

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cangara, H. (2012). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2001). *Perilaku dalam Organisasi (Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Agus Dharma, SH, M)*. Jakarta: Erlangga.
- Gardner, J. (1995). *On Leadership*. New York: Simon and Schuster.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1994). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Homewood, Illinois: Richard D Inc.
- Giddens, A. (2001). *Tumbang Modernitas Ambruknya Pilar-pilar Keimanan (Penerj. M. Yamin)*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Greenberg, J., & Baron, A. R. (2008). *Behaviour in Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hadijaya, Y. (2020). *Budaya Organisasi*. Medan: Pusdikra Mitra Jaya.
- Harris, T. E., & Nelson, M. D. (2008). *Applied Organizational Communication: Theory and Practice in a Global Environment (3-rd Edition)*. New York: LEA's Communication Series.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The Social Psychology of Organizations*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Littlejohn, S. W., & Foss, K. A. (2010). *Theories of Human Communication*. United State of America: Lyn Uhl.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas, S. R., & Ikhfan, H. (2020). *Komunikasi dalam Organisasi (Teori dan Aplikasi)*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo Press.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2014). *Analisis Data Kualitatif (Edisi Pertama)*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Morissan, M. (2015). *Teori Komunikasi Individu hingga Massa*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Muhammad, A. (1995). *Komunikasi Organisasi (Cetakan ke-II)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1991). *Performance Appraisal: An Organizational Perspective*. Boston: Allyn & Bacon.
- Pace, R. W., & Faules, D. F. (2006). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Paradisa, E. (2019). *Strategi Komunikasi Aksi Cepat Tanggap Sumatera Utara dalam Menggalang Dana Masyarakat Melalui Media Sosial*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Pujileksono, S. (2015). *Metode Penelitian Komunikasi Kualitatif*. Malang: Intrans Publishing.
- Riinawati, R. (2021). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepeminimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi 2 Cetakan 10)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rustan, A. S., & Hakki, N. (2017). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sari, E. (2009). *Budaya Organisasi Membangun Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Jayabaya Universitas Press.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership (3rd Edition)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sobirin, A. (2007). *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: UPP, STIM YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsuddin, N. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada Plasa Telkom Masamba*. Universitas Muhammadiyah Palopo.

- West, R., & Turner, L. H. (2017). *Pengantar Teori Komunikasi: Analisis dan Aplikasi (Penj. Maria Natalia Damayanti Maer)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wheelen, T. L., & Hunger, J. D. (2003). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wirawan, N. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiwik, A. (2018). *Peran Komunikasi Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kartu Keluarga, E-KTP dan Akta Kelahiran di Kabupaten Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Jurnal dan Prosiding

- Azhary, M. H., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Digital terhadap Kinerja Karyawan dengan Digitalisasi Bisnis dan Pengembangan Nilai Teknologi Digital sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Pegadaian Persero Kantor Wilayah X Bandung). *eProceedings of Management*, 8(5).
- Baiquni, M. A., & Prihatini, A. E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warta Media Nusantara Tribun Jateng. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 256–263.
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A New Look at Psychological Climate and its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358.
- Cartono, C., & Maulana, A. (2019). Iklim Komunikasi, Iklim Organisasi dan Iklim Komunikasi Organisasi. *ORASI: Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 10(2), 228–235.
- Hojanto, O., & Jamalullail, J. (2022). Peran Komunikasi Organisasi dalam Membentuk Etos Kerja Karyawan TDW Grup. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 13810–13816.
- Husna, N. (2018). Dampak Media Sosial terhadap Komunikasi Interpersonal Pustakawan di Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *Llibria*, 9(2), 183–196.

- Ibrahim, S. (2001). Komunikasi sebagai Faktor Determinan Pengendalian Konflik Keorganisasian. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2(1), 43–54.
- Katuuk, O. M., Mewengkang, N., & Kalesaran, E. R. (2016). Peran Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica. *Acta Diurna Komunikasi*, 5(5).
- Korompis, C. (2014). Analisis Iklim Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di Sekolah Yayasan Pendidikan Katolik Kota Tomohon. *Prosiding Pluralisme dalam Ekonomi dan Pendidikan*, 2407.
- Lagonah, S., Pio, R., & Kaunang, M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado. *Jurnal Ilmiah Society*, 1(24).
- Masduki, M., & Prastya, N. M. (2022). Perubahan Pola Kerja Jurnalistik Pasca COVID-19 dan Penurunan Kualitas Berita di Indonesia. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 19(3), 266–280. <https://doi.org/10.31315/jik.v19i3.5058>
- Pangumpia, F. (2013). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Prisma Dana Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, 2(2).
- Prensky, M. (2005). Digital Natives, Digital Immigrants. *Gifted*, 135, 29–31.
- Saputra, M., & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. X. *Jurnal Psikologi*, 10(1).
- Sari, E. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16(1), 4.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Retracted: Authentically Leading Groups: The Mediating Role of Collective Psychological Capital and Trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4–24.

GLOSARIUM

Content Management System	: aplikasi yang berfungsi untuk mengelola, mengubah, dan mempublikasi
Digital Native	: orang yang lahir saat internet sudah ada
Digital Immigrant	: orang yang lahir sebelum internet ada
Values	: nilai memandu kita dalam bertindak dan mengambil keputusan dalam karier atau aspek hidup lain
Konvergensi media	: keadaan menuju satu titik pertemuan
Platform	: istilah yang dapat merujuk pada penggabungan teknologi media yang sebelumnya berbeda dan bentuk media karena digitalisasi dan jaringan komputer dan juga strategi ekonomi dimana properti media yang dimiliki oleh perusahaan komunikasi menggunakan digitalisasi dan jaringan komputer untuk berkerja bersama
Content writer	: seorang penulis profesional yang memproduksi konten-konten menarik di media <i>online</i>

- Perangkat keras** : sekumpulan data elektronik yang tersimpan dan dikendalikan oleh perangkat komputer
- Perangkat lunak** : istilah khusus untuk data yang diformat dan disimpan secara digital, termasuk program komputer, dokumentasi, dan berbagai informasi yang bisa dibaca, dan ditulis komputer

LAMPIRAN

Profil Peneliti



Nama : Rasni Gani
NIM : E022202025
Tempat, Tanggal Lahir : Kaluppang, 7 Juni 1989
No.HP : 085242661401
Alamat : Jl Daeng Tata 1 Blok IV no 75, Makassar
Kec. Tamalanrea Kota Makassar
Nama Ibu : Hj Nurming
Nama Ayah : Abdul Gani

Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 48 Pinrang, Sulawesi Selatan
2. Pondok Pesantren Lerang-lerang Pinrang, Sulawesi Selatan
3. Madrasah Aliyah Negeri Pinrang, Sulawesi Selatan
4. S1 Pendidikan Pendidikan Bahasa Inggris Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

INTERVIEW GUIDE

A. Budaya Organisasi Jurnalis Media Online Makassar Terkini

1. Selama bekerja bagaimana Anda memandang budaya organisasi yang ada di Makassar Terkini?
2. Jelaskan apa saja ritual yang dijalankan sesama karyawan untuk membangun hubungan emosional?
3. Bagaimana dengan konsep ritual dalam organisasi secara online?
4. Apakah budaya organisasi dapat mempersatukan karyawan hingga berefek meningkatkan kinerja? Jelaskan.
5. Bagaimana Anda menyerap budaya organisasi dihubungkan dengan penyesuaian diri karyawan yang berbeda generasi?

B. Iklim Organisasi Jurnalis Media Online Makassar Terkini

1. Bagaimana arus komunikasi yang ada di Makassar Terkini baik dari atasan ke bawahan maupun ke sesama karyawan dengan posisi yang sama atau divisi berbeda?
2. Apakah atasan menerima kritik dan saran terkait teknis kerja?
3. Bagaimana pihak perusahaan menerima keluhan karyawan secara pribadi baik utusan pekerjaan maupun pribadi?
4. Bagaimana sistem pengambilan keputusan dalam bekerja di Makassar Terkini?
5. Bagaimana keterbukaan pimpinan dalam mengelola perusahaan?

6. Bagaimana cara Anda mengembangkan skill, (membimbing/belajar), serta membangun kerjasama tim antar karyawan?
7. Bagaimana suasana tempat kerja di Terkini ID?
8. Apakah Anda (mendapatkan/memberikan) motivasi kepada karyawan yang berprestasi? Jika iya bentuknya seperti apa?

C. Hambatan Penerapan Budaya dan Iklim Organisasi Jurnalis Media

Online Makassar Terkini

***Internal**

1. Apakah bahasa menjadi kendala dalam memahami budaya dan iklim organisasi media online Makassar Terkini? Jelaskan.
2. Bagaimana budaya kerja pribadi mempengaruhi penerimaan Anda terhadap budaya dan iklim organisasi Makassar Terkini?
3. Bagaimana tingkat pengetahuan, skill, dan pengalaman kerja jurnalis

***Eksternal**

1. Seberapa jauh faktor lingkungan pergaulan serta keluarga membantu Anda memahami budaya dan iklim organisasi Makassar Terkini?

2. Bagaimana kendala teknis di media komunikasi bisa mengganggu dalam proses penerapan dan penerimaan budaya serta iklim organisasi Makassar Terkini?

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA

Sesi wawancara ke-1 informan pertama Hasbi Zainuddin

Hari, Tanggal: Senin 18 Juli 2022 dan Rabu, 31 Agustus 2022

Lokasi: Kantor Makassar Terkini

Peneliti (P)

Informan (I)

P: Berapa lama maki kerja di sini kak?

I: saya bergabung sejak pertengahan 2020, jadi sudah sekitar 3 tahun lebih

P: Apa tugas dan spesifikasi pekerjaan ta sehari-hari kak?

I: Alhamdulillah setelah beberapa tahun menjadi editor, saya diangkat sebagai pemimpin redaksi di sini. Tugas sehari-hari tentu saja koordinasi antaradivisi dalam perusahaan ini. Saya juga sekaligus sebagai quality control terhadap sejumlah berita yang dibuat wartawan atas koordinasi manager berita.

Selebihnya lebih banyak pada koordinasi antara bawahan dengan owner serta menyusun langkah-langkah strategis perusahaan.

P: Apa yang bikin ki betah di kantor ini jika berkaca dari media yang pernah kita tempati berproses?

I: Saya lebih nyaman di sini karena bisa mengeksplor seluas luaskan kemampuan jurnalisme yang saya punya. Lebih dari itu, saya suka dengan keterbukaan owner dalam memberikan keleluasaan kepada saya sebagai pemimpin untuk berkarya namun tetap memikirkan keberlangsungan bisnis.

P: Secara emosional apa yang menurut ta mengikat kakak dengan karyawan?

I: Itu tadi kekeluargaannya memang tidak bisa dibandingkan dengan yang lain. Di sini saya benar benar bekerja layaknya di rumah. Intinya kantor rasa rumah lah.

P: Adakah aktivitas rutin yang dilakukan oleh karyawan yang menurut Anda bisa meningkatkan kualitas komunikasi karyawan sehari-hari yang menjadi kebiasaan baru di kantor sejak pandemi?

I: Ada yang berkaitan dengan pemanfaatan media digital. Semuanya memang koordinasinya lewat grup Whatsapp sekarang. Kita dimudahkan kok dengan ini semua. (Ritual) inilah yang kami harapkan sebenarnya dimana segala bentuk kebiasaan sistem kerja dibahas lewat WhatsApp sebagai aplikasi yang paling familiar dan paling mudah dipakai saat ini. Dengan aktivitas sebelum bekerja pindah di ponsel, kami sebagai kaum milenial dimudahkan karena semala ini aktivitas aktualisasi diri dan aktivitas pribadi memang kebanyakan dilakukan online via WhatsApp.

P: Bagaimana komunikasi te bawahan? Apakah bawahan segan atau justeru santai saja?

I: Init uh tergantung pada situasi dan kondisi. Kalo forumnya membicarakan hal santai, pasti karyawan juga lebih santai. Namun jika situasinya urusan profesional misla sedang membicarakan pekerjaan, tentu saja saya merasa agak lebih serius. Tapi poinnya saya tidak begitu tegang dan tidak punya niat agar teman-teman di kantor kaku kepada saya.

P: Apakah kakak tipikal pemimpin yang menerima kritik dan saran atau justeru tidak?

I: Di jaman sekarang sepertinya bukan lagi waktunya keras dan otoriter. Apalagi orang yang saya hadapi adalah kaum millennial yang tidak ingin dikekang, tentu saya juga harus menyesuaikan diri. Kecuali ada situasi khusus misal penulisan berita yang melanggar kode etik, mau tidak mau saya harus tegas pastinya

P: Menurut kakak seberapa jauh faktor lingkungan kantor dan pergaulan antarkaryawan bisa meningkatkan kapasitas organisasi atau perusahaan?

I: Penting sekali pastinya. Inilah yang menjadi ksyukuran buat kami di Makassar Terkini. Karyawan tidak terkekang. Karyawan bisa bekerja dimanapun dan dalam kondisi seperti apapun. Dengan keputusan kami tidak mewajibkan karyawan ke kantor, justeru bisa membuat karyawan semangat bekerja sembari melakukan aktivitas yang jadi kewajiban karyawan. Sebut saja ayah yang harus bekerja sambil menjaga anaknya, karyawan wanita yang sudah jadi ibu rumah

tangga bisa bekerja sambil masak atau reporter bisa sambil mengetik di jalan saat harus menjenguk orangtuanya. Tugas kami di level manager ke atas memastikan semua isu tercover oleh repoter maupun *content creator*. Kami membahasakan aturan kami ini mengikat tapi tidak mengekang karyawan.

Sesi wawancara informan kedua Anna Satria Ridwan

Hari, Tanggal: Senin 14 November 2022

Lokasi: Via online WhatsApp Video

Peneliti (P)

Informan (I)

P: Sudah berapa lama ki kerja di Makassar Terkini (bulan dan tahun mulai kerja)?

I: lumayan lama, sekitaran 2015 tepatnya sudah lupa.

P: Jelaskan tugas spesifik Anda di perusahaan?

I: tugas saya adalah reporter

P: Kenapa memilih Makassar Terkini di tengah banyaknya media yang ada di Makassar?

I: alasan memilih makassar terkini. mungkin salah satu penyebab adalah ketidak tahuan sy antara keunggulan atau kelemahan media terkini dengan media lainnya. yg pastinya ada keinginan untuk belajar menulis sambil berpenghasilan, dan yang saya kenal pada saat itu ya makassar terkini.

diperkenalkan sama teman kalau media ini memiliki staf yakni editor, reporter, redaktur, dan lainnya yang unggul di bidangnya serta mereka fleksibel. Memang benar, hal itu betul-betul saya rasakan setelah saya bergabung.

P: Apa hal yang membuat Anda bisa memiliki ikatan emosional dengan kantor (manajemen atau personal karyawan)?

I: Manajemennya bisa menyatu dengan saya. maksudnya apa-apa bisa diaturlah, dengan tidak merugikan salah satu pihak. Personil karyawan rasa saudara. Pertama ketemu langsung seru aja.

P: Apa saja aktivitas rutin yang dibuat kantor untuk mempertemukan karyawan (online/offline)? Apakah Anda nyaman dengan kegiatan itu?

I: sebelum pandemi covid, lebih sering mengundang para reporter daerah untuk meeting dan lain lain. Setelah pandemi covid, ketemuannya lebih sering via daring atau online. Tentu hal ini membuat saya nyaman sekali

P: Bagaimana cara Anda untuk menjalin ikatan emosional dengan sesama karyawan?

I: Tidak ada trik trik yang khusus, berjalan begitu saja. Sepertinya saya dan teman kantor sepemikiran. Kalau sekantor itu yang kita kerjasamakan yakni saling mendukung. Jadi kalau komunikasi yah di WhatsApp karena kita berjauhan. Jadinya asik lah. bahkan terkadang permabhasan kita di luar dari kerja.

P: Bagaimana komunikasi Anda dengan atasan? Apakah Anda segan atau justeru santai saja?

I: alhamdulillah komunikasi langsung dengan Pak Adi Santoro selaku managing director saya bisa merasa santai karna sikap beliau yang bisa menerima keluhan

kesah karyawannya. Yang mana beliau mengerti bahwa segala sesuatu itu harus dikomunikasikan. Termasuk atasan langsung dan pemimoin redaksi saya.

P: Apakah menurut Anda pihak antasan Anda sosok yang terbuka menerima kritik dan saran dari bawahan?

I: sangat menerima, bahkan setelah menerima kritikan beliau harus berunding dengan para staf untuk mengambil keputusan. Artinya saran dari staf juga sangat beliau butuhkan.

P: Apakah Anda bebas mengemukakan pendapat?

I: Pastiya tapi tetapnya keputusan di tangan pimpinan

P: Bagaimana sistem pengambilan keputusan dalam bekerja di Makassar Terkini? Apakah banyak musyawarah atau kebanyakan berdasarkan keputusan pemimpin?

I: musyawarah dong kak

P: Bagaimana keterbukaan pimpinan dalam mengelola perusahaan?

I: terbuka dan sesuai apa yang telah disepakati maka itu yang harus terjadi di perusahaan. kita sama-sama bekerja untuk mengembangkan perusahaan

P: Bagaimana cara Anda mengembangkan skill, (membimbing/belajar), serta membangun kerjasama tim antar karyawan?

I: kantor sering mengadakan pelatihan tentang bagaimana kita bekerja di bidang masing masin dan menyatukan misi untuk kemajuan perusahaan. Menyatukan pikiran mungkin bahasanya.

P: Bagaimana suasana tempat kerja di Terkini ID? Apakah formal atau santai saja?

I: santai sekali

P: Apakah Anda pernah merasakan kerepotan mengikuti aktivitas kantor (urusan kerja langsung atau bukan) karena tidak sesuai dengan kepribadian atau situasi pribadi.

I: tidak pernah. kantor tidak pernah membebankan yg berat. krn kantor selalu bisa menerima masukan atau apa kendala dari karyawannya. Koordinator liputan kami itu tidak pernah menerapkan sistem otoriter dalam mengarahkan kami membuat berita. Senyaman-nyamannya kami. Tidak pernah memerintah dengan konsep memaksa. Misal ada halangan, kami bisa saja dibebastugaskan untuk sementara waktu dan selanjutnya tugas dilimpahkan kepada mereka yang berkesempatan. Terutama kalau urusannya soal keluarga. Namun bukan berarti atasan tidak tegas yah. Kamipun patuh dengan perintah atasan.

P: Bagaimana Anda melakukan pendekatan personal ke atasan? apa aktivitasnya? Misal terfonan di tengah kesibukan dan lainnya

I: Kalau tidak ada sesuatu yang penting, komunikasi jarang terjadi kecuali. Namun sata selalu sempatkan memberikan perhatian kepada mereka di hari hari spesial seperti menyempatkan waktu untuk memberikan ucapan selamat lewat WhatsApp. Sebaliknya atasan juga memberikan ucapan kepada semua stafnya jika ada hari hari special.

P: Karena sudah serba digital, apa pernah Anda mengalami kendala teknis di media komunikasi (ponsel) dalam melaksanakan aktivitas kantor dan bagaimana Anda menanganinya?

I: alhamdulillah pernah alami kendala tapi jarang dan masalahnya tidak serius. Tempat saya tugas jaringan sangat mendukung. Kalau ada kendala dari aplikasi upload berita, kita komunikasi langsung dengan atasan untuk mencari solusi dengan teknisnya.

Sesi wawancara informan ketiga Muh Nasruddin

Hari, Tanggal: Senin 21 November 2022

Lokasi: Via telepon

Peneliti (P)

Informan (I)

P: Sejak kapan ki kerja di Makassar Terkini

I: Mulai Desember 2016

P: Jelaskan tugas spesifik Anda di perusahaan?

I: Jurnalis

P: Kenapa memilih Makassar Terkini di tengah banyaknya media yang ada Makassar?

I: Karena saya merasa cocok kerja di sini

P: Apa hal yang membuat Anda bisa memiliki ikatan emosional dengan kantor (manajemen atau personal karyawan)?

I: Di kantor ini saling menghargai dan terbuka

P: Apa saja aktivitas rutin yang dibuat kantor untuk mempertemukan karyawan (online/offline)? Apakah Anda nyaman dengan kegiatan itu?

I: saat rapat, baik melalui tatap muka maupun melalui online. Tentu saja saya nyaman

P: Bagaimana cara Anda untuk menjalin ikatan emosional dengan sesama karyawan?

I: membangun komunikasi dengan baik dan saling menghargai satu sama lain.

P: Menurut Anda, apakah kegiatan lain di luar dari urusan kerja dengan sesama karyawan bisa membantu Anda meningkatkan kinerja?

I: Ngopi bareng sembari sharing tentang pekerjaan.

P: Apakah Anda merasa cocok dengan semua aktivitas yang dibuat kantor untuk karyawannya?

I: cocok

P: Bagaimana komunikasi Anda dengan atasan? Apakah Anda segan atau justru santai saja?

I: Tidak menentu kadang segan dan adakalanya santai.

P: Apakah menurut Anda pihak atasan Anda sosok yang terbuka menerima kritik dan saran dari bawahan?

I: Seperti di awal saya katakan, di kantor saya sangat terbuka. Termasuk terhadap kritik dan saran

P: Apakah Anda bebas mengemukakan pendapat?

I: Iya

P: Bagaimana pihak perusahaan menerima keluhan karyawan secara pribadi baik utusan pekerjaan maupun pribadi?

I: Biasanya melalui rapat redaksi

P: Bagaimana sistem pengambilan keputusan dalam bekerja di Makassar Terkini? Apakah banyak musyawarah atau kebanyakan berdasarkan keputusan pemimpin?

I: Kebanyakan hasil musyawarah

P: Bagaimana cara Anda mengembangkan skill, (membimbing/belajar), serta membangun kerjasama tim antar karyawan?

I: Dengan membangun komunikasi dan sharing terhadap sesama karyawan.

P: Bagaimana suasana tempat kerja di Terkini ID? Apakah formal atau santai saja?

I: Kombinasi antara formal dan santai

P: Apakah perbedaan bahasa bisa/pernah membuat anda mengalami kendala dalam menjalani aktivitas yang disusun kantor untuk karyawan?

I: tidak

P: Pernah ki merasa repot ikut aktivitasnya kantor?

I: Tidak sih

P: Bagaimana Anda melakukan pendekatan personal ke atasan?

I: Tatap muka dan kadang telfonan

P: Karena sudah serba digital, apa pernah Anda mengalami kendala teknis di media komunikasi (ponsel) dalam melaksanakan aktivitas kantor dan bagaimana Anda menanganinya? ceritakan

I: tidak ada kendala, justru sangat membantu, semua aktivitas liputan mulai dari pengambilan foto, video maupun pembuatan naskah berita dan lainnya, semua melalui ponsel.

Sesi wawancara informan keempat Fachrul Khad Khaeril

Hari, Tanggal: Senin, 22 Agustus 2022

Lokasi: WhatsApp Video

Peneliti (P)

Informan (I)

P: Bagaimana pendapat Anda perubahan cara kerja organisasi di Makassar Terkini?

I: Beralih dari sajikan berita berbasis online saja tiba-tiba berubah jadi tambahan konten video, hal itu cukup menyulitkan di awal. Dulunya hanya fokus pada kegiatan atau kejadian, kini saya juga harus mengejar momen dalam sebuah kejadian. Tapi lama kelamaan saya mulai beradaptasi.

P: Bagaimana anda beradaptasi dengan sistem pengambilan keputusan yang diterapkan di masa digital dan sebelumnya?

I: Media cetak sedikit quantity sementara online jumlahnya harus banyak. Meski begitu, sejak di online juga saya harus lebih waspada karena meski dituntut cepat dalam memberita, kami harus tetap hati-hati mengemasnya. Intinya akurasi penting lah.

P: Apakah budaya organisasi memberikan penyemangat Anda dalam bekerja?

I: Sangat efektif. Ada beberapa kegiatan yang saya highlight yakni adanya momen curhat online dimana atasan mendengar keluhan dari karyawan dan bersama-sama manajemen mencarinya. Selain itu rutinitas

koordinasi kami via WhatsApp grup menurut saya sangat membantu keringkasan dalam bekerja.

P: Apakah atasan selama ini terbuka serta menerima kritik dan saran?

I: Tentu saja sangat terbuka, itulah hal menarik dari kantor saya ini. Selama ini kami mendapatkan gaji berdasarkan jumlah poin yang dikumpul. Ada hitungan poin khusus untuk setiap jumlah dan jenis berita. Pernah suatu saat jumlah berita saya yang diterbitkan sangat kurang karena tertahan di editor. Saya ungkapkan di forum rapat, seketika hal itu diatasi. Saya minta kejelasan kepada editor tentang apa kekurangan dan kesalahan saya dalam menulis. Editor dengan senang hati mengungkapkan hingga saya bisa menyesuaikan dengan standar yang mereka tetapkan.

Sesi wawancara informan kelima Mahipal

Hari, Tanggal: Rabu, 31 Agustus 2022

Lokasi: Telepon

Peneliti (P)

Informan (I)

P: Sejak kapan Anda bergabung di Makassar Terkini

I: Saya baru bergabung kak, awal 2022

P: Apa tugas keseharian Anda?

I: Saya sehari-hari bekerja sebagai content writer kak dan saya juga masih mahasiswa di masa akhir penyelesaian studi.

P: Apa yang membuat anda nyaman bekerja di sini?

I: Sebagai perusahaan pertama yang saya tempati berkarya, selama ini saya merasa nyaman-nyaman saja bekerja. Bahkan bisa dibilang kondisi nyamannya bekerja melebihi ekspektasi saya. Awalnya saya kira kantor akan terasa kaku dan tegang, tapi yang terjadi sebaliknya. Semuanya serba santai dan semua orang komunikatif.

P: Bagaimana menurut Anda budaya digital full yang diterapkan di Makassar Terkini?

I: Semuanya memang koordinasinya lewat grup Whatsapp sekarang. Kita dimudahkan kok dengan ini semua. (Ritual) inilah yang kami harapkan

sebenarnya dimana segala bentuk kebiasaan sistem kerja dibahas lewat WhatsApp sebagai aplikasi yang paling familiar dan paling mudah dipakai saat ini. Dengan aktivitas sebelum bekerja pindah di ponsel, kami sebagai kaum milenial dimudahkan karena selama ini aktivitas aktualisasi diri dan aktivitas pribadi memang kebanyakan dilakukan online via WhatsApp.

P: Apakah Anda sempat atau pernah merasakan kesulitan dengan aktivitas kantor sehari-hari?

I: Di awal saya sempat kesulitan memahami instruksi dari atasan termasuk saat komunikasi biasa dengan sesama karyawan. Memang semua orang pakai bahasa Indonesia saat berbicara karena berusaha menyesuaikan dengan kami (karyawan di luar pulau Sulawesi), tapi logat, imbuhan, imbuhan kata, dan intonasi kadang membuat kami bingung di awal-awal. Mungkin saja jika bertemu langsung bisa ditanyakan lebih detil yah, tapi karena bertemu online, ya pastinya sulit. Tapi ribetnya komunikasi itu hanya saya rasakan selama dua pekan lah. Syukurnya makin kesini, kami makin paham apa maksud dari pembicaraan teman-teman.

P: Apakah atasan cukup terbuka menerima kritik dan saran?

I: Selain penggajian yang menurut saya cukup memadai, bekerja di sini kita diajarkan untuk mengemukakan pendapat karena memang pimpinan cukup terbuka menerima kritik dari bawahan serta saran yang membangun.

P: Lalu bagaimana dengan hubungan Anda dengan sesama karyawan?

I: Sebagai anak baru, senior saya sesama wartawan dan *content writer* cukup memabntu. Kami kerap berdiskusi sesama karyawan. Kami suka mendapatkan *insight* dari kakak-kakak senior baik baik caranya memahami informasi maupun cara pandang mereka mengelola isu. Biar bagaimanapun mereka lebih senior punya pengalaman hidup yang lebih.

(Arikunto, 2010)

Sesi wawancara informan ketujuh Syarifuddin

Hari, Tanggal: Rabu, 31 Agustus 2022

Lokasi: Telepon

Peneliti (P)

Informan (I)

P: Sejak kapan ki bergabung dengan Makassar Terkini

I: Lumayan lama mi dek, sejak tahun 2016 saya masuk ke perusahaan ini

P: Apa yang membuat Anda bertahan lebih dari lima di perusahaan ini

I: Dari semua perusahaan media yang pernah saya tempati, inilah yang paling bukin saya betah. Penggajian paling bagus dan menurut saya paling jujur dan adil dalam kesejahteraan karyawan.

P: Hal lain apa lagi yang membuat Anda mantap berlama-lama di perusahaan ini?

I: Sekali lagi saya bilang perusahaann ini sangat terbuka dalam menjalankan bisnis. Termasuk dalam pengambilan keputusan sehari-hari. Saya itu sangat respect dengan manajemen Makassar Terkini. Semua hal yang penting dan urgent dibahas secara terbuka dan kekeluargaan. Misal waktu masa pandemi dimana keuangan perusahaan cukup terganggu. Saat itu pimpinan membicarakan jika mereka tidak ingin mengurangi atau memecat karyawaman, makanya mereka hanya meminta kesediaan karyakan untuk

dipotong Sebagian kecil gajinya. Saya saat itu sangat ikhlas. Bentul akhirnya gaji kami kembali dinormalkan saat pandemi berlalu. Pada permasalahan ini kami mufakat untuk bersedia mengurangi fee demi kelangsungan perusahaan.

P: Apakah menurut Anda seluruh karyawan bisa mengungkapkan pendapat dan ide terkait perusahaan secara terbuka?

I: Tentu saja bisa. Di setiap rapat itu jalannya kita bebas bicara. Diberi kesempatan untuk pertanyaan, membahas isu-isu yang akan diberitakan. Ada juga momen karyawan bisa membicarakan kesulitan pribadi dalam menjalankan tugas.

P: Apakah Anda pernah merasa kesulitan memahami bahasa yang berbeda sesama karyawan atau atasan?

I: saya mengalami beberapa kesulitan meski kadarnya tidak besar yah. Anak-anak jaman sekarang kan punya banyak sekali istilah atau singkatan-singkatan dalam berbahasa, nah saya tidak tahu itu. Misal mereka menyebut atau menulis WAG (WhatsApp group), YGY (Ya Guys Ya), sampai DIY (Do It Yourself), dan masih banyak lagi. Intinya kami yang kurang familiar dan lebih banyak belajar lah kepada yang millennial secara kan ini jaman kejayaan mereka.

P: Apakah cara kerja yang dibuat dalam bentuk aturan sehari-hari pernah menyulitkan Anda?

I: Hasus saya akui, awal-awal bergabung di perusahaan saya sangat kesulitan karena budaya kerja yang serba cepat dan instan. Sementara saya dulunya

puluhan tahun bekerja di media cetak dengan budaya santai dalam proses menulis. Misal dalam sehari di media cetak hanya diwajibkan untuk membuat 1-2 berita saja. Namun berbanding terbalik di media online dimana kami dituntut kerja cepat diharuskan membuat 5-10 berita per harinya. Ada Sekarang saya terus belajar dan senantiasa berpacu dengan waktu.

Sesi wawancara informan kedelapan Lilis Syamsul

Hari, Tanggal: Senin 29 Agustus 2022 dan Rabu, 31 Agustus 2022

Lokasi: Telepon

Peneliti (P)

I: Informan

P: Sudah berapa lama mi kita bekerja di Makassar Terkini

I: Saya baru bergabung kak, awal tahun 2022 lalu ji

P: Kenapa memilih media ini untuk berkarya?

I: Sepengetahuan saya karyawan di sini memang muda-muda dan mereka memang mencari karyawan yang punya perspektif yang berbeda, saya pastinya lebih nyaman bekerja di lingkungan seperti itu, makanya saya melamar.

P: Bagaimana Anda memandang budaya organisasi yang ada Makassar Terkini?

I: Saya sebagai anak milenial sih terbantu kak. Kami lebih suka segala sesuatu yang berbau digital dan itulah yang dipakai Makassar Terkini, jadi klop lah

P: Budaya yang mana yang membuat Anda merasa terbantu dalam melaksanakan tugas?

I: Selama ini kalau ada isu baru akan 'dilempar' di grup WhatsApp kantor. Hal itu tentu saja memudahkan kami dalam bekerja. Isunya sudah tersedia,

selanjutnya hanya fokus mencari angle berita terbaik dan berpotensi lebih viral. Lewat aplikasi WhatsApp juga kami berkoordinasi dengan atasan terkait hasil editan berita baik terkait kesalahan pengetikan atau kesalahan interpretasi berita.

P: Apakah kamu kesulitan menjalin komunikasi dengan orang yang umurnya di atas kamu?

I: Minsdet mereka memang sedikit berbeda tapi perbedaan itu bukan jadi masalah sih buat saya selama beberapa bulan bekerja di sini (Makassar Terkini)

P: Bagaimana dengan lingkungan kerja di Makassar Terkini, apakah Anda nyaman bekerjasama dengan karyawan lain?

I: Meski kami sesama reporter, tapi kami saling support. Saling lempar isu di masing-masing daerah.

P: Bagaimana dengan suasana kerja dengan atasan langsung?

I: sangat nyaman, saya selalu merasa ide saya diakomodir atasan.

P: Apakah atasan terbuka menerima kritik dan saran?

I: Sangat kak, orang kantor itu sangat dewasa dalam menanggapi kritik selama ini. Konsep bahwa semua orang berhak berpendapat, benar-benar diterapkan di sini.

P: Bagaimana cara ta kembangkan kemampuan dalam dunia jurnalistik? Apakah anda belajar jurnalistik di kampus atukah belajar saat bergabung di perusahaan?

I: Di Makassar Terkini saya banyak belajar. Selama ini saya hanya belajar teori saja tentang jurnalisme tapi nyatanya itu tidak cukup untuk bertahan di pekerjaan saya saat ini. Saya terus berbenah dan belajar karena jika tidak banyak belajar saya rasa sulit untuk mengolah sebuah isu menjadi informasi yang seksi untuk dipahami orang

P: Apakah usaha kamu diapresiasi dengan baik oleh pihak kantor?

I: Inilah serunya kantor kami ini, selalu hadiah untuk yang berprestasi dan juga penghargaan dengan dari atasan juga cukup banyak. Makanya kami selalu terpadu untuk rajin berkarya.

Sesi wawancara informan kesembilan Yohannes Prayiga

Hari, Tanggal: Senin, 29 Agustus 2022

Lokasi: Video call

Peneliti (P)

Informan (I)

P: Kenapa bergabung ke perusahaan ini?

I: Sebenarnya saya menantang diri dengan masuk ke sini. Saya dulunya adalah wartawan yang bekerja di majalah. Masuk kesini belajar hal baru di dunia online yang ternyata tidak mudah tapi saya berusaha taklukkan.

P: Apakah budaya kerja Makassar Terkini berbeda dengan perusahaan sebelumnya?

I: Sangat berbeda sekali lah. Kalau dulu kita lebih banyak kumpul secara fisik, sekarang ketemu dengan teman sekantor via online. Kan kalau media cetak harus ada proses editing yang bertatap muka dengan karyawan lainnya. Misal dari proses editing berita ke layouter dan lainnya.

P: Apakah Anda sempat merasa kesulitan berkomunikasi dengan sesama karyawan atau atasan yang memakai sudut pandang millennial?

I: Tentu saja kesulitan di awal, tapi makin kesini sudah tidak. Sejak saya resign dari media cetak pada tahun 2019, saya belum ngerti ilmu SEO dan itu saya pelajari di sini saat bergabung dengan teman-teman Makassar

Terkini. Saya yang proaktif bertanya dan belajar dengan mereka yang sudah mengerti. Termasuk ke adik-adik yang memang mengerti cara kerja dunia internet.

P: Apakah budaya kerja yang ada di Makassar Terkini memudahkan Anda dalam bekerja?

I: Pastinya! Salah satunya yang saya suka adalah pertemuan rutin secara online. Biasanya meeting jadi momen yang bikin malas karena aka nada kritik dilontarkan di momen itu. Namun hal ini tidak terjadi di Makassar Terkini. Semua orang bersemangat menunggu meeting mingguan karena saat itu adalah momen gembira untuk kami yang para penulis. Untuk yang mencapai target pembaca atau target jumlah berita akan mendapatkan hadiah dan tentu saja menggembirakan. Pasalnya pemberian itu di luar dari gaji kantor.

P: Bagaimana dengan komunikasi keseharian Anda dengan sesama karyawan atau atasan?

I: Asyik saja sih. Tidak ada yang pelit ilmu di sini, jadi saling mengajarkan, saling berbagi informasi saja

P: Menurut kakak, atasan terbuka ke karyawan baik terkait urusan managerial ataupun sistem kerja?

I: Itulah yang menjadi daya tarik di media Makassar Terkini. Semuanya diomongin. Termasuk kalau ada kritik silahkan saja diungkap di forum online. No hurt feeling orang.

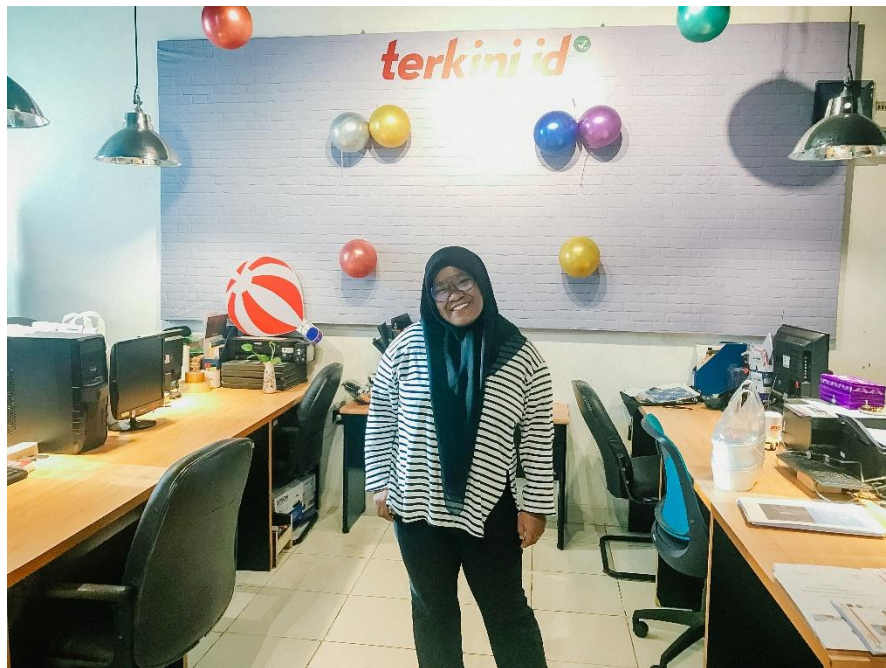
P: Di awal sempat merasakan kesulitan beradaptasi?

I: Secara umum aman saja, tapi sempat ada masalah karena bahasa yang berbeda. Selama ini meeting via online kan, kadang ada bahasa yang kurang saya pahami, maklum saya dari Jawa jadi kadang celetukan dan beberapa kata kurang saya pahami. Nah menurut saya asing saat itu. Jika menurut saya informasi tersebut penting dan harus saya ketahui, saya kadang menunggu sampai *meeting* selesai lalu menanyakannya kepada orang tertentu. Diantaranya menanyakan kepada sesama karyawan yang tinggal di luar daerah atau ke atasan langsung saya.

DOKUMENTASI



Foto bersama Hasbi Zainuddin



Ruang redaksi Makassar Terkini



Proses wawancara dengan Syarifuddin



Wawancara dengan Suriani Echal Panca



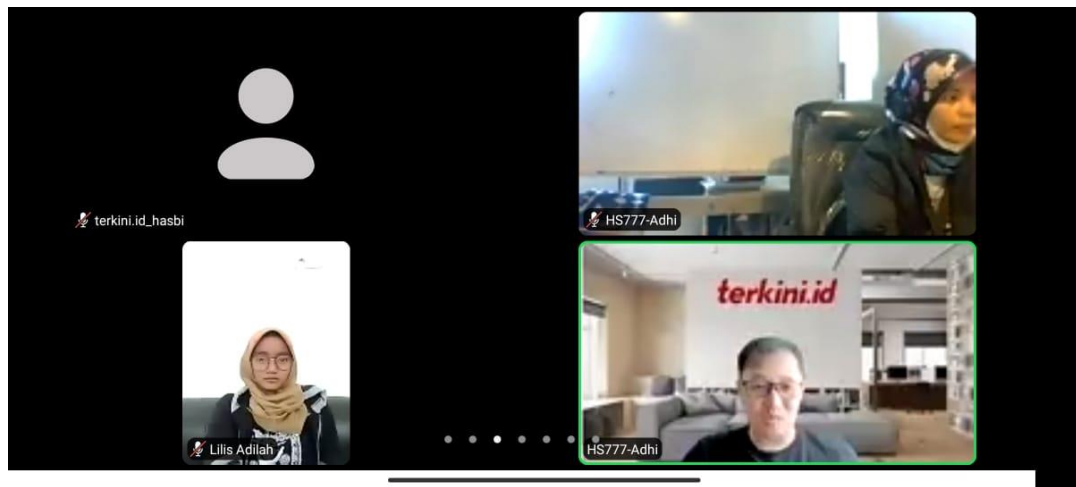
Proses wawancara dengan Fahrul Khad Haeril



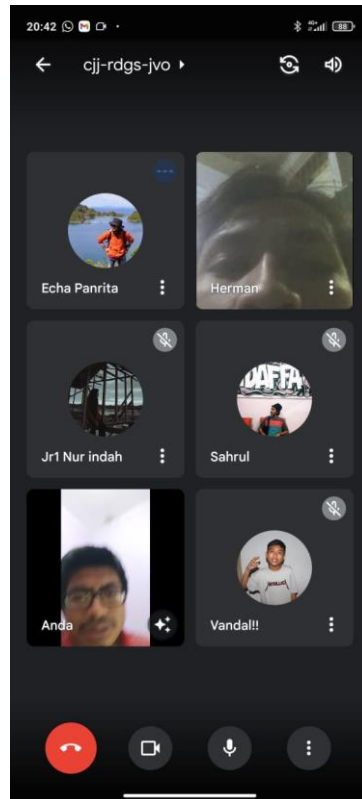
Proses wawancara di Bandara Sultan Hasanuddin Makassar



Wawancara dengan Yohannes Prayoga



Tangkapan layar zoom meeting Makassar Terkini



Suasana zoom meeting tim Makassar Terkini



Tangkapan layar grup WhatsApp Makassar Terkini