

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latarbalakang

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama yang lain baik dalam kehidupan sehari-hari. Tidak ada manusia yang tidak terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat menyebabkan organisasi tersebut macet atau berantakan. Untuk memahami komunikasi ini dengan mudah perlu terlebih dahulu mengetahui konsep-konsep dasar komunikasi. Seperti definisi komunikasi, proses komunikasi, dan lain-lain. Sistem komunikasi yang berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah tidak menafsirkan konsep-konsep komunikasi manusia yang berlandaskan pengalaman dan pengetahuan manusia. Menurut pandangan Islam, manusia adalah makhluk paling mulia yang semua kemampuan yang diperolehnya menunjukkan anugrah Allah. Selain dianugrahi kemampuan-kemampuan lainnya, manusia dianugrahi kemampuan untuk berbicara, memahami, membedakan, dan menjelaskan apapun yang ia persepsikan, amati, dan alami. Al-Qur'an menggunakan istilah Bayyan untuk menunjukkan kualitas ini. " (Ali, 1996:227). Sistem komunikasi Islam didasarkan atas ideologi atau ajaran Islam itu sendiri, yang sering disebut pandangan hidup dan jalan hidup (Ad-din). Ada hal penting yang lebih dulu dijelaskan terkait dengan tema bahasan di atas. *Pertama*, al-Qur'an tidak memberikan uraian secara spesifik tentang komunikasi. Suatu komunikasi dikatakan komunikatif jika antara masing-masing pihak mengerti bahasa yang digunakan, dan paham terhadap apa yang diper-cakapkan. Dalam proses komunikasi, paling tidak, terdapat tiga unsur, yaitu komunikator,

media dan komunikasi. Para pakar komunikasi juga menjelaskan bahwa komunikasi tidak hanya bersifat informatif, yakni agar orang lain mengerti dan paham, tetapi juga persuasif, yaitu agar orang lain mau menerima ajaran atau informasi yang disampaikan, melakukan kegiatan atau perbuatan. *Kedua*, meskipun al-Qur'an secara spesifik tidak membicarakan masalah komunikasi, namun, jika diteliti ada banyak ayat yang memberikan gambaran umum prinsip-prinsip komunikasi.

Komunikasi sangat berperan penting dalam perusahaan PT PLN APJ Malang karena dengan adanya komunikasi ini dapat mengoreksi atau mengevaluasi kinerja dari setiap pegawai. Adapun bentuk arus komunikasi yang diterapkan dalam perusahaan ini bersifat demokratis atau bebas. Maka dari itu, sistem evaluasi yang diterapkan oleh PT PLN APJ Malang adalah bersifat horizontal dan bersifat vertikal sehingga tercipta komunikasi antara bawahan dengan atasan atau atasan dengan bawahan dan juga komunikasi literal atau sesama jabatan atau tingkatan profesi atau bisa juga diartikan atasan bisa mengevaluasi bawahan begitu pula bawahan dapat mengevaluasi atasan dan evaluasi juga bisa dilakukan oleh pegawai yang sejabatan, seperti antar pegawai, antar manajer bagaiannya, antar direktur, dll. Fungsi dari komunikasi yang dijalani oleh PT PLN APJ Malang adalah sebagai suatu metode organisasi yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisa, dan melaporkan informasi tenaga kerja dan pekerjaannya. Dan untuk memberikan data yang akurat, relevan, dan terkini untuk mempermudah manajer dalam membuat suatu keputusan. Maka dari itu Informasi yang disajikan harus sesuai dengan kebutuhan manajemen untuk mengambil keputusan strategi maupun operasional. Dengan adanya komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan juga atasan pada PT PLN APJ Malang ini dapat mempermudah mengontrol kinerja dari setiap pegawainya dan dapat mengetahui kendala-kendala yang dialami oleh para setiap karyawannya yang dapat mempengaruhi produktivitas mereka dalam bekerja di perusahaan ini. Adapun salah satu bentuk komunikasi yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah dengan

melakukan tatap muka perbagian tiap pagi, antar bidang seminggu sekali dan seluruh karyawan di perusahaan ini yang dilakukan setiap dua minggu sekali pada hari Selasa. Adapun kendala-kendala yang dihadapi dalam berkomunikasi adalah butuhnya proses atau waktu yang cukup lama dalam mengimplementasikan sebuah sistem komunikasi yang baru, dan adanya database yang mengalami gangguan atau eror sehingga para pegawai sering mengalami kesulitan dalam mengakses suatu informasi yang dibutuhkan.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Budaya organisasi secara umum di mulai oleh pimpinan terdahulu yang mewujudkan dan menerapkan ide-ide dan nilai-nilai khusus sebagai satu visi, filosofi atau strategi bisnis. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Suatu organisasi tidak selamanya berlangsung, tetapi akan mengalami suatu perubahan seiring dengan perubahan kondisi organisasi itu sendiri. Begitu juga suatu budaya organisasi mungkin dianggap cocok atau menguntungkan dalam perkembangan organisasi pada waktu atau kondisi tertentu, akan tetapi pada kondisi yang lain bisa dianggap tidak cocok. Fungsi budaya organisasi dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi koperasi. Permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dapat dilakukan melalui pengembangan pemahaman tentang strategi dan misi organisasi, tujuan utama organisasi dan pengukuran kinerja. Pelaksanaan perusahaan di Indonesia sangat memprihatinkan karena masih banyak pimpinan dan manajer yang melupakan moral. Mereka lupa bahwa bekerja itu beribadah dan tanggung jawabnya tidak hanya di dunia saja, tetapi di akhirat nanti. Tepatlah apa yang dikemukakan oleh Herman Soewardi (1995: 128) bahwa “Manusia yang melupakan Tuhannya akan menjadi manusia pelayan hawa nafsunya, sedangkan menurut ajaran Islam, hawa nafsu

manusia harus dikendalikan”. Berdasarkan pendapat Herman Soewardi dan ajaran Islam tersebut, jelaslah bahwa budaya organisasi berlandaskan pada moral.

Pembentukan suatu budaya organisasi pada perusahaan PT PLN APJ Malang dimulai dengan adanya komunikasi yang baik antar individu karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kepercayaan, kepedulian, integritas dan pembelajaran yang selalu diterapkan oleh setiap individu karyawan di perusahaan ini dan menjadi suatu kebiasaan yang baik dalam lingkungan kerja di perusahaan ini, sehingga direksi atau pimpinan perusahaan menetapkan keempat hal tersebut yaitu percaya, peduli, integritas, dan pembelajaran menjadi suatu budaya organisasi yang diterapkan dan menjadi suatu landasan pada perusahaan ini. Beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam pembentukan suatu budaya organisasi pada perusahaan ini adalah harus disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan, kemudian diseusiakan juga dengan kondisi sekarang, dan juga karakteristik individu karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi perubahan budaya organisasi pada perusahaan ini adalah perubahan internal seperti restrukturisasi pada perusahaan ini, perubahan mind set atau pola pikir, dan juga perkembangan zaman yang semakin maju. Cara mempertahankan budaya organisasi yang selama ini diterapkan di dalam perusahaan ini adalah dengan membentuk pedoman perilaku demi menjaga budaya organisasi, melakukan kegiatan diluar seperti outbound, familier cetring (melakukan komunikasi dengan seluruh keluarga dari setiap karyawan) yang dilakukan setiap semseter, semua hal ini dilakukan untuk menimbulkan rasa kebersamaan yang tinggi bagi setiap karyawan yang bekerja diperusahaan ini dan menjaga budaya organisasi yang selama ini diterapkan di perusahaan ini.

1.2 Rumusan Masalah

Agar memperjelas permasalahan yang akan diteliti dan penelitian dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya, maka penulis merumuskan permasalahan terlebih dahulu. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat mempengaruhi secara simultan terhadap budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang?
2. Apakah komunikasi yang efektif dalam organisasi mempunyai pengaruh terhadap budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang secara parsial?
3. Mana diantara indikator-indikator komunikasi yang lebih dominan mempengaruhi budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah maka penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi yang efektif terhadap budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang secara simultan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi yang efektif terhadap budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang secara parsial
3. Untuk menguji dan menganalisis indikator-indikator komunikasi yang lebih dominan mempengaruhi budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan, mengenai pengaruh komunikasi yang efektif terhadap budaya organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang sehingga perusahaan dapat berkomunikasi dengan karyawannya secara efektif.

b. Bagi Kalangan Akademis

Dapat menjadi acuan atau referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan mengenai pengaruh komunikasi yang efektif terhadap budaya organisasi.

c. Bagi Peneliti

Sebagai syarat menyelesaikan kuliah untuk mengajukan skripsi, juga untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan dibidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), dan melatih penulis untuk dapat menerapkan teori – teori yang di peroleh dalam perkuliahan pada kenyataan yang ada dilapangan.