

Pengaruh Komunikasi Internal dan Perubahan Budaya Organisasi di Lembaga

Dosen Pengampu:

Intan Fitri Meutia, S.A.N., M.A., Ph.D.



Disusun oleh :

Nabiila Chairunissa Anjani

2256041058

ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG TA 2022/2023

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam memperkaya kajian yang dilakukan oleh peneliti terkait judul penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Metode	Judul	Hasil Penelitian
Muhammad Alfaridzi, Mulyani Rahayu (2023)	Metode Pendekatan Kuantitatif	Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Petugas Pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas Iib Banyuasin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian yang didapatkan hasil dari uji t untuk pengujian hipotesis. Peneliti mendapatkan nilai t hitung (5,461) > t tabel (2,004) sehingga H_0 dan H_a diterima, dimana menandakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja petugas. Peneliti kemudian melakukan uji determinasi dan memperoleh nilai R square sebesar 35,6%. Sedangkan untuk sisanya sejumlah 64,4% dipengaruhi oleh aspek lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Nirmawati A. (2019)	Metode penelitian kuantitatif	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan hipotesis dapat diterima. Dimana nilai R ² (R Square) sebesar 0,0849, hal ini menunjukkan bahwa 84,9% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Sisanya sebesar 16,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.
Ramadhan Syahru , Yuliani Rachma Putri (2021)	metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif – kausal	Pengaruh Komunikasi Organisasi Melalui Media Digital Terhadap Kinerja Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Level Mandiri Se-Bandung Raya Selama Masa Pandemi Covid-19	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi secara signifikan positif memengaruhi kinerja pengurus sebesar 47.5% dan sebesar 52.5% dipengaruhi oleh faktor lain.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan sebuah kata serapan yang berasal dari Bahasa Latin yaitu “communication” yang bersumber dari kata “*communis*” memiliki arti “*membangun kebersamaan dan keharmonisan antara 2 (dua) orang atau lebih*”. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Komunikasi berarti pengiriman atau penerimaan pesan atau berita dari dua orang individu atau lebih agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh lawan bicara. Sedangkan menurut Raymond Ross, Komunikasi adalah proses pemilahan, memilih, dan simbol pengiriman sedemikian rupa yang membantu penerima menghasilkan respon pesan atau makna penalaran yang sama dengan yang dimaksudkan oleh komunikator.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan pedoman yang dianut oleh para anggota organisasi atau sebuah instansi tertentu. Budaya Organisasi berperan penting sebagai norma perilaku serta penerapan nilai-nilai yang berasal dari pengalaman, pemahaman dan harapan terima oleh setiap anggota organisasi dan digunakan sebagai tata tertib organisasi.

Menurut Schein, budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok. Tujuannya organisasi bisa belajar mengatasi dan menaggulangi masalah yang timbul sebagai akibat dari adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik.

Karena itu semua anggota harus mengenal budaya organisasi sebagai cara untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah yang dihadapi. Jadi, budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai yang akan membentuk perilaku anggota organisasi.

Keberadaan budaya organisasi juga berfungsi sebagai kode etik bagi anggotanya ketika berperilaku di luar lingkungan organisasinya.

2.4 Landasan Teori

Menurut Argenti (2013), cara terbaik untuk menilai keefektifan usaha komunikasi internal perusahaan adalah dengan menentukan sikap karyawan tentang perusahaan. Tsai (2001) menyarankan bahwa di dalam suatu organisasi, proses pembelajaran (learning) dapat meningkatkan transfer pengetahuan antar unit kerja yang berbeda dan juga mengindikasikan bahwa terdapat komunikasi internal yang efektif dengan memasukkan unsur pembelajaran sebagai key function. Efektifitas dari komunikasi internal ini akan tergantung dari kapasitas pembelajaran yang ada dalam organisasi. Orsini (2000) menjelaskan bahwa komunikasi internal yang efektif adalah hal yang mendasar bagi perusahaan untuk menjalankan tata kelola organisasi atau bisnis yang baik dan kontrol yang penting untuk memahami arah dari organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas komunikasi internal diperlukan pendekatan partisipatif dari berbagai pihak. Pada akhirnya, dorongan komunikasi internal yang efektif memperkuat keyakinan karyawan bahwa mereka adalah aset penting bagi perusahaan. Komunikasi internal sebagai proses penting yang melibatkan pertukaran pengetahuan dan informasi dan juga organisasi dan individu perlu menguasai komunikasi internal agar efektif. Maka dari itu penelitian ini mengadaptasi teori Markgraf (2003), mengenai efektivitas komunikasi internal dinilai dengan modifikasi beberapa variabel sebagai berikut:

- (1) Komunikasi dua arah adalah komunikasi dijalankan dua arah dari Manajemen ke karyawan dan sebaliknya
- (2) Kemampuan inter-personal adalah kemampuan setiap karyawan dalam menyampaikan pesan/informasi kepada pihak lain di internal organisasi

(3) Kesadaran dan budaya risiko adalah setiap terdapat potensi risiko karyawan secara otomatis dapat mengidentifikasi dan melaporkan sesuai hirarki yang ditetapkan

(4) Kejelasan pesan/informasi adalah pengirim dan penerima pesan/informasi memiliki persepsi yang sama

(5) Frekuensi pesan/informasi adalah aspek yang melihat intensitas seseorang dalam memperoleh pesan atau informasi

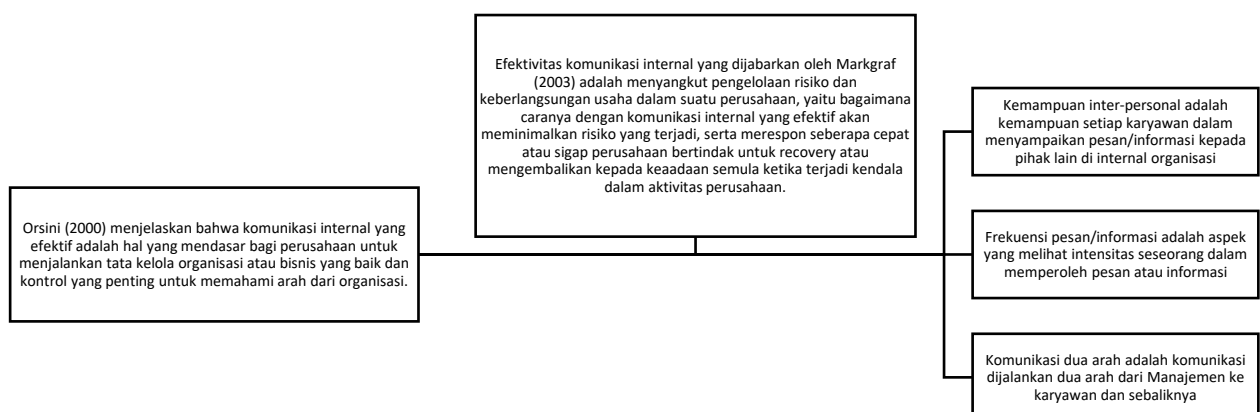
(6) Pembelajaran berkala adalah sosialisasi/refreshment dilakukan secara berkala

(7) Struktur komunikasi internal adalah lapis pertahanan pengelolaan risiko operasional/kelangsungan usaha telah berjalan efektif

Efektivitas komunikasi internal yang dijabarkan oleh Markgraf (2003) adalah menyangkut pengelolaan risiko dan keberlangsungan usaha dalam suatu perusahaan, yaitu bagaimana caranya dengan komunikasi internal yang efektif akan meminimalkan risiko yang terjadi, serta merespon seberapa cepat atau sigap perusahaan bertindak untuk recovery atau mengembalikan kepada keadaan semula ketika terjadi kendala dalam aktivitas perusahaan.

2.5 Kerangka Pikir

Tabel 2. Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dirancang, hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh antara komunikasi internal (komunikasi dua arah, kemampuan interpersonal, kesadaran dan budaya risiko, kejelasan pesan atau informasi, frekuensi pesan atau informasi, pembelajaran berkala, tatakelola pengelolaan risiko, struktur komunikasi internal, pengetahuan manajemen, kekuatan leadership) dengan budaya kerja, seleksi calon karyawan, dan sosialisasi pihak organisasi.
2. Diduga terdapat pengaruh antara komunikasi internal (komunikasi dua arah, kemampuan interpersonal, kesadaran dan budaya risiko, kejelasan pesan atau informasi, frekuensi pesan atau informasi, pembelajaran berkala, tatakelola pengelolaan risiko, struktur komunikasi internal, pengetahuan manajemen, kekuatan leadership) dengan budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dan tim.

REFRENSI

Nur Annisa Agustini , Ninuk Purnaningsih (2019). Pengaruh Komunikasi Internal Dalam Membangun Budaya Organisasi,.

Muhammad Alfaridzi, Mulyani Rahayu, (2023) Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Petugas Pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas Iib Banyuasin, Jurnal Komunikasi Hukum.

Ramadhan Syahru, Yuliani Rachma Putri (2021), Pengaruh Komunikasi Organisasi Melalui Media Digital Terhadap Kinerja Pengurus Lembaga Dakwah Kampus Level Mandiri Se-Bandung Raya Selama Masa Pandemi Covid-19.

Nirmawati A. (2019), Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar.