

**ANALISIS PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
PADA RADIO SWASTA LOKAL**

(Studi Komparatif Radio POP FM, Magelang dan Radio Merapi Indah FM,
Magelang)



NASKAH PUBLIKASI

**Disarikan dari Skripsi yang Diujikan untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi pada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia**

Oleh

**DIANDHITA AYU HERNANDA
05331077**

**PUJI HARIYANTI, S. Sos. M.I.Kom
NIDN. 0529098201**

**PROGRAM ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2012

NASKAH PUBLIKASI
**ANALISIS PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI
PADA RADIO SWASTA LOKAL**

(Studi Komparatif Radio POP FM, Magelang dan Radio Merapi Indah FM,
Magelang)



Telah disahkan dosen pembimbing skripsi pada : 18 JUN 2012

Dosen Pembimbing Skripsi,


Puji Hariyanti, S.Sos., M.I.Kom

NIDN: 0529098201

الجامعة الإسلامية
Indonesia

Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia



Anang Hermawan, S.Sos., M.A.

NIDN: 0506067702

ANALISIS PENGEMBANGAN BUDAYA ORGANISASI PADA RADIO SWASTA LOKAL

(Studi Komparatif Radio POP FM, Magelang dan Radio Merapi Indah FM,
Magelang)

Oleh Diandhita Ayu Hernanda

05 33 1077

*Mahasiswa Program Studi Ilmu Komunikasi, FPSB UII, menyelesaikan studi
pada tahun 2012*

Puji Hariyanti

Staf pengajar Program Studi Ilmu Komunikasi, FPSB UII

Abstraksi

This research examines aspects of organizational culture, the patterns of behavior, values and basic assumptions on POP FM Radio and Merapi Indah FM Radio. It is also conducted to compare the organizational culture of POP FM Radio and Merapi Indah Radio. Objective in this study is to investigate and explain the patterns of behavior, values and basic assumptions in the organizational culture POP FM Radio and Merapi Indah FM. Thus, the research explains comparison of the organizational culture between POP FM Radio and Merapi Indah FM. The results of this research are expected to contribute broaden knowledge and information, especially for local radio organizational culture study. In finding result, this research is using literature review of organizational culture study which is include three levels of the patterns of behavior, values and basic assumptions.

Data analysis showed that the POP Radio FM and Merapi Indah has implemented a process of learning in shaping patterns of behavior, instilling moral values, discipline, and basic assumptions as the main values of the organizational culture.

In this study, researchers applied a qualitative comparative method that took several steps, including data collection, data reduction, presentation of data, and conclusions or verification. This study concluded that implementation of

organisational culture on POP FM Radio based on democratic. Meanwhile, Merapi Indah FM, apply autocracy in its organizational culture.

Key words:

Organizational Culture, Behavior Pattern, Values, Basic Assumption, Local Radio, POP FM Radio, Merapi Indah FM Radio

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya pada budaya organisasi yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan karyawan yang profesional dengan integritas yang tinggi, diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu perusahaan. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya sebuah prestasi yang positif bagi anggotanya dalam hal ini budaya yang diinternalisasikan pihak pimpinan akan berpengaruh terhadap sistem perilaku para pendidik dan staf dibawahnya baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

Media massa mampu menjadi sumber informasi bagi masyarakat Indonesia hingga jangkauan pelosok. Bermacamnya jenis media massa mampu memberikan pilihan tersendiri bagi masyarakat. Radio POP FM misalnya, secara langsung atau tidak langsung, radio ini dapat mengubah kebiasaan sosial masyarakat lokal Jogja dan sekitarnya dalam mencerna berita atau memperoleh informasi yang datangnya dari luar rumah melalui penyiaran radio. Radio Merapi Indah yang merupakan badan usaha yang berdiri sejak tahun 1990 ini menempatkan diri sebagai sarana hiburan, pendidikan dan informasi.

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pola perilaku dalam budaya organisasi radio POP FM dan Merapi Indah Fm, mengetahui bagaimana nilai-nilai dalam budaya organisasi radio POP FM dan Merapi Indah Fm, mengetahui bagaimana asumsi dasar dalam budaya organisasi radio POP FM dan

Merapi Indah Fm, serta membandingkan bagaimana implementasi budaya organisasi di radio POP FM dan Merapi Indah Fm.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu : bagi lembaga yang diteliti (Radio POP FM dan Radio Merapi Indah FM) agar dapat memberikan gambaran dan dapat dijadikan masukan dalam mengelola budaya organisasi yang baik pada radio “POP FM” dan “Merapi Indah FM”, sehingga apa yang terjadi pada manajerial POP FM dan Merapi Indah FM akan diketahui oleh perusahaan itu sendiri dan para praktisi media agar menjadi pembelajaran dan untuk menemukan solusi dengan pemecahan masalah yang tepat dan cepat. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai wacana tambahan dalam dunia akademis, serta memberikan wawasan dan pengetahuan mengenai budaya organisasi.

Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Nurcholis Abrar. Hasil dari penelitian tersebut, yakni menyebutkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Namun pengaruh yang diberikan budaya organisasi terhadap kinerja lebih kecil dibandingkan kepuasan kerja (Nurcholis, *Skripsi* : 2009).

Selain penelitian diatas, penelitian lain mengenai tema diatas, juga telah dilakukan oleh Alif Rahma Kusuma. Hasil dari penelitian tersebut adalah korelasi antara iklim komunikasi terhadap kinerja karyawan terjalin namun lemah, karena karyawan kurang sadar akan kebutuhan tambahan informasi untuk meningkatkan kemampuannya sehingga kinerjanya dapat menghasilkan output yang maksimal (Alif, *Skripsi* : 2009).

Kerangka Teori

Beberapa tingkat budaya organisasi¹, yaitu : Artefak merupakan hal yang dapat dilihat, didengar, dan dirasa, nilai-nilai adalah alasan bahwa kita dikorbankan demi yang kita kerjakan, asumsi dasar merupakan keyakinan yang sudah dianggap ada oleh anggota.

Model organisasi tiga lapis Schein yang berperan untuk memproyeksikan kepada orang lain apa yang diyakini untuk mengarahkan perilaku orang lain², yaitu :

1. Artefak dan kreasi yang tampak nyata tapi sering kali tidak dapat diinterpertasikan. Lapisan ini dapat diuji dengan:
 - a. Teknologi
 - b. Seni
 - c. Pola perilaku yang dapat dilihat dan didengar
2. Nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang, merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan.
 - a. Dapat diuji dalam lingkungan fisik
 - b. Dapat diuji hanya dengan konsensus sosial
3. Asumsi Dasar/ keyakinan yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka. Termasuk dalam lapisan ini adalah asumsi yang mengatakan kepada individu bagaimana berpersepsi, berpikir, dan berperasaan mengenai pekerjaan, tujuan kinerja, hubungan manusia, dan kinerja rekan kerja. Lapisan ini dapat diuji dengan melihat:
 - a. Hubungan dengan lingkungan
 - b. Sifat dari kenyataan, waktu, dan ruang
 - c. Hakekat dari sifat manusia
 - d. Sifat dari aktivitas manusia

¹ D. Koeshartono Suwanto, *Budaya Organisasi:kajian konsep dan implementasi* (Yogyakarta: UAJY, 2009), hal. 2.

² John M. Ivancevich, Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organizational Behavior And Management, Seventh Edition, Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Gina Gania (Jakarta: Erlangga, 2006), hal. 45

- e. Sifat dari hubungan manusia

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan paradigma konstruktivisme. Sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang terbuka dan luwes. Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan adalah data berupa data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat kualitatif dengan tujuan berusaha menerangkan dalam bentuk uraian.

Langkah berikutnya adalah reduksi data dengan cara abstraks, yaitu usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Selanjutnya adalah menyusunnya dalam satuan-satuan yang kemudian dikategorisasikan dalam langkah selanjutnya yaitu koding. Tahap akhir adalah mengadakan pemeriksaan keabsahan data.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

- a. Pada radio Merapi Indah FM, Pola perilaku dalam budaya organisasi dipengaruhi oleh lingkungan. Perilaku-perilaku tersebut melalui proses pembelajaran bagi karyawan. Pola perilaku juga dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing karyawan itu sendiri dan membentuk suasana kekeluargaan. Radio Merapi Indah mengimplementasikan tipologi *benteng*. Sedangkan pada radio POP FM, karyawan mengalami proses pembelajaran yaitu beradaptasi dan melakukan perubahan. Proses pembentukan perilaku karyawan disertai dengan keteladanan dari atasan. Individu menginterpretasikan perilaku sebagai akibat dari (atau berhubungan dengan) bagian tertentu dari lingkungan yang relevan. Dalam mencapai tujuan bersama, interaksi masing-masing karyawan relatif tetap dan menciptakan suasana kekeluargaan. Radio Merapi Indah mengimplementasikan tipologi *kelab*.

- b. Nilai-nilai yang tertanam pada masing-masing karyawan di radio Merapi Indah FM membentuk budaya kerja tim dan saling melengkapi. Aspek nilai-nilai kepemimpinan *Altruism* yang menjadi dasar dari nilai-nilai organisasi radio Merapi Indah FM. Radio ini mengaplikasikan nilai terminal dan nilai instrumental dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Organisasi ini berlandaskan nilai-nilai moral dalam bekerja untuk mencapai prestasi optimal dan bekerja untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Logo dan visi misi dimaknai sebagai identitas radio yaitu sebagai radio yang mengakomodir kebutuhan masyarakat khususnya pendengar di bidang jasa, hiburan, dan informasi. Sedangkan pada radio POP FM, Nilai-nilai yang ditanamkan dalam bentuk kedisiplinan kerja masing-masing karyawan. Berpikir pragmatif kadang berlaku pada perusahaan ini, namun juga tidak jarang jika pemimpin terlalu mengontrol bawahan. Radio ini mengaplikasikan nilai terminal dan nilai instrumental dalam menciptakan *icon* perusahaan yaitu penyiar. Nilai-nilai yang ditanamkan pada budaya organisasi ini juga didasari oleh aspek nilai-nilai kepemimpinan yaitu *Power*. Logo dan visi misi radio POP FM dimaknai sebagai identitas yang mudah diingat, dimengerti oleh masyarakat khususnya pendengar sekaligus memberikan kepuasan.
- c. Pada radio Merapi Indah Fm, asumsi karyawan yang terbentuk adalah radio ini mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Karyawan turut andil dalam setiap pengambilan keputusan. Kesejahteraan karyawan yang merupakan hal utama. Pelatihan-pelatihan yang didapat oleh karyawan akan memberikan perubahan pada organisasi radio ini dan menjadikan bekal dalam pencapaian tujuan organisasi ini.

Pada organisasi radio ini menekankan asas kekeluargaan dan demokrasi. Sedangkan pada radio POP FM, organisasi mampu mendominasi dan mengontrol lingkungannya dengan menyesuaikan diri untuk mencari dan mempertahankan ceruk pasarnya. Radio POP FM merupakan organisasi yang menentukan kebenaran didasarkan pada proses legal dan rasional yang dipadukan dengan pendekatan pragmatis yaitu sesuatu dapat dipergunakan, diterapkan, atau dimanfaatkan, maka dianggap banar. Karyawan bekerja dengan maksimal dan tidak melakukan pelanggaran. Terdapat dua cara dalam jenjang karir karyawan pada perusahaan ini, jenjang karir secara vertical dan jenjang karir secara horizontal. Organisasi penyiaran radio ini dijalankan berdasarkan otokratis.

- d. Budaya organisasi pada dua radio ini memiliki perbedaan dalam mengimplementasikan budaya organisasi. Radio Merapi Indan Fm menjalankan budaya organisasi berdasarkan demokratis. Kesejahteraan karyawan diutamakan dengan adanya pemberian penghargaan berupa bonus kenaikan gaji berdasarkan kinerja. Sedangkan radio POP FM menjalankan budaya organisasi berdasarkan otokratis. Karyawan yang berorientasi uang, ditekankan untuk bekerja maksimal dan tidak melakukan pelanggaran agar tidak terkena sanksi yang mampu mengurangi jumlah nominal gaji yang diterima. Selain itu, radio Merapi indah sesuai dengan teori organisasi modern dalam menjalankan organisasinya. Sedangkan radio POP FM sesuai dengan teori organisasi klasik dalam menjalankan organisasinya.

2. Pembahasan

Radio Merapi Indah FM

a. Pola perilaku dalam budaya organisasi

Hampiran penguatan (*reinforcement*) menekankan pada peranan lingkungan dalam perilaku manusia. Lingkungan dipandang sebagai suatu sumber stimuli yang dapat menghasilkan dan memperkuat respon-respon perilaku³.

Implementasi dari teori tersebut adalah adanya pola perilaku yang dapat dilihat dan di dengar dengan melihat cara berbicara karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan yang berperan sebagai stimuli.

Hampiran psikoanalitis ini menunjukkan bahwa perilaku manusia ini dikuasai oleh personalianya atau kepribadiannya⁴.

Teori yang dikembangkan oleh **Sigmund Freud** tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi pada radio Merapi Indah Fm, bahwa karyawan bebas berekspresi dalam memadupadankan jenis pakaian yang dikenakan. Fenomena ini sesuai dengan

b. Nilai-nilai dalam budaya organisasi

Nilai-nilai dalam organisasi radio Merapi Indah yang dapat diuji dalam lingkungan fisik dan konsensus sosial terlihat dari pola kerja karyawan Merapi Indah. Tetapi mereka saling membantu dan saling melengkapi.

Pemimpin memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan potensi, memperlakukan karyawan dengan adil, mengutamakan kesopanan dan saling menghormati. Hal ini merupakan implikasi dari nilai-nilai budaya organisasi menurut **Robert Hogan** yaitu *Altruism*.

³ Thoha Miftah, *Perilaku Organisasi: konsep dasar dan aplikasinya* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2003) hal 74.

⁴ Thoha Miftah, *Ibid.*, hal. 65.

Menurut **Robert Horgan**, pemimpin dengan nilai altruisme yang tinggi cenderung suka membantu dan menyemangati orang lain. Dia cenderung membentuk sebuah budaya yang ditandai dengan perlakuan yang adil, perilaku yang sopan, menghormati orang lain, semua itu upaya untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi karyawan⁵.

c. Asumsi dasar dalam budaya organisasi

Menurut **Schein** (1985), asumsi dasar memiliki lima dimensi⁶, yaitu pertama, hubungan kemanusiaan dengan lingkungan. Organisasi perusahaan penyiaran radio ini memilih menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Yaitu dengan mengikuti adat dan kekhasan yang dimiliki oleh kota Magelang – Muntilan yang merupakan lokasi berdirinya radio ini.

Dimensi kedua, dari asumsi dasar pada budaya organisasi adalah sifat dari realitas dan kebenaran atau kenyataan, waktu dan ruang. Asumsi pada dimensi ini dapat dijelaskan dengan adanya keahlian masing-masing karyawan dikembangkan dengan pelatihan-pelatihan bagi karyawan. Karyawan mengutamakan kerja tim dan saling melengkapi. Dapat diartikan bahwa radio Merapi Indah Fm melakukan pendekatan pragmatis, yang mana jika sesuatu dapat dipergunakan, diterapkan, atau dimanfaatkan, maka dianggap benar⁷.

Ketiga, karakteristik dari sifat manusia yang mana dalam perusahaan ini manusia atau karyawan didalamnya dianggap termotivasi berdasarkan apakah ia dapat mencapai aktualisasi diri atau

⁵ Asri Riani Laksmi, *Budaya Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011) hal 34.

⁶ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2007) hal 55.

⁷ Wirawan, *Ibid.*,

tidak⁸, setiap karyawan diberikan penghargaan yang disebut Unit. Besar kecil atau ada tidaknya unit tersebut berdasarkan kinerja setiap karyawan.

Keempat, sifat aktivitas manusia. Dewan direksi tidak segan untuk memberikan pelatihan hingga keluar kota kepada karyawan ataupun mengeluarkan sejumlah biaya agar mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian sesuai bidangnya.

Dimensi pada level asumsi dasar yang kelima, adalah sifat dari hubungan manusia. Pada organisasi radio ini menekankan asas kekeluargaan dan demokrasi. Keprofesionalan dalam bekerja dijunjung tinggi. Dan dalam hubungannya di luar konteks pekerjaan, masing-masing karyawan memiliki persepsi dan perasaan yang sama, yaitu kekeluargaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, organisasi dan lingkungan dilihat sebagai sesuatu yang saling bergantung, fenomena ini sesuai dengan teori modern yang dikemukakan oleh **Dicky**.

Menurut **Dicky**, teori modern mempertimbangkan semua elemen organisasi pada umumnya dan kepraktisan komponennya. Para teoritikus modern memandang suatu organisasi sebagai sesuatu system penyesuaian diri agar organisasi itu dapat bertahan lama dalam kehidupannya. Organisasi dan lingkungannya harus dilihat sebagai sesuatu yang saling bergantung, yaitu sumber-sumber organisasi yang satu akan bergantung pada yang lainnya. Teori ini merupakan multidisiplin dengan sumbangan dari berbagai bidang penelitian⁹.

Radio POP FM

⁸ Wirawan, *Ibid.*,

⁹ Dicky Wisnu UR, Siti Nurhasanah, *Teori Organisasi* (Malang: UMP, 2005), hal. 113

a. Pola perilaku dalam budaya organisasi

Kutipan **Stephen P. Robbins**, dalam bukunya *Dasar-dasar Perilaku Individu*, bahwa belajar dibangun di atas hukum efek (*law of effect*), yang mengatakan bahwa perilaku adalah fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya. Perilaku yang diikuti oleh suatu konsekuensi yang menguntungkan cenderung diulangi; perilaku yang diikuti oleh konsekuensi-konsekuensi yang tidak menguntungkan cenderung untuk tidak diulangi¹⁰.

Teori tersebut diimplementasikan dalam seni berbicara, yaitu karyawan dibiasakan menggunakan bahasa Indonesia. Hal ini dilakukan oleh atasan guna melatih gaya berbicara karyawan agar tidak *medok* ketika sedang siaran.

Pada organisasi perusahaan ini memiliki peraturan yang telah menjadi dasar bagi setiap karyawan, yaitu setiap karyawan diwajibkan untuk membaca pengumuman yang tertulis pada papan pengumuman (*whiteboard*). Peraturan tersebut telah membentuk pola tersendiri bagi setiap karyawan.

Harold Kelley, menekankan bahwa teori atribusi berhubungan dengan proses kognitif di mana individu menginterpretasikan perilaku sebagai akibat dari (atau berhubungan dengan) bagian tertentu dari lingkungan yang relevan¹¹.

b. Nilai-nilai dalam budaya organisasi

Nilai-nilai yang ditanamkan adalah bentuk kedisiplinan kerja masing-masing karyawan. Berpikir pragmatif kadang berlaku pada perusahaan ini, namun juga tidak jarang jika pemimpin terlalu

¹⁰ Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2002), hal 49

¹¹ Fred Luthans, Terjemahan Vivin, Shekar, *Perilaku Organisasi Edisi 10* (Yogyakarta: ANDI, 2006) hal 209.

mengontrol bawahan. Nilai-nilai yang ditanamkan pada budaya organisasi ini juga didasari oleh aspek nilai-nilai kepemimpinan yaitu *Power*.

Menurut **Robert Hogan** yang diungkapkan oleh **Asri Laksmi** dalam bukunya *Budaya Organisasi*, “pemimpin dengan nilai *power* kekuasaan) yang tinggi adalah pemimpin yang berorientasi prestasi, ingin membuat perbedaan dan membuat semacam warisan bagi generasi berikutnya. Dia menghargasi prestasi dan tidak menoleransi rasa malas. Di satu sisi, dia akan menciptakan sebuah budaya yang pragmatis dan berorientasi hasil, di sisi lain, dia akan menciptakan sebuah budaya di mana pemimpin terlalu mengontrol bawahan (*top down control*)”¹².

c. Asumsi dasar dalam budaya organisasi

Menurut **Schein** (1985), asumsi dasar memiliki lima dimensi¹³, Yang pertama adalah hubungan kemanusiaan dengan lingkungan. Pangsapasar dari radio ini didominasi oleh masyarakat Jogjakarta, oleh karena itu dalam setiap program-program siaran disesuaikan dengan karakteristik masyarakat Jogjakarta Penyiar yang diposisikan sebagai icon dalam perusahaan penyiaran ini dikondisikan sedemikian rupa untuk mampu menarik perhatian pendengar.

Dimensi kedua adalah sifa dari realitas dan kebenaran atau kenyataan, waktu dan ruang. peraturan-peraturan yang harus dipatuhi oleh masing-masing karyawan seperti datang tepat waktu sesuai jam kerja, melakukan proses siaran sesuai dengan peraturan siaran, dan terkadang muncul suatu kesepakatan pada setiap karyawan seperti

¹² Asri Riani Laksmi, *Op. Cit.*, hal 33.

¹³ Wirawan, *Op. Cit.*, hal 55.

adanya denda dengan nominal uang bagi karyawan yang melanggar kesepakatan peraturan yang diberlakukan.

Ketiga, karakteristik dari sifat manusia. Pada dimensi ini, dapat dijelaskan dengan adanya sanksi potong gaji bagi karyawan yang melakukan pelanggaran. Manusia pada dasarnya dianggap hanya termotivasi oleh kompensasi uang. Adanya sanksi ini adalah untuk menerapkan suatu budaya yaitu budaya disiplin bagi setiap karyawan.

Kempat, yaitu sifat dari aktivitas manusia. Setiap karyawan memiliki potensional yang berbeda-beda, sehingga mereka bekerja sama dalam membangun dan mencapai tujuan dari perusahaan ini.

Dimensi yang terakhir yaitu yang kelima, adalah sifat dari hubungan antar manusia. Peraturan yang dibuat pada organisasi ini adalah tegas dan memaksa, atasan adalah sosok yang sangat disegani dan dikenal dengan kedisiplinan yang tinggi. Sehingga bagi setiap karyawan dituntut bekerja dengan serius sesuai peraturan yang ada.

Dapat diartikan bahwa radio POP FM mengaplikasikan teori organisasi klasik dalam menjalankan keorganisasian perusahaan radio ini.

Menurut **Dicky**, teori klasik menegaskan tata tertib, rasionalitas, struktur dan berbagai spesialisasi. Selain itu teori ini menyetujui pandangan para karyawan sebagai “Manusia yang Ekonomis”- yaitu seorang pekerja yang semata mata didorong oleh rangsangan yang ekonomis¹⁴.

¹⁴ Dicky Wisnu UR, Siti Nurhasanah, *Op.Cit*, hal 109

Penutup

1. Kesimpulan

Penelitian mengenai Budaya Organisasi Perusahaan Radio Lokal dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Pada radio Merapi Indah FM, Pola perilaku dalam budaya organisasi dipengaruhi oleh lingkungan. Perilaku-perilaku tersebut melalui proses pembelajaran bagi karyawan. Pola perilaku juga dipengaruhi oleh kepribadian masing-masing karyawan itu sendiri dan membentuk suasana kekeluargaan. Radio Merapi Indah mengimplementasikan tipologi *benteng*. Sedangkan pada radio POP FM, karyawan mengalami proses pembelajaran yaitu beradaptasi dan melakukan perubahan. Proses pembentukan perilaku karyawan disertai dengan keteladanan dari atasan. Individu menginterpretasikan perilaku sebagai akibat dari (atau berhubungan dengan) bagian tertentu dari lingkungan yang relevan. Dalam mencapai tujuan bersama, interaksi masing-masing karyawan relatif tetap dan menciptakan suasana kekeluargaan. Radio Merapi Indah mengimplementasikan tipologi *kelab*.
- b. Nilai-nilai yang tertanam pada masing-masing karyawan di radio Merapi Indah FM membentuk budaya kerja tim dan saling melengkapi. Aspek nilai-nilai kepemimpinan *Altruism* yang menjadi dasar dari nilai-nilai organisasi radio Merapi Indah FM. Radio ini mengaplikasikan nilai terminal dan nilai instrumental dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Organisasi ini berlandaskan nilai-nilai moral dalam bekerja untuk mencapai prestasi optimal dan bekerja untuk mendapatkan ridho Allah SWT. Logo dan visi misi dimaknai

sebagai identitas radio yaitu sebagai radio yang mengakomodir kebutuhan masyarakat khususnya pendengar di bidang jasa, hiburan, dan informasi. Sedangkan pada radio POP FM, Nilai-nilai yang ditanamkan dalam bentuk kedisiplinan kerja masing-masing karyawan. Berpikir pragmatif kadang berlaku pada perusahaan ini, namun juga tidak jarang jika pemimpin terlalu mengontrol bawahan. Radio ini mengaplikasikan nilai terminal dan nilai instrumental dalam menciptakan *icon* perusahaan yaitu penyiar. Nilai-nilai yang ditanamkan pada budaya organisasi ini juga didasari oleh aspek nilai-nilai kepemimpinan yaitu *Power*. Logo dan visi misi radio POP FM dimaknai sebagai identitas yang mudah diingat, dimengerti oleh masyarakat khususnya pendengar sekaligus memberikan kepuasan.

- c. Pada radio Merapi Indah Fm, asumsi karyawan yang terbentuk adalah radio ini mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan. Karyawan turut andil dalam setiap pengambilan keputusan. Kesejahteraan karyawan yang merupakan hal utama. Pelatihan-pelatihan yang didapat oleh karyawan akan memberikan perubahan pada organisasi radio ini dan menjadikan bekal dalam pencapaian tujuan organisasi ini. Pada organisasi radio ini menekankan asas kekeluargaan dan demokrasi. Sedangkan pada radio POP FM, organisasi mampu mendominasi dan mengontrol lingkungannya dengan menyesuaikan diri untuk mencari dan mempertahankan ceruk pasarnya. Radio POP FM merupakan organisasi yang menentukan kebenaran didasarkan pada proses legal dan rasional yang dipadukan dengan pendekatan pragmatis yaitu sesuatu dapat dipergunakan,

diterapkan, atau dimanfaatkan, maka dianggap banar. Karyawan bekerja dengan maksimal dan tidak melakukan pelanggaran. Terdapat dua cara dalam jenjang karir karyawan pada perusahaan ini, jenjang karir secara vertical dan jenjang karir secara horizontal. Organisasi penyiaran radio ini dijalankan berdasarkan otokratis.

- d. Budaya organisasi pada dua radio ini memiliki perbedaan dalam mengimplementasikan budaya organisasi. Radio Merapi Indan Fm menjalankan budaya organisasi berdasarkan demokratis. Kesejahteraan karyawan diutamakan dengan adanya pemberian penghargaan berupa bonus kenaikan gaji berdasarkan kinerja. Sedangkan radio POP FM menjalankan budaya organisasi berdasarkan otokratis. Karyawan yang berorientasi uang, ditekankan untuk bekerja maksimal dan tidak melakukan pelanggaran agar tidak terkena sanksi yang mampu mengurangi jumlah nominal gaji yang diterima. Selain itu, radio Merapi indah sesuai dengan teori organisasi modern dalam menjalankan organisasinya. Sedangkan radio POP FM sesuai dengan teori organisasi klasik dalam menjalankan organisasinya.

2. Keterbatasan penelitian

- a. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini kurang begitu mendetail dalam menjabarkan penelitian dikarenakan keterbatasan peneliti mendalami aspek-aspek yang terkait penelitian, serta keterbatasan teori-teori yang mengkaji budaya organisasi khususnya pada nilai-nilai budaya organisasi.

- b. Keterbatasan penelitian juga dikarenakan sulitnya peneliti dalam mengumpulkan data, karena perbedaan waktu kerja responden, sehingga sulit mengumpulkan seluruh responden.

3. Saran

- a. Radio Merapi Indah Fm

Budaya organisasi yang dijalankan berdasarkan demokrasi akan lebih baik jika terdapat peraturan yang mengatur tentang jenjang karir bagi karyawan. Sehingga karyawan terpacu untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian agar mampu berkembang ke jabatan yang lebih tinggi.

- b. Radio POP FM

Budaya organisasi yang dijalankan berdasarkan otokratis ini akan lebih maksimal dalam pelaksanaannya jika terdapat system penghargaan yang diberikan bagi setiap karyawan. Sehingga dalam bekerja, karyawan tidak hanya berusaha melaksanakan semua peraturan yang ada tetapi juga merasakan system penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja yang dilakukan.

- c. Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperdalam aspek-aspek budaya organisasi dan atau mengganti objek penelitian untuk diteliti terkait dalam budaya organisasi perusahaan radio lokal. Sehingga untuk penelitian selanjutnya didapatkan kesimpulan yang lebih kuat, dan menemukan lagi teori-teori mengenai budaya organisasi perusahaan radio lokal.

Daftar Pustaka

Sumber Buku:

Ivancevich , John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson, *Organizational Behavior And Management, Seventh Edition, Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Gina Gania. Jakarta: Erlangga, 2006.

Laksmi, Asri Riani, *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011.

Luthans, Fred, Terjemahan Vivin, Shekar, *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI, 2006.

Miftah, Thoha, *Perilaku Organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo

Robbins, Stephen P., *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2002.

Suwarto, F.X., D. Koeshartono, *Budaya Organisasi:kajian konsep dan implementasi*. Yogyakarta: UAJY, 2009.

Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Wisnu UR, Dicky., Siti Nurhasanah, *Teori Organisasi*. Malang: UMP, 2005.

Identitas Penulis

a). Identitas penulis pertama (Mahasiswa):

Nama lengkap dan gelar akademis : Diandhita Ayu Hernanda

Nomor induk mahasiswa : 05 33 1077

Tempat tanggal lahir : Yogyakarta, 6 Agustus 1986

Program Studi/ Fakultas/ Universitas : Prodi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

Konsentrasi studi : Manajemen Media

Alamat dan nomor kontak : Jl. Mujair III/ 15 Minomartani
0819 886 317

b). Identitas penulis kedua (Dosen Pembimbing Skripsi):

Nama lengkap dan gelar akademis : Puji Hariyanti, S. Sos. M.I.Kom

NIDN : 0529098201

Jabatan akademik : Dosen Pembimbing Skripsi