BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Review* Hasil Penelitian Sejenis

2.1.1 Muhammad Subni: Budaya Organisasi Aliyah Negri 3 Malang

Salah satu penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian ini adalah tesis dari Muhammad Subni, mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malang dari Program Pascasarjana - S2 Manajemen Pendidikan Islam. Tesis ini terbit pada 2007 dengan judul: "Budaya Organisasi Aliyah Negeri 3 Malang".

Muhammad Subni melakukan penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif melalui rancangan studi kasus dengan menggunakan pendekatan fenomenologis. Hasil penelitian ini menyimpulkan proses pembentukan budaya organisasi di MAN 3 Malang, latar belakang terbentuknya budaya organisasi tersebut serta mengungkap hal-hal yang melatari setiap tahapan dalam proses pembentukan budaya, sehingga lembaga pendidikan dipandang menpunyai kebudayaannya tersendiri yang mebedakan dengan institusi lainnya.

Tesis ini mirip dengan penelitian yang dilakukan peneliti, hanya saja kasus yang diteliti berbeda. Penelitian ini dialakukan untuk menggambarkan proses adaptasi atau penyesuaian diri setelah terjadi alih fungsi PGAN 6 Tahun Malang menjadi MAN 3 Malang dan pembangunan sistem sekolah yang ditandai dengan kehadiran pemimpin yang berpengalaman.

repository.unisba.ac.id

Tesis milik Muhammad Subni ingin mengetahui proses pembentukan budaya organisasi yang adaptif dan pemanfaatan upaya peluang MAN 3 Malang agar dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Sedangkan penelitian ini ingin membahas tentang proses budaya organisasi perwakafan diri di Pondok Modern Darussalam Gontor.

2.1.2 Prasta Dimi Fadilah: Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Percobaan (Studi Kasus di Sekolah Dasar Negri Percobaan 1 Malang)

Prasta Dimi Fadilah adalah mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negri Malang jurusan Administrasi Pendidikan yang menyelesaikan skripsinya pada tahun 2012, yang skripsinya dia beri judul: "Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Percobaan (Studi Kasus di Sekolah Dasar Negri Percobaan 1 Malang)".

Skripsi ini mendeskripsikan tentang komponen budaya organisasi di SDN Percobaan 1 Malang yang cukup banyak; visi; misi; artefak; bahasa tata tertib dan struktur organisasi. Karena pada dasarnya SD Negeri masih banyak kekurangaan dalam penanganan sekolah secara keseluruhan, muai dari bagian akademik, administrasi sekolah, kantin dan perilaku para siswa yang sering melanggar tata tertib. Banyak kebiasaan atau budaya sekolah lain yang belum dilaksanakan di sekolah ini. Tetapi ada juga sebagian dapat dicontoh oleh mahasiswa administrasi pendidikan, yakni perilaku Islami yang ditanamkan oleh pihak sekolah.

repository.unisba.ac.id

2.1.3 Krisna Anindyka. Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Organisasi terhadap Komitmen. Organisasional (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912)

Salah satu penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian ini adalah tesis dari Krisna Anindyka, mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia tahun 2013. Tesis ini diterbitkan dengan judul: Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Organisasi terhadap Komitmen. Organisasional (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912).

Krisna Anindyka melakukan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada 118 responden dengan model skala likert. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai budaya organisasi perusahaan yang baru (SEMANGAT: Sinergi, Empati, Moral, Aktif, Nasionalis, Gigih, Apresiatif dan Teladan) terhadap komitmen organisasional dengan studi kasus pada pegawai kantor pusat AJB Bumiputera 1912. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori model perubahan budaya organisasi oleh Lundberg. Metode penelitian yang digunakan adalah positivisme dengan sifat penelitian adalah eksplanatif. Yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan nilai-nilai budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

Penilitian ini mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, membahas tentang nilai-nilai dalam budaya organisasi perusahaan AJB Bumiputera 1912. Namun memiliki perbedaan karena tesis ini menggunakan metode peneitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh nilai-nilai

repository.unisba.ac.id

budaya organisasi perusahaan yang baru (SEMANGAT: Sinergi, Empati, Moral, Aktif, Nasionalis, Gigih, Apresiatif dan Teladan) terhadap komitmen organisasional dengan studi kasus pada pegawai kantor pusat AJB Bumiputera 1912.

Tabel 2.1
***Review* Penelitian Sejenis**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Inti Bahasan	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Subni	Budaya Organisasi Aliyah Negri 3 Malang	Kualitatif	Proses pembentukan budaya organisasi di MAN 3 Malang, latar belakang terbentuknya budaya organisasi dan mengungkap hal-hal yang melatari setiap tahapan dalam proses pembentukan budaya	Menggunakan metode penelitian kualitatif melalui rancangan studi kasus. Meneliti budaya organisasi suatu institusi.	Menggambarkan proses adaptasi atau penyesuaian diri setelah terjadi alih fungsi PGAN 6 Tahun Malang menjadi MAN 3 Malang dan pembangunan sistem sekolah ang ditandai dengan kehadiran pemimpin yang berpengalaman. Peneliti mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam
2.	Prasta Dimi Fadilah	Budaya Organisasi di Sekolah Dasar Percobaan (Studi Kasus di Sekolah Dasar Negri Percobaan 1 Malang)	Kualitatif	Mendeskripsi-kan tentang komponen budaya organisasi di SDN Percobaan 1 Malang	Menggunakan metode penelitian kualitatif melalui rancangan studi kasus. Meneliti budaya organisasi suatu institusi.	Komponen budaya organisasi di SDN Percobaan 1 Malang banyak kekurangaan dalam penanganan sekolah secara keseluruhan, di bagian akademik, administrasi sekolah dan pelanggaran tata tertib. Peneliti mengambil jurusan Administrasi Pendidikan.
3.	Krisna Anindyka	Pengaruh Nilai-Nilai Budaya Organisasi terhadap Komitmen. Organisasional (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Pusat AJB Bumiputera 1912).	Kuantitatif	menjelaskan pengaruh nilai-nilai budaya organisasi perusahaan yang baru terhadap komitmen organisasional dengan studi kasus pada pegawai kantor pusat AJB Bumiputera 1912	Meneliti tentang nilai-nilai yang terkandung dalam suatu organisasi	Menggunakan metode peneltian kuantitatif dengan teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada responden
4.	Athia Hilda Sa`idah	Budaya Organisasi perwakafan diri di Pondok Modern Darussalam Gontor.	Kualitatif	Menjelaskan bagaimana komunikasi yang dijalin sehingga membentuk budaya organisasi tersebut di Pondok Gontor .	Menggunakan metode penelitian kualitatif melalui rancangan studi kasus. Meneliti budaya organisasi suatu institusi.	Komunikasi bisa terjalin hingga membentuk suatu budaya di Pondok Gontor

repository.unisba.ac.id

2.2 Tinjauan Teoritis

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi telah menyatakan peran pentingnya untuk keberlangsungan hidup manusia, memperlakukan komunikasi sebagai pusat kehidupan kemanusiaan. Seetiap aspek kehidupan manusia dipengaruhi oleh komunikasi seseorang dengan yang lainnya, seperti pesan-pesan dari orang yang tidak kita kenal – orang orang dari jauh dan dekat (Littlejohn dan Foss, 2008:3).

Sedangkan definisi komunikasi menurut DeVito (2011:24), komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan penerima pesan yang terdistorsi oleh gangguan (*noise*), terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, mempunyai pengaruh tertentu dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Dalam komunikasi terdapat lingkungan komunikasi yang setidaknya memiliki tiga dimensi; fisik, yang meliputi segala macam ruang; sosial psikologis, yakni tata hubungan status di antara mereka yang terlibat, peran dan peraturan yang dijalankan orang; serta aturan budaya masyarakat di mana mereka berkomunikasi dan temporal yang mencakup waktu dmana komunikasi berlangsung.

Menurut Hermawan (2012:4), komunikasi digunakan untuk mengungkapkan kebutuhan organisasi. Manusia berkomunikasi untuk membagi pengetahuan dan pengalaman dengan menggunakan bentuk-bentuk komunikasi, seperti bahasa, sinyal, berbicara, tulisan, gerakan dan penyiaran agar manusia bisa menyampaikan tujuan. Penyampaiannya dapat berupa interaktif, transaktif, bertujuan atau mungkin tidak bertujuan. Karena pada dasarnya komunikasi adalah

repository.unisba.ac.id

suatu proses penyampaian infomasi (pesan, ide, gagasan) dari satu pihak kepada pihak lain agar terjadi saling mempengaruhi di antara keduanya. Pula komunikasi merupakan sebuah proses interaksi untuk berhubungan yang pada mulanya berlangsung sederhana, dimulai dengan sejumlah ide yang abstrak atau pikiran dalam otak seseorang untuk mencari data atau menyampaikan informasi yang menjadi sebuah bentuk pesan, disampaikan langsung maupun tidak langsung menggunakan kode visual, kode suara maupun kode tulisan.

Dalam komunikasi terdapat dua bentuk umum tindakan yang terjadi, yaitu penciptaan pesan dan penafsiran pesan. Pesan di sini didefinisikan sebagai 'sesuatu' yang ditunjukkan agar mendapat perhatian dari seseorang. Selanjutnya, bentuk kedua, saat pesan telah ditunjukkan maka pesan akan ditafsikan, berarti menguraikan atau memahami sesuatu dengan cara tertentu.

Melalui komunikasi, sikap dan perasaan seseorang atau kelompok dapat dipahami oleh pihak lain. Tetapi komunikasi hanya akan efektif apabila pesan yang disampaikan dapat ditafsirkan 'sama' oleh penerima pesan tersebut. Ternyata komunikasi dalam tingkat akademis telah berkembang pesat. Namun subjek dari komunikasi tetap sama, yakni komunikator (penyampai pesan) dan komunikan (penerima pesan). Sedangkan pekerjaan dalam komunikasi mencerminkan keragaman komunikasi itu sendiri. Begitu melekatnya komunikasi pada diri manusia. Karena komunikasi, interaksi yang tidak bisa ditinggalkan bahkan ketika hanya untuk menyentuh dirinya sendiri, seseorang harus berkomuikasi. Tak seorang pun yang tidak bisa melepaskan dirinya dari komunikasi dan terlebih karena manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk

repository.unisba.ac.id

sosial yang tidak mungkin hidup sendiri, memerlukan kehidupan sosial, membutuhkan orang lain.

Pada dasarnya, komunikasi bergantung pada kemampuan kita untuk memahami satu sama lain. Walaupun sebenarnya komunikasi tersebut bisa menjadi ambigu, satu tujuan utamanya, yaitu pemahaman. Kegitan keseharian seseorang diselubungi oleh banyak percakapan akan tetapi orang-orang tersebut menjadi tidak yakin bagaimana mengekspresikan pikiran mereka. Maka komunikasi adalah proses sosial di mana individu-individu menggunakan simbol-simbol untuk menciptakan dan menginterpretasikan makna dalam lingkungan mereka (West dan Turner, 2008:3).

Harold D. Lasswell salah satu peletak dasar ilmu komunikasi menyebutkan tiga fungsi dasar yang menjadi penyebab mengapa manusia perlu berkomunikasi (Cangara, 2005:2):

1. Hasrat manusia mengontrol lingkungannya. Melalui komunikasi manusia dapat mengetahui peluang-peluang yang ada dimanfaatkan, dipelihara dan menghindar dari hal-hal yang mengancam alam sekitarnya. Melalui omunikasi pula manusia dapat mengetahui kejaadian alam sekiar.
2. Upaya manusia untuk beradaptasi dengan lingkungan. Proses kelanjutan suatu masyarakat, sesungguhnya bagaimana masyarakat itu sendiri bisa beraadaptasi dengan lingkunganya. Manusia memerlukan penyesuaian agar kehidupannya menjadi harmonis.
3. Upaya untuk melakukan transformasi warisan sosial. Suatu masyarakat yang ingin mempertahankan keberadaannya maka para anggotanya dituntut untuk melakukan pertukaran nilai, perilaku dan peranan.

Ketiga fungsi ini menjadi patokan dasar bagi setiap individu dalam setiap berhubungan dengan masyarakat. Berlo menyebut secara ringkas bahwa komunikasi sebagai instrumen dari interaksi sosial yang berguna untuk

repository.unisba.ac.id

mengetahui keberadaan diri sendiri dalam menciptakan keseimbangan dalam masyarakat (Byrnes dalam Cangara 2005:3).

2.2.2 Organisasi

Sebelumnya, akan dijelaskan terlebih dahulu tentang organisasi. Istilah organisasi dari bahasa Latin organizer, yang secara harfiah berarti paduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung. Di antara para ahli ada yang menyebut paduan itu sistem, ada yang menamakannya sarana (Romli, 2014:2).

Everet M. Rogers dalam bukunya *Communication in Organization*, mendefinisikan organisasi sebagai suatu sistem yang mapan dari mereka yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui jenjang kepangkatan dan pembagian tugas. Robert Bonnington dalam buku Modern Bussiness: "A System Approach, mendefinisikan organisasi sebagai sarana di mana manajemen mengoordinasikan sumber bahan dan sumber daya manusia melalui struktur formal dari tugas-tugas dan wewenang" (Romli, 2014:2).

Di dalam kehidupan bermasyarakat, manusia dikenalkan dengan organisasi. Menurut DeVito (1985:377), organisasi pada hakikatnya adalah suatu wadah untuk sekelompok orang yang dibentuk oleh masyarakat itu sendiri, baik yang berbadan hukum maupun yang tidak berbadan hukum, yang berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat dalam membangun bangsa dan negara. Sebagai makhluk yang selalu hidup bersama-sama, manusia membentuk organisasi sosial untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang tidak dapat mereka capai sendiri (Romli, 2014:1).

repository.unisba.ac.id

Menurut Ndraha (2010:53), organisasi juga dapat diamati sebagai *living organism* seperti hanya manusia dan sebagai produk proses *organizing*. Sebagai *living organism* yang sudah ada, suatu organisasi merupakan *output* proses panjang di masa lalu sedangkan sebagai produk proses organizing, organisasi sebagai *input* bagi usaha mencapai tujuan.

Menurut Davis dan Newstorm (1985:4), organisasi adalah sistem sosial. Organisasi digunakan sebagai tempat atau wadah di mana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan dibentuknya organisasi. Organisasi juga dapat diartikan sebuah kelompok individu yang diorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Jumlah individu sangat bervariasi jika dilihat dari satu organisasi ke organisasi yang lainnya. Begitu juga dengan struktur yang bervariasi. Di dalam organisasi terdapat struktur formal maupun informal.

2.2.3 Komunikasi Organisasi

Di saat yang sama ketika terbentuk sebuah organisasi, terjadi pula proses penciptaan makna atas interaksi dan para anggota terlibat dalam proses tersebut (bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi). Yang demikian itulah komunikasi organisasi. Jika organisasi semakin besar dan semakin kompleks maka demikian juga dengan komunikasinya (DeVito, 1985 : 337).

repository.unisba.ac.id

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto dalam Romli, 2014:4). Korelasi antara ilmu komunikasi dengan organisasi terletak pada manusia-manusia yang terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi itu.

Contad (dalam Romli, 2014:2) mengidentifikasikan tiga komunikasi organisasi sebagai berikut: fungsi perintah, fungs relational, fungsi manajemen ambigu.

1. Fungsi perintah berkenaan dengan anggota-anggota organisasi mempunyai hak dan kewajiban membicarakan, menerima, menafsirkan dan bertindak atas suatu perintah. Tujuan dari fungsi perintah adalah koordinasi di antara sejumlah anggota yang bergantung dalam anggota yang bergantung dalam organisasi tersebut.
2. Fungsi rasional berkenaan dengan komunikasi memperbolehkan anggota-anggota menciptakan dan mempertahankan bisnis produktif hubungan personal dengan anggota organisasi lain. Hubungan dalam pekerjaan mempengaruhi kinerja pekerjaan (*job performance*) dalam berbagai cara. Misal: kepuasan kerja, aliran komunikasi kebawah maupun keatas dalam hierarki organisasional dan tingkat pelaksanaan perintah.
3. Fungsi manajemen ambigu berkenaan dengan pilihan dalam situasi organisasi sering dibuat dalam keadaan yang sangat ambigu. Misal: motivasi berganda muncul karena pilihan yang diambil akan mempengaruhi rekan kerja dan organisasi, demikian juga diri sendiri; tujuan oraganisasi tidak jelas dan konteks yang yang mengharuskan adanya konteks yang mengharuskan adanya plihan tersebut mungkin tidak jelas.

Komunikasi organisasi (*organizasional communication*) mencakup komunikasi yang terjadi di dalam dan di antara lingkungan yang besar dan luas. Komunikasi organisasi sangatlah bervariasi karena meliputi komunikasi antarindividu (percakapan antara anggota), kesempatan bicara di depan publik (presentasi yang dilakukan oleh petinggi organisasi), kelompok kecil (kelompok

repository.unisba.ac.id

kerja yang mempersiapkan laporan) dan komunikasi yang menggunakan media (memo internal, *e-mail* dan konverensi jarak jauh). Oleh karenanya, organisasi terdiri atas kelompok yang diarahkan oleh tujuan akhir yang sama (West dan Turner 2012:38).

2.2.4 Budaya

Menurut Liliweri (2014:2), istilah kebudayaan pernah digunakan Cicero, orator Romawi Kuno, merupakan metafora yang bersumber dari ilmu pertanian (budidaya tanaman) yang dijadkan sebagai filosofi yang menjelaskan tentang perkembangan jiwa manusia,yang secara teologis, merupakan cita-cita tertinggi dalam setiap upaya perkembangan manusia.

Dengan begitu istilah kebudayaan yang aslinya berarti budidaya jiwa atau pikiran itu, memperoleh arti modern dalam tulisan-tulisan para pemikir Jerman abad ke-18 yang sekaligus menampilkan kontras antara kebudayaan dan peradaban. Kebudayaan sebagai pernyataan sikap, perasaan, nilai-nilai dan perilaku yang menjadi cirri khas dan diinformasikan kepada masyarakat secara keseluruhan atau kelompok sosial tertentu. Kebudayaan merupakan bagian dari manusia, dialah yang membimbing nilai-nilai manusia, perilaku serta interaksi manusia dengan yang lainnya (Liliweri, 2014:11).

Menurut Edward (dalam Liliweri, 2014:12), kebudayaan sebagai kumpulan yang kompleks dari pengetahuan, kepercayaan, seni, hukum, moral, adat istiadat dan setiap kemampuan lain atau kebiasaan yang diperoleh manusia sebagai anggota masyarakat. Istilah kebudayaan ini dapat digunakan untuk menjelaskan suatu masyarakat kolektif atau menjelaskan kebudayaan manusia

repository.unisba.ac.id

secara keseluruhan. Dan kebudayaan juga sebagai pola pemikiran dan perilaku yang sudah dikenal masyarakat.

Menurut Mulyana (2010:213), faktor-faktor internal bukan saja mempengaruhi atensi sebagai sebagai salah satu aspek persepsi tetapi juga mempengaruhi persepsi secara keseluruhan, terutama penafsiran atas suaru rangsangan. Agama, ideologi, tingkat intelektualitas, tingkat ekonomi, dan cita rasa sebagai faktor-faktor internal jelas mempengaruhi persepsi seseorang pada realitas. Dengan demikian persepsi itu terikat dengan budaya (*culture bound*). Bagaimana seseorang memaknai pesan, objek atau lingkungan berhantung pada sistem nilai yang dianut. Jadi sebenarnya budaya dapat dianggap sebagai pola persepsi dan perilaku yang dianut oleh sekelompok orang. Samovar dan Porter mengemukakan enam unsur budaya yang secara langsung mempengaruhi persepsi saat berkomunikasi:

1. Kepercayaan (*beliefs*), nilai (*values*) dan sikap (*attitude*)
2. Pandangan dunia (*world view*)
3. Organisasi sosial (*social organization*)
4. Tabiat manusia (*human nature*)
5. Orientasi kegiatan (*activity orientation*)
6. Persepsi tentang diri dan orang lain (*perception of self and other*).

2.2.6 Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2011 : 2), dalam organisasi terdapat norma yang kuat, dipahami dan diikuti oleh setiap anggotanya. Dan akan mempengaruhi setiap tindakan yang dilakukan oleh setiap anggota, akan menjadikan kesadaran setiap

repository.unisba.ac.id

anggotanya tentang apa yang harus diperbuat ketika ia berada dalam organisasi maka terciptalah budaya yang mengikat setiap anggota organisasi.

Budaya organisasi tidaklah muncul begitu saja, namun ada proses yang harus dilalui budaya itu sendiri hingga akhirnya menjadi budaya organisasi, yaitu paara pendiri dan pemimpin lainnya membawa serta asumsi dasar, nilai-nilai, perspektif, artefak ke dalam organisasi dan menanamkannya kepada anggota. Maka budaya muncul ketika para anggota berinteraksi satu sama lain untuk memecahkan masalah-masalah pokok organisasi, yakni masalah intergasi internal dan adaptasi eksternal (Riani, 2011:10).

Oleh karena itu salah satu syarat seorag pemimpin yang baik adalah memahami hukum human relation dengan baik. Dengan tujuan agar pemimpin tersebut memahami dn menempatkan dirinya, anggota dan organisasi secara satu kesatuan yang terkelola dengan baik dan berkesinambungan. Juga seorang pemimpin harus mampu mengkaderisasi para anggota untuk suatu saat menjadi pemimpin yang akan menggantikan posisinya di kemudian hari serta mendidik anggotanya menjadi lebih baik (Fahmi, 2013:184).

> "Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumption*) atau norma-norma yang sudah lama berlaku, disepakti dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya oganisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan mengintegrasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian budaya organisasi merupakan jiwa para anggota organisasi. (Kilmann dalam Edy, 2011 : 2)."

Budaya organisasi juga bisa dipahami sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi

repository.unisba.ac.id

(memiliki ciri-ciri yang khas) dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya atau kebiasaan-kebiasaan sebelumnya.

Budaya organisasi ini merupakan salah satu peluang untuk membangun Sumber Daya Manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan para anggota mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Ini juga merupakan kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi semua aktifitas yang ada di dalamnya. Maka secara tidak sadar tiap-tiap orang dalam organisasi tersebut mempelajari budaya yang berlaku.

Karena budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan intergrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anngotanya baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan measakan berkenaan dengan masalah tersebut. Juga sebagai nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi yang dijadikan filosofi kerja para anggota yang menjadi paduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola potensi dan para anggotanya. Sistem yang ada pada organisasi dipercayai dan nilai dikembangkan

repository.unisba.ac.id

oleh organisasi akan menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri (Sutrisno, 2011:24).

2.2.7 Nilai dan Keyakinan

Adalah nilai yang dibuat mewakili nilai dan norma yang dinyatakan secara eksplisit yang dipilih oleh sebuah organisasi. Nilai ini memiliki lima kompoen kunci; *values* adalah konsep atau kepercayaan; berkaitan dengan keadaan atau perilaku dan kejadian; situasi yang lebih penting; memandu seleksi atau evaluasi perilaku dan kejadian-kejadian; dipesan oleh kepentingan yang relatif (Kreitner dan Kinicki, 2014:64). Juga alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dia kerjakan. Maka budaya sebagian besar dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali kepada penemu budaya yang meliputi strategi, sasaran atau tujuan dan filosofi (Darmawan, 2013:50).

Menurut Rokeach (dalam Liliweri 2014:55), nilai merupakan salah satu unsur dasar pembentukan orientasi budaya, nilai melibatkan konsep budaya yang menganggap sesuatu itu baik atau buruk, benar atau salah, adil ataupun tidak adil, cantik atau jelek, bersih atau kotor, berharga atau tidak berharga, cocok atau tidak dan baik atau kejam. Meskipun nilai tidak selalu menggambarkan perilaku dalam suatu budaya namun nilai dapat menjelaskan untuk apa sesuatu itu dilakukan. Karena hal ini cenderung menjadi dasar bagi semua keputusan yang dibuat dan merupakan dasar untuk menilai tindakan terhadap orang lain.

Sebenarnya nilai tidak selalu menggambarkan perilaku dalam suatau budaya, namun nilai dapat menjelaskan untuk apa seseuatu itu dilakukan. Hal ini karena nilai cenderung menjadi dasar bagi semua keputusan yang dibuat, nilai

repository.unisba.ac.id

merupakan dasar bagi seseorang untuk menilai sendiri yang diperbuat terhadap orang lain. Nilai-nilai budaya itu dibentuk dari beberapa sumber antara lain:

1. Adaptasi dengan lingkungan.
2. Faktor-faktor sejarah.
3. Evolusi sosial dan ekonomi.
4. Kontak dengan kelompok budaya lain.
5. Pesan-pesan dalam keluarga kepada anak.
6. Cerita rakyat tentang kebudayaan.
7. Tekanan masyarakat melalui pemberian hukuman dan ganjaran.
8. Pendidikan agama.
9. Pendidikan formal.
10. Kelompok inti.

Sedangkan ada beberapa faktor penentu dalam pembentukan nilai:

1. Stimuli kebudayaan dari luar yang mencapai kesadaran seseorang.
2. Penilaian terhadap seseorang, objek dan peristiwa yang terjadi di lingkungan sekitar (Draft dalam Liliweri, 2014:56).

Nilai adalah pemandu seseorang berperilaku. Nilai merupakan bagian dari idenitas seseorang sebagai individu sebuah orgaisasi, nilai membimbing perilaku seseorang dirumah, tempat kerja atau di bidang kehidupan kita yang lain. Keberadaan nilai ibarat kompas yang membantu seseorang bersikap secara konsisten, terlepas dari situasi yang kita hadapi.

Jadi keberadaan `nilai` memberikan pedoman umum bagi perilaku manusia, dengan demikian nilai-nilai seperti rasa hormat terhadap martabat

repository.unisba.ac.id

manusia, hak-hak dasar, hak milik pribadi, patriolisme, kesetiaan pada suami, religiusitas (keberagamaan), pengorbanan, memberikan pertolongan, kerjasama, individualitas, kesetaraan sosial, privasi, demokrasi, dan hal-hal lain yang membimbing perilaku seseorang dalam berbagai cara.

Selain nilai, *Basic understanding assumption* atau keyakinan pun dianggap sudah ada oleh para anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan cara tepat untuk melakukan sesuatu dalam organisasi yang sering dilakukan melalui asumsi yang tidak diucapkan namun para anggota meyakini ketetapan tindakan tersebut. Yang menjadikan perilaku anggota terkendali dan terorganisasi dan menumbuhkan *sense of belonging* (Darmawan, 2013:50).

Pada kenyataanya keyakinan tidak bisa dipisahkan dari nilai. Karena dengan kata lain nilai adalah keyakinan yang membimbing seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam kehidupannya. Setiap orang memiliki sistem nilai sendiri untuk membantu dirinya berperilaku. Nilai bisa juga universal atau juga bersifat pribadi, hanya keyakinan seseoranglah yang membantu dia untuk menentukan bagaimana dia harus memilih sikap dengan cara tertentu sepanjang hidupnya.

2.2.8 Norma

Menurut Liliweri (2014:79), norma adalah kependekan dari normatif, yakni cara-cara yang dapat di erima dan diharapkan bagi semua orang agar dapat berperilaku dalam situasi sosial tertentu. Dalam artian denotatif (kamus) norma adalah:

repository.unisba.ac.id

1. Standar atau model peilaku dalam pergaulan sosial yang diakui sebagai norma otoritatif
2. Prinsip-prinsip yang dijadikan sebagai pedoman, pembimbing perilaku atau tindakan yang benar dan dengan tindakan tersebut dapat mengikat perilaku para anggota keompok.
3. Seperangkat standar bagi pengembangan atau pencapaian rata-rata sebuah perilaku dan tindakan tertentu.
4. Pola atau sifat khas yang dipakai sebagai identifikasi perilaku sosial.
5. Praktek perilaku atau tindakan yang meluas sehingga biasa dikenal oleh sebagian warga.
6. Norma sebagai prosedur untuk bertindak. (Oxford Dictionary of Sociology dalam Liliweri, 2014:79).

Sesungguhnya norma merujuk pada cara-cara yang benar yang harus seseorang lakukan dalam lingkungan yang juga benar di lingkungan sekitar. Ketika sebuah perilaku atau tindakan itu dinyatakan maka ada norma yang dinyatakan untuk mendukung perilaku tertentu yang diharapkan. Ada beberapa sumber norma, yaitu;

a. Perilaku yang dapat diamati (*observable behavior*), mengamati perilaku orang lain adalah bentuk termudah dari pencarian informasi
b. Perilaku langsung atau komunikasi langsung (*direct or indirect*), perilaku langsung misalnya dengan kata-kata tersirat sedangkan tidak langsung memakai kata-kata tersirat.
c. Pengetahuan tentang diri sendiri (*about self*), sikap dan perilaku pribadi juga memiliki pengaruh terhadap persepsi norma namun rentan terhadap efek konsensus palsu.

repository.unisba.ac.id