersebut, TRANS TV memiliki berbagai program unggulan. Salah satunya adalah tayangan program yang informatif dan merupakan satu-satunya program media pemberitaan di TRANS TV, yaitu Reportase yang diproduksi oleh Departemen *Bulletin & Current Affairs*.

Reportase merupakan program media *news* atau media pemberitaan yang menampilkan berita-berita *current affairs* atau berita-berita yang terjadi pada setiap harinya. Sebagai satu-satunya program berita di TRANS TV, Reportase tidak hanya berusaha untuk lebih unggul dari sekian banyaknya program acara hiburan yang ada di TRANS TV, tetapi juga berusaha untuk lebih unggul diantara program-program pemberitaan yang ada di stasiun TV lain, khususnya stasiun TV yang terkenal dengan stasiun TV berita.

Secara umum, tugas dari Departemen *Bulletin & Current Affairs* adalah bertanggung jawab dalam produksi dan menampilkan tayangan program Reportase, yang merupakan program media *news* atau media pemberitaan yang menampilkan berita-berita *current affairs* atau berita-berita yang terjadi pada setiap harinya. Program Reportase yang ditayangkan setiap hari, terbagi atas 3 yang sesuai dengan jam tayangnya, yaitu: Reportase Pagi, Reportase Sore, dan Reportase Malam.

Departemen *Bulletin & Current Affairs* ini merupakan tulang punggung perusahaan karena merupakan departemen yang menghadirkan program yang merupakan produk yang akan dijual ke masyarakat sebagai perusahaan yang bergerak di bidang media. Jabatan atau posisi kerja yang secara umum menggambarkan proses mulai dari pencarian berita hingga penyampaiannya atau penayangannya terbagi atas 2, yaitu: *news gathering* yang memiliki tugas pokok berupa pencarian berita melalui berbagai narasumber yang terdiri atas reporter, *camera person*, *video journalist*, dan koresponden dan *news production* yang secara umum bertugas untuk mengolah berita sedemikian rupa hingga dapat

ditayangkan setiap harinya, sehingga setiap harinya mereka bertugas di kantor, yang terdiri atas: *producer, associate producer, production assistant, dan presenter.*

Berdasarkan data awal, menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian antara minat karyawan dengan karakteristik pekerjaan, suasana kerja yang santai dan tidak menekan, prosedur kerja yang jelas, pekerjaan yang menantang, hubungan kerjasama yang baik dan solid, fasilitas-fasilitas yang mendukung dari perusahaan, rasa keterlibatan, serta menjadi salah satu bagian dari Departemen *Bulletin & Current Affairs* membuat karyawan nyaman dan terus berusaha untuk dapat memberikan tampilan kerja yang baik. Namun, masih terdapat beberapa hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman, seperti tunjangan dan promosi yang diberikan oleh perusahaan, hambatan-hambatan yang seringkali muncul dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sikap atasan yang kurang memberikan apresiasi dan kurang melibatkan karyawan dalam membuat keputusan yang membuat karyawan merasa kurang dihargai dan menurunkan semangat kerja karyawan.

Faktor lingkungan memegang peranan yang penting terhadap tampilan kerja karyawan TRANS TV. Faktor lingkungan, baik eksternal maupun internal, berperan sebagai stimulus yang diterima oleh karyawan yang kemudian memunculkan persepsi dan dapat mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja. Karena bergerak di dalam industri media pertelevisian, tentu dibutuhkan lingkungan kerja yang mampu mendukung karyawan untuk dapat berpikir kreatif agar dapat menghasilkan ide-ide yang kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Setiap karyawan memiliki pandangan dan harapan yang berbeda mengenai lingkungan tempat mereka bekerja. Persepsi mengenai nyaman atau tidaknya karyawan terhadap lingkungan kerja inilah kemudian disebut sebagai *organizational climate* yang merupakan kondisi yang khas yang terdapat pada masing-masing organisasi yang membedakan dengan organisasi lain. *Organizational climate* didefinisikan sebagai segala sesuatu di dalam lingkungan kerja yang dipersepsi sebagai pengaruh subjektif yang meliputi sistem formal, gaya informal manajer, dan faktor-faktor lingkungan lain berdasarkan sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi tertentu. (Litwin & Stringer, 1968).

Terdapat 9 dimensi pembentuk *organizational climate* menurut Litwin & Stringer (1968), yaitu *structure, responsibility, reward, risk, warmth, support, standard, conflict, dan identity*. *Organizational climate* terbentuk melalui penghayatan setiap karyawan, didasari oleh adanya kebutuhan, harapan, nilai, dan pengalaman berbeda yang melatarbelakangi perbedaan dalam menghayati dan merasakan kondisi *organizational climate* (Davis, 1981).

Organizational climate pasti ada disetiap perusahaan, dihayati dan dirasa oleh karyawan, dan tanpa disadari akan membentuk sikap karyawan, apakah baik atau buruk. *Organizational climate* terbagi menjadi dua, yaitu *favorable* dan *unfavorable*. *Organizational climate* yang *favorable* dapat membawa pada peningkatan tampilan kerja yang berujung pada produktivitas kerja (Litwin & Stringer, 1968). *Organizational climate* memiliki pengaruh yang besar terhadap *job performance* melalui dampaknya kepada *job satisfaction* (Bhutto et al., 2012).

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *organizational climate* dengan *job satisfaction* (Adinike, 2011; Jyoti, 2013; Bhutto *et al.*, 2012).

Organizational climate yang *favorable* sangat diperlukan bagi para karyawan Departemen *Bulletin & Current Affairs* untuk mendapatkan produktivitas tinggi dengan meningkatnya tampilan kerja baik, maka hasil atau *output* pekerjaan juga akan baik, sehingga dapat mencapai *rating* program yang tinggi demi mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang ingin diteliti sebagai berikut, **“Bagaimana Gambaran *Organizational Climate* pada Departemen *Bulletin & Current Affairs* TRANS TV?”**

Metode Penelitian

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah 106 karyawan Departemen *Bulletin & Current Affairs* dengan karakteristik memiliki masa kerja minimal 6 bulan dan tidak menjabat sebagai pimpinan (Kepala Departemen *Bulletin & Current Affairs*, *executive producer*, *producer*, dan *associate producer*). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Untuk mendapatkan jumlah sampel yang cocok untuk digunakan, peneliti menggunakan rumus slovin dengan *error tolerance* yang ditetapkan sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin, didapatkan subjek penelitian berjumlah 51 orang.

Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yaitu kuesioner yang disusun berdasarkan *The Litwin and Stringer's Organizational Climate Questionnaire (LSOCQ)* dari Litwin & Stringer (1968) yang kemudian dikembangkan dan diadaptasi dan disesuaikan dengan kondisi pada Departemen *Bulletin & Current Affairs* TRANS TV.

Kuesioner *organizational climate* pada penelitian ini terdiri dari 45 item pernyataan yang diturunkan berdasarkan 9 dimensi pembentuk *organizational climate*, yaitu *structure*, *responsibility*, *reward*, *risk*, *warmth*, *support*, *standard*, *conflict*, dan *identity*. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*, yaitu merupakan teknik pengukuran yang digunakan untuk mendapatkan indikasi

derajat sesuai atau tidak sesuai pada masing-masing item pertanyaan. Skala ini dipilih karena dapat mengukur keyakinan ataupun pendapat dari setiap individu (Friedenberg, 1995). Kemudian terdapat data penunjang untuk melengkapi data yaitu berupa data demografis responden dan 3 pertanyaan terbuka.

Dalam memberikan jawaban terhadap setiap item, subjek penelitian diminta untuk menentukan seberapa sesuai atau tidak sesuai pernyataan mengenai penilaian terkait dengan lingkungan pekerjaannya, apakah dipersepsi *favorable* (menyenangkan) atau *unfavorable* (tidak menyenangkan).

Dalam penelitian ini, uji validitas yang digunakan adalah *content validity* dan *construct validity*. Suatu alat ukur dikatakan *valid* apabila sudah dapat mengukur atribut yang hendak diukur (Sugiyono, 2006). Sedangkan reliabilitas yang digunakan adalah dengan menghitung *alpha cronbach (α)*. Reliabilitas dapat mengindikasikan bahwa suatu alat ukur cukup akurat, stabil, dan konsisiten dalam mengukur variabel yang diukur (Kerlinger, 2004). Berdasarkan hasil pengukuran, didapatkan nilai reliabilitas sebesar 0,930.

Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pembahasan mengenai *organizational climate* pada Departemen *Bulletin & Current Affairs* diperoleh beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai *organizational climate* pada Departemen *Bulletin & Current Affairs* TRANS TV, didapatkan bahwa karyawan pada departemen ini merasa *favorable* (menyenangkan) terhadap *organizational climate* pada lingkungan kerjanya. Hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan data yang menunjukkan bahwa sebanyak 90,20% karyawan merasa *organizational climate* yang *favorable* dan sisanya hanya 9,80% karyawan yang merasa *organizational climate* yang *unfavorable*.
2. Hasil skor rata-rata per dimensi juga menunjukkan bahwa *organizational climate* di Departemen *Bulletin & Current Affairs* dirasa *favorable* oleh karyawannya. Berdasarkan 9 dimensi pembentuk *organizational climate*, terdapat 8 dimensi yang dirasa *favorable*, yaitu dimensi *identity* (3,52), *warmth* (3,44), *risk* (3,11), *standard* (3,07), *support* (3,04), *structure* (2,89), *responsibility* (2,87), dan *conflict* (2,78). Sedangkan hanya ada 1 dimensi, yaitu dimensi *reward* (2,04) yang dirasa *unfavorable*.
3. Dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah dimensi *identity* (3,52). Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan dan senang dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini. Selain itu, dimensi *identity* juga menggambarkan adanya penerimaan diri yang baik

oleh kelompok, mengingat pekerjaan dari Departemen *Bulletin & Current Affairs* ini adalah pekerjaan yang menuntut hasil kerjasama tim.

4. Dimensi *warmth* (3,44) menggambarkan adanya hubungan yang hangat, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Berdasarkan data penunjang, karyawan merasa asas kekeluargaan yang kental pada Departemen *Bulletin & Current Affairs*. Hubungan yang hangat ini juga terjalin karena adanya kerjasama tim yang selalu dilakukan setiap harinya dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga membangun interaksi setiap harinya. Hubungan persahabatan baik yang terjadi pada lingkungan kerja memberikan rasa nyaman karyawan dalam bekerja dan juga dapat memberikan dampak yang positif pada hubungan kerjasama dalam bekerja.
5. Dimensi *risk* (3,11) menunjukkan bahwa karyawan memahami apa saja tantangan yang akan dihadapi dan telah memperkirakan semua risiko yang ditemui dalam melaksanakan pekerjaannya. Risiko dan tantangan yang muncul seringkali adalah adanya persaingan antar program pemberitaan dari stasiun televisi lain yang justru membuat karyawan Departemen *Bulletin & Current Affairs* lebih tertantang dan berusaha untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik lagi.
6. Dimensi *standard* (3,07) menggambarkan adanya standar tampilan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. TRANS TV sebagai perusahaan media pertelevisian memiliki tujuan yaitu menjalankan fungsi produksi dengan selalu menampilkan tampilan, gaya, serta program yang inovatif, berbeda, dan kreatif sehingga menjadi *trendsetter* di industri

pertelevisian. Departemen *Bulletin & Current Affairs*, sebagai salah satu departemen yang merupakan tulang punggung perusahaan yang menghasilkan program unggulan di TRANS TV berupa program pemberitaan, tentu harus selalu menampilkan hasil terbaik dengan menampilkan liputan berita yang baik. Liputan berita yang baik, serta menampilkan acara berita yang menarik, dilakukan untuk menarik penonton sebanyak-banyaknya sehingga akan meningkatkan *rating/share* program. Dengan ini maka turut akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan

7. Salah satu upaya untuk mendorong karyawan agar dapat menghasilkan tampilan kerja yang baik adalah dengan memberikan dukungan atau tergambar dalam dimensi *support* (3,04). Dukungan yang didapatkan oleh karyawan dari rekan kerja maupun atasan juga berpengaruh terhadap dimensi lain seperti *warmth*, *identity*, dan *standard*. Adanya kehangatan yang terjalin antar karyawan menciptakan suatu hubungan dan kedekatan sehingga dapat menumbuhkan rasa saling percaya dan membantu satu sama lain. Karyawan yang merasa kesulitan, tidak perlu ragu untuk meminta bantuan kepada rekan kerja maupun atasan mereka, dengan ini akan tercipta suatu kerjasama yang baik yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan.
8. Dimensi *structure* (2,89) menunjukkan perasaan karyawan mengenai peraturan-peraturan, prosedur-prosedur, serta struktur organisasi yang ada pada perusahaan. Pada dimensi ini, karyawan secara umum sudah mengetahui struktur dan koordinasi yang ada pada Departemen *Bulletin & Current*

Affairs. Mereka mengetahui siapa atasan mereka dan siapa yang bertanggungjawab atas pekerjaan mereka.

9. Dimensi *responsibility* (2,87) menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri. Pada dimensi ini, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak menunda-nunda pekerjaannya, dan juga menerima setiap konsekuensi dari hasil kerjanya.
10. Dimensi *conflict* (2,78), yang menunjukkan adanya konflik yang terjadi didalam Departemen *Bulletin & Current Affairs* dan bagaimana cara penyelesaiannya. Di dalam Departemen *Bulletin & Current Affairs*, setiap pendapat karyawan akan diungkapkan khususnya pada saat rapat evaluasi. Jika ada perbedaan pendapat ataupun suatu konflik, maka akan diselesaikan secara terbuka dan diketahui oleh setiap karyawan.
11. Satu-satunya dimensi yang dirasa *unfavorable* adalah dimensi *reward* (2,04). Berdasarkan data yang didapatkan dari data penunjang dan hasil wawancara terhadap beberapa responden, hal yang masih kurang adalah *reward* yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa insentif gaji dan bonus maupun promosi. Berdasarkan hasil kuesioner, baik perusahaan maupun departemen dirasa masih kurang dalam memberikan apresiasi kepada karyawannya. Kurangnya memberikan toleransi maupun simpati juga masih dirasakan oleh sebagian dari karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Davis, Keith. 1981. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York : McGraw Hill.

Friedenberg, Lisa. 1995. *Psychological Testing: Design, Analysis, and Use*. United Kingdom : Psychology Press.

Kerlinger, Fred N. 2006. *Asas-asas Penelitian Behavioral Edisi Ketiga*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Litwin, George H. & Stringer, Robert A. 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.

Jurnal, Skripsi, Media Elektronik:

Adinike, Antonia. 2011. *Organizational Climate as a Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence from Covenant University*. Business Intelligence Journal, Vol. 4 No. 1, pp. 151-165.

Bhutto, N.A. *et al.* 2012. *A Comparative Study of Organizational Climate and Job Satisfaction in Public, Private and Foreign Banks*. Asian Social Science, pp. 259-267.

Handayani, Wahyu Pratiwi. 2013. *Studi Deskriptif mengenai Iklim Organisasi pada Divisi Produksi PT. Mustika Ratu, TBK., Ciracas, Jakarta Timur*.

Skripsi (tidak diterbitkan). Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran.

Hutapea, Bonar. 2010. *Studi Korelasi Intensitas Menonton Tayangan yang Mengandung Kekerasan di Televisi dengan Perilaku Agresif pada Anak*. Skripsi (tidak diterbitkan). Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara.

Jyoti, Jeevan. 2013. *Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction, Job Commitment, and Intention to Leave: An Empirical Model*. Journal of Business Theory and Practice Vol. 1 No.1, pp 66-82.

Setio Budi HH. 2004. Industri Televisi Swasta Indonesia dalam Perspektif Ekonomi Politik. Tersedia *online*:
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=130694&val=5410&title=>

<http://www.transtv.co.id/>