

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Konteks Penelitian**

Dalam sebuah kelembagaan tentunya terdapat suatu organisasi. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah untuk berkumpul. Organisasi beranggotakan sekelompok manusia untuk tujuan bersama, namun tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing anggota organisasi tidak berbeda dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi itu sendiri. Karena organisasi itu sendiri bertujuan agar para anggotanya bisa mencapai tujuan yang dikehendaki. Oleh karena itu selama masih mau bergabung dengan organisasi berarti mereka juga mau saling membantu dalam mencapai tujuan perusahaan/lembaga. Sebuah organisasi sangat berharap akan keberhasilan sebuah organisasi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi terdapat dari komunikasi organisasi di dalamnya.

Komunikasi organisasi merupakan proses penghasilan, penyalurkan, dan menerima pesan-pesan dalam keseluruhan proses organisasi. dalam komunikasi, kemampuan komunikator, keakuratan pesan, proses pengendalian, ketetapan saluran dan menerima pesan merupakan komponen yang sangat penting. Komunikasi organisasi bertujuan untuk memberi dan menerima informasi untuk mempengaruhi orang lain, membantu orang lain, menyelesaikan masalah, membuat keputusan, dan mengevaluasi perilaku

secara efektif. Tanpa adanya komunikasi, beberapa tujuan tersebut tidak akan dapat tercapai.<sup>1</sup>

Bentuk komunikasi dalam suatu organisasi ada dua, yaitu komunikasi internal dan komunikasi eksternal. Komunikasi internal yang terjadi dalam organisasi dan antara anggota organisasi, komunikasi internal terdiri dari komunikasi ke bawah yaitu antara atasan ke bawahan, komunikasi ke samping antara karyawan ke karyawan dan komunikasi ke atas yaitu antara bawahan ke atasan, sedangkan komunikasi ke luar, komunikasi keluar yaitu komunikasi lintas saluran yang merupakan komunikasi yang berlangsung antara organisasi dengan pihak masyarakat yang ada di luar organisasi.<sup>2</sup> Komunikasi tersebut akan sangat mempengaruhi dari suatu perusahaan atau lembaga. Semua yang ada dalam suatu perusahaan atau lembaga tergantung dari komunikasi dalam organisasi begitu juga dengan komunikasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi. Budaya organisasi tidak dapat berhasil tanpa melalui komunikasi organisasi yang baik, karena komunikasi dalam budaya organisasi bertujuan untuk saluran dalam mensosialisasikan kepada anggota terhadap budaya organisasi. Dalam bentuk pesan untuk mensosialisasikan budaya organisasi yang akan disampaikan dalam komunikasi organisasi.

Budaya organisasi ini mempunyai banyak elemen terkait dengan isi budaya organisasi, yaitu terdiri dari artefak, nilai-nilai, norma, kepercayaan

---

<sup>1</sup>Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 189-190

<sup>2</sup>*Ibid*, hal. 193

dan asumsi.<sup>3</sup> Dari kelima elemen dalam budaya organisasi ini dapat disosialisasikan melalui komunikasi dalam organisasi. Budaya organisasi banyak yang berhasil membuat suatu organisasi menjadi lebih stabil, lebih maju terhadap perubahan lingkungan. Suatu budaya organisasi yang kuat akan dapat memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi anggota organisasi dalam hal pemahaman yang jelas dan lugas tentang suatu persoalan yang diselesaikan. Banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif.<sup>4</sup>

Dengan adanya budaya organisasi disuatu lembaga atau perusahaan semua kebijakan-kebijakan yang telah dibuat bisa sewaktu-waktu berubah dan dikembangkan guna mengikuti perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respons terhadap perubahan lingkungan.<sup>5</sup> Perubahan budaya organisasi menjadi kendala karyawan dalam beradaptasi dari nilai budaya organisasi yang lama ke perubahan nilai budaya organisasi yang baru. Persoalannya kebanyakan manusia tidak akan mau mengikuti perubahan atas perintah tanpa mereka sadar sendiri, sukarela dan ikhlas dari dalam hati tanpa sebuah keterpaksaan. Seperti halnya di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar yang sangat menjaga budaya organisasi dengan baik masih ada kelaleian. Waktu itu diadakan rapat mendadak, tetapi

---

<sup>3</sup>Wirawan, *Budaya Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta:Salemba Empat, 2007), hal. 41-53

<sup>4</sup>Komang Wardana, *Perilaku Keorganisasian Cetakan Pertama*, (Yogyakarta: Ghraha Ilmu,2009), hal. 165

<sup>5</sup>Wibowo, *Manajemen Perubahan Edisi kedua*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hal. 481

ada karyawan yang tidak ikut rapat karena kurangnya informasi dan karyawan masih terbawa budaya organisasi yang jadwal rapatnya biasanya diadakan pada satu bulan satu kali diawal bulan.

Dari penjelasan di atas maka dapat diketahui bahwa keberhasilan penerapan dalam budaya organisasi tentunya melalui proses komunikasi organisasi yang baik. Komunikasi mencakup suatu kegiatan dimana anggota organisasi mempelajari seluk beluk organisasi dan bagaimana mereka harus berinteraksi melalui proses komunikasi diantara anggota organisasi untuk menjalankan semua aktivitas organisasi. Adanya proses komunikasi dalam menjalankan pekerjaan akan sesuai dengan kapasitas dan ruang lingkup pekerjaan. Komunikasi memegang peran penting dalam organisasi, tanpa komunikasi organisasi akan berhenti, karena tidak ada dinamika yang berjalan dalam organisasi itu.<sup>6</sup>

Melalui komunikasi yang baik dalam suatu organisasi akan mampu menjadi budaya organisasi sesuai yang diharapkan. Budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang tinggi, karena dengan tercapainya budaya organisasi sesuai visi dan misi di suatu lembaga akan dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi.<sup>7</sup> Karena budaya organisasi di dalam suatu organisasi pada dasarnya terbentuk karena manusia memiliki kebutuhan untuk berkomunikasi yang merupakan proses sosial dari suatu organisasi. Komunikasi dengan interaksi yang semakin

---

<sup>6</sup>Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi aksara, 2011), hal. 1

<sup>7</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 88

tinggi intensitasnya akan menghasilkan kelompok membentuk suatu karakter yang konsisten.

Dengan adanya budaya organisasi yang disosialisasikan melalui komunikasi organisasi, karyawan dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumberdaya manusia sehingga akan meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>8</sup> meningkatkan tingkah laku yang akan menjunjung tinggi rasa hormat dan santun di dalam lingkungan kerjanya dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya sosialisasi budaya organisasi melalui saluran komunikasi diharapkan pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan tepat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat berjalan dengan baik jika dalam komunikasi di suatu organisasi juga berjalan dengan baik, dan keberhasilan sebuah budaya itu sendiri akan berdampak pada kinerja dari suatu karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik menyusun penelitian dengan judul “**Penerapan Komunikasi Organisasi dalam Mensosialisasikan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri Cabang Pembantu Kanigoro Blitar**”.

---

<sup>8</sup>Wibowo, *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*, (Jakarta Utara: Rajawali Pers, 2011), hal. 485

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis memfokuskan penelitian pada:

1. Bagaimana penerapan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar?
2. Bagaimana peningkatan kinerja karyawan setelah adanya penerapan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar?
3. Apa hambatan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada fokus masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui penerapan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar?
2. Untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah adanya penerapan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar?
3. Untuk mengetahui hambatan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar?

## **D. Kegunaan Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepastakaan, khususnya mengenai kajian empirik dari penerapan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi agar penerapan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi menjadi bahan pertimbangan dalam penerapannya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemerintah tentang penerapan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar, sehingga pemerintah mampu menyerap apa yang menjadi kepentingan lembaga maupun nasabah.

#### b. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai penerapan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar.

#### c. Bagi Akademik

Penulisan skripsi ini di harapkan dapat memberikan kontribusi berupa buku bacaan perpustakaan dilingkungan Institut Agama Islam

Negeri Tulungagung, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan juga menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang teoritis maupun praktis yang berkaitan dengan penerapan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- d. BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar dan lembaga-lembaga lainnya

Memberikan sumbangan pemikiran kepada praktisi perbankan secara keseluruhan, khususnya BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar, sebagai salah satu acuan dalam dalam melaksanakan prinsip-prinsip ekonomi yang sesuai dengan syariat Islam.

## **E. Penegasan Istilah**

Untuk menghindari kerancuan pemahaman dari perbedaan cara pandang terhadap judul yang akan diajukan untuk skripsi ini maka kiranya penulis perlu menjelaskan istilah-istilah dalam judul “Penerapan Komunikasi Organisasi dalam Mensosialisasikan Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar”.

1. Penegasan secara konseptual
  - a. Komunikasi organisasi merupakan sebuah proses komunikasi yang terjadi pada sebuah organisasi formal maupun oerorganisasi informal dalam bentuk komunikasi yang kompleks. Komunikasi dalam organisasi khususnya mempunyai hubungan dengan satu atau lebih dimensi-dimensi struktur organisasi (misalnya peranan, status,

kompleksitas teknologi, pola-pola otoritas, dan sebagainya). komunikasi menyediakan alat-alat untuk mengambil keputusan, melaksanakan keputusan menerima umpan balik dan mengoreksi tujuan serta prosedur organisasi. Apabila komunikasi berhenti maka aktivitas organisasi akan berhenti. Dengan demikian, tinggalah kegiatan-kegiatan individu yang tidak terorganisasi.<sup>9</sup>

- b. Budaya organisasi merupakan norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi. Budaya organisasi bersifat berbeda antara satu dan lain organisasi, masing-masing mempunyai ciri spesifik yang membedakan. Namun, budaya organisasi tidak selalu tetap, dan perlu selalu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan. Perubahan budaya organisasi diperlukan agar organisasi dapat tetap *survive*, mengembangkan budaya berprestasi, mengubah pola pikir dan memelihara kepercayaan dalam organisasi.<sup>10</sup>
- c. Sosialisasi budaya organisasi merupakan sebagai aktivitas yang dilakukan untuk mencapai kesesuaian dan keselarasan individu organisasi dengan budaya dan lingkungan organisasinya.<sup>11</sup> manfaat sosialisasi dapat kita lihat dari dua sudut pandang, yaitu dari sisi karyawan dan organisasi. Bagi karyawan, sosialisasi dapat

---

<sup>9</sup>Tommy Suprpto, *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. (Yogyakarta:Media Pressindo, 2009), hal. 110

<sup>10</sup>Wibowo, *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), hal. 481

<sup>11</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal.31

memberikan gambaran yang jelas mengenai organisasi yang dimasuki, sehingga hal ini dapat membantu karyawan dalam membuat keputusan yang tepat sesuai dengan situasi yang dihadapi. Selain itu, sosialisasi budaya organisasi dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk memudahkan mereka dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, pekerjaan dan anggota organisasi yang lain, sehingga dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi yang ada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.<sup>12</sup>

- d. Kinerja, kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam, dari sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya dan sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. demikian pula apakah lingkungan kerja situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan sekerja. Mengingat banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, kinerja dapat

---

<sup>12</sup>*Ibid*, hal. 31

dipandang sebagai proses atau hasil dari pekerjaan. Karena, kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.<sup>13</sup>

- e. BMT adalah BMT merupakan organisasi bisnis yang juga berperan sosial. Peran sosial BMT akan terlihat pada definisi baitu maal, sedangkan peran bisnis BMT terlihat dari definisi baitul tamwil. Sebagai lembaga sosial, baitul maal memiliki kesamaan fungsi dan peran dengan Lembaga Amil Zakat (LAZ), oleh karenanya baitul maal ini harus didorong agar mampu berperan secara profesional menjadi LAZ yang mapan. Fungsi tersebut paling tidak meliputi upaya pengumpulan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf dan sumber dana-dana sosial lain, dan upaya pentasyarufan zakat kepada golongan yang paling berhak sesuai dengan ketentuan asnabiah (UU Nomor 38 tahun 1999). BMT didirikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas usaha ekonomi untuk kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.<sup>14</sup>

### 3. Penegasan secara operasional

Secara operasional yang dimaksud dengan penerapan komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar adalah upaya yang ditempuh pihak lembaga mengenai penerapan

---

<sup>13</sup>*Ibid*, hal. 80

<sup>14</sup>Muhammah Ridwan, *Manajemen Baitul Mall Wa Tamwil*, (Yogyakarta: UII Press, 2004), hal. 126

komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di BMT UGT Sidogiri capem Kanigoro Blitar.

#### **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam mengarahkan penulisan skripsi ini untuk lebih sistematis dan sesuai dengan pokok permasalahan, sehingga memudahkan pembaca untuk memahami kandungan dari karya ilmiah ini, penulis membagi dalam V (lima) bab yang masing – masing bab terdiri dari sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, bab ini memuat konteks penelitian yang mendorong penulis untuk menulis skripsi ini, fokus masalah, tujuan dan kegunaan penulisan, penegasan judul metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II Kajian Pustaka, berisi diskripsi teori yang dipakai peneliti untuk mengkaji masalah. Membahas tentang kajian pustaka yang berupa kajian-kajian teori terkait dengan :komunikasi organisasi, budaya organisasi, sosialisasi budaya organisasi, kinerja karyawan dan BMT, dalam bab ini juga berisi penelitian terdahulu dan paradigma penelitian.

Bab III Metode Penelitian, dalam hal ini penulis membahas proses penelitian yang digunakan dalam penelitian antara lain: rancangan penelitian, kehadiran peneliti, lokas penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisa data, pengecekan keabsahan temuan dan tahap-tahap penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bab ini membahas secara khusus mengenai permasalahan yang timbul dengan disertai fakta kasus yang ada. Dalam hal ini penulis mencoba membahas tentang deskripsi singkat keadaan obyek, penerapanj komunikasi organisasi dalam sosialisasi budaya organisasi, peningkatan kinerja karyawan setelah adanya komunikasi organisasi dalam mensosialisasikan budaya organisasi, dan hambatan-hambatan komunikasi organisasi dalam sosialisasi budaya organisasi.

Bab V Penutup, pada bab ini terdiri dari: kesimpulan dan saran, yang dihasilkan dari keseluruhan pembahasan yang telah disampaikan. Kemudian dilengkapi dengan daftar pustaka