

KORELASI ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMUNIKASI ORGANISASI DI MTSN 1 BONE

AKRAM, SUSDIYANTO, MUHAMMAD YAUMI

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: akrambone19@gmail.com, muhammad.yaumi@uin-alauddin.ac.id

Abstract:

This study aims to: 1) describe the reality of organizational culture; 2) describe the reality of organizational communication; and 3) examine the correlation between organizational culture and organizational communication at Madrasah Tsanawiyah (Islamic Middle School) 1 Bone. This research uses quantitative methodology with correlational design to explain the research questions. The instrument used to measure the variables of this study was a questionnaire then analyzed with descriptive statistics and inferential statistics use analysis of the product moment with SPSS version 21 software. The result of the study show in descriptive of organizational culture is in the very conducive category of 86,38% and organizational communication is in the good category of 83,05%. In addition, the analysis of inferential with correlation product moment analysis suggest that there is a positive and significant correlation between organizational culture and work climate, signified by correlation coefficient of 0,603%, which is at strong-level of correlation.

Keywords: budaya organisasi, komunikasi organisasi, organisasi belajar

PENDAHULUAN

Organisasi adalah institusi atau wadah sebagai suatu unit terkoordinasi terdiri setidaknya dua orang atau lebih yang berfungsi mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran. Melalui organisasi memungkinkan manusia meraih hasil atau mengejar tujuan yang sebelumnya tidak bisa dicapai dengan sendiri-sendiri, hal tersebut disebabkan oleh kekuatan yang dahsyat dari organisasi yang dapat membantu manusia dalam mencapai tujuan (Syaiful Sagala, 2016). Organisasi dikatakan memberi kekuatan dahsyat karena dalam pencapaian tujuan dapat dilaksanakan oleh banyak manusia yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama pula hal inilah yang selanjutnya sering disebut kebersamaan dalam keberagaman.

Kebersamaan dalam keberagaman adalah modal dasar untuk membentuk suatu organisasi yang sesuai dengan jargon yang diperkenalkan oleh Peter Senge dengan istilah “*The Fifth Discipline*” di antaranya adalah mengedepankan pembentukan penguasaan pribadi yang tangguh, mengembangkan model mental secara positif, membuat visi bersama, belajar beregu dan berpikir sistem. Selain kelima disiplin tersebut Marquardth menambahkan komunikasi dialogis dan multi arah (Muhammad Yaumi, 2011). Hal tersebut memberikan pemahaman bahwasanya komunikasi sangat dibutuhkan dalam pembentukan organisasi yang ada pada organisasi pendidikan khususnya pada organisasi belajar. Komunikasi

multi arah yang dimaksudkan oleh Peter Senge merupakan komunikasi yang dilakukan dalam sebuah organisasi meliputi komunikasi vertikal, horizontal dan komunikasi diagonal yang selanjutnya disebut dengan komunikasi organisasi.

Komunikasi organisasi merupakan salah satu tolok ukur keberhasilan suatu organisasi tak terkecuali pada organisasi pendidikan. Hal ini senada dengan ungkapan Nandang Najmulmunir (2009) yang menyatakan bahwa komunikasi dalam madrasah memegang peranan penting dalam mencapai tujuan madrasah. Komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan kata-kata yang baik, sopan, dan mudah. Hal tersebut sesuai dengan firman Allah swt. dalam QS Tāhā/20: 44, yang artinya:

Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, Mudah-mudahan dia sadar atau takut.

Selain ayat di atas, dalam QS al- Isrā'/17: 28 juga dinyatakan bahwa berbicaralah dengan ucapan yang mudah dan menyenangkan:

Dari kedua ayat tersebut telah dijelaskan bahwa komunikasi yang dilakukan hendaklah disampaikan dengan baik dan menggunakan kata-kata yang lemah lembut. Kata-kata yang baik, sopan dan lemah lembut merupakan cerminan dari budaya yang melandasi seorang untuk melakukan atau mempraktekkan hal tersebut. Komunikasi yang dilakukan oleh anggota organisasi akan mencerminkan suatu tindakan yang akan membentuk dan menunjukkan budaya yang dimiliki oleh anggota organisasi (Morissan, 2014). Baik buruknya komunikasi yang tercipta pada suatu madrasah akan dikendalikan budaya yang melekat pada madrasah tersebut.

Kehadiran kepala madrasah yang terbilang baru dan sebelumnya berasal dari madrasah lain pada MTsN 1 Bone merupakan hal yang menjadi permasalahan dikarenakan budaya yang ada pada madrasah tersebut belum melekat secara menyeluruh kepada pribadi kepala madrasah tersebut. Hal ini memberikan tanda tanya tersendiri, apakah dengan kepala madrasah yang baru ini dapat melakukan penyesuaian dengan budaya yang terdapat di MTsN 1 Bone sehingga komunikasi yang tercipta dalam madrasah tersebut dapat berjalan efektif, tanpa adanya sikap canggung ataupun sikap lainnya yang dapat membatalkan komunikasi yang efektif pada madrasah tersebut.

Mengingat pentingnya budaya organisasi dalam menciptakan komunikasi organisasi yang efektif, maka peneliti merasa tertarik dan termotivasi untuk melakukan penelitian tentang korelasi antara budaya organisasi dengan komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone.

Terdapat berbagai penelitian terkait dengan budaya organisasi dalam menciptakan komunikasi organisasi yang efektif, misalnya Penelitian yang dilakukan oleh Nandang Najmulmunir, Abd. Wahid Hasyim, dan Ema Triana (2009) tentang hubungan budaya organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara

budaya organisasi dan komunikasi organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru. Penelitian Emil Thoib Harahap tentang hubungan komunikasi organisasi dengan kinerja guru membuktikan bahwa komunikasi organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan antara komunikasi organisasi di MTs Yayasan Perguruan IRA dengan kinerja guru.

Penelitian ini lebih fokus pada realitas budaya organisasi di MTsN 1 Bone, realitas komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone, serta korelasi antara budaya organisasi dengan komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan realitas budaya organisasi di MTsN 1 Bone, untuk mendeskripsikan realitas komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone, untuk menguji korelasi antara budaya organisasi dengan komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone.

TINJAUAN TEORETIS

Budaya Organisasi

Budaya dipandang sebagai pedoman perilaku anggota organisasi karena dengan budaya dapat merekatkan dan mempertahankan organisasi melalui sistem kepercayaan dan nilai bersama (Buhler, 2007).

Jones (2004:195) mendefinisikan bahwa budaya organisasi sebagai “...*the set of shared values that control organizational members interaction with each other and with suppliers, customers, and other people outside the organization*”. Budaya organisasi merupakan himpunan nilai bersama yang mengendalikan interaksi anggota organisasi antara satu dengan lainnya para pemasok, pelanggan, dan orang lain di luar organisasi.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2010:64) mendefinisikan budaya organisasi yang menyatakan bahwa “*Organizational culture is the set of shared, taken for granted implicit assumption that a group holds and that determines how it perceives, thinks about, and reacts to its various environments*”. Budaya organisasi adalah seperangkat kesamaan yang berupa asumsi implisit yang diberikan kepada kelompok organisasi yang memegang dan menentukan bagaimana ia merasakan, berpikir tentang, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungannya. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Schein dalam Wirawan (2008) yang menyatakan bahwa “*Organization culture is a pattern of basic assumption-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaption and internal integration-that has worked well enough to be considered valid and therefore, to be taught to new members as the corrected way to perceive, think, and feel in relation to those problem*”. Budaya organisasi diartikan sebagai pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu selama orang-orang tersebut melakukannya dengan belajar untuk mengatasi masalah-masalah, beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Hal tersebut telah terbukti dapat bekerja dengan cukup

baik untuk dianggap valid. Hal tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasa terkait dengan masalah tersebut.

Robbins dalam Edy (2015) menyoroiti budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para anggota organisasi melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sangat memiliki pengaruh yang besar dalam mencapai tujuan suatu organisasi karena anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaannya berdasarkan nilai atau norma yang berlaku pada organisasinya.

Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel dalam Wirawan (2008) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa unsur-unsur tak terkecuali nilai dan norma. Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari *shared values*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formal yang telah ditentukan untuk menciptakan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang mengarahkan perilaku anggota suatu organisasi tentang bagaimana anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungan organisasi tersebut.

Pada umumnya budaya dapat dilihat dari beberapa dimensi di antaranya adalah nilai-nilai yang dianut dan norma-norma yang ada pada suatu organisasi (M. Taufik Amir, 2017).

Nilai adalah suatu yang penting dalam organisasi karena nilai pada dasarnya mengacu pada standar yang melekat pada pribadi yang memengaruhi pertimbangan moral, respon kepada orang lain, dan komitmen kepada sasaran pribadi dan organisasi (M. Taufik Amir, 2017). Nilai merupakan karakter dasar organisasi yang memberikan identitas organisasi yang didalamnya berdasar pada apa yang diharapkan dan apa yang harus dilakukan oleh anggota dalam organisasi agar sukses dalam organisasi (Wirawan, 2008). Nilai-nilai berguna untuk menentukan tingkah laku yang harus dicondongkan oleh anggota dalam suatu organisasi tentang bagaimana yang akan menjadi keharusan dan yang tidak menjadi keharusan. Nilai-nilai dalam sebuah budaya organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan merupakan nilai-nilai yang disepakati dan tertanam pada warga di suatu lembaga pendidikan dalam hal ini adalah warga madrasah. Kebiasaan, kepercayaan, simbol-simbol merupakan nilai-nilai yang disepakati dan tertanam dalam warga madrasah dengan karakteristik tertentu sehingga terdapat pembeda antara madrasah satu dengan lainnya. Hal tersebut dijadikan acuan perilaku dan tanggapan atas apa yang akan terjadi atau apa yang sedang terjadi yang akan membentuk suatu budaya organisasi pada sebuah madrasah.

Norma merupakan aturan, tatanan, ketentuan, standar, gaya dan pola perilaku yang menentukan perilaku yang dianggap pantas dan tidak pantas dalam merespon sesuatu (Wirawan, 2008). Norma dalam suatu organisasi berperan sangat penting karena dapat mengatur perilaku anggota organisasi. Norma dapat mengikat

kehidupan budaya organisasi sehingga perilaku yang dicondongkan oleh anggota organisasi dapat dikontrol.

Norma-norma berisi tentang standar perilaku dari anggota madrasah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku yang dimaksud berdasar pada kebijakan internal madrasah maupun kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat (Ahmad Susanto, 2016).

Setiap organisasi memiliki norma yang berbeda-beda, khususnya organisasi dalam lembaga pendidikan dalam hal ini sekolah atau madrasah. Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang memiliki tujuan membentuk manusia yang berkualitas tentunya diperlukan suatu aturan guna mewujudkan tujuan tersebut. Lingkungan madrasah khususnya Madrasah Tsanawiyah yang merupakan jenjang dalam lembaga pendidikan Islam yang beranggotakan remaja-remaja yang sedang dalam masa transisi yang sangat rentang terhadap perilaku yang menyimpang. Oleh karena itu, diperlukan suatu hukum atau aturan yang harus diterapkan di sekolah yang bertujuan untuk membatasi setiap perilaku siswa.

Komunikasi Organisasi

Communication as the transition of information and understanding through the use of common symbols from one person or group to another (Ivancevich, dkk. (2011:373). Komunikasi diartikan sebagai transisi atau pertukaran informasi dan pemahaman melalui penggunaan simbol-simbol umum dari satu orang atau kelompok ke yang lain. Lebih lanjut McShane dan Von Glinow (2005:324) mengemukakan bahwa "*Communication refers to the process by which information is transmitted and understood between two or more people.*" Komunikasi mengacu pada proses dimana informasi ditransmisikan dan dipahami antara dua orang atau lebih.

Komunikasi pada hakikatnya adalah suatu proses penyampaian informasi dari satu pihak, baik individu, kelompok atau organisasi sebagai *sender* kepada pihak lain sebagai *receiver* untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada *sender* (Wibowo, 2017). Komunikasi dapat dilakukan siapa saja, kapan saja dan di mana saja, tak terkecuali individu yang ada pada organisasi.

Semua organisasi membutuhkan informasi agar dapat hidup dan jalan, dengan adanya informasi sebagai bahan mentah yang dapat diolah menjadi hasil produksi yang dapat dimanfaatkan oleh manusia. Begitu juga sebaliknya, suatu organisasi dapat macet atau mati sekalipun disebabkan karena tidak adanya informasi dalam suatu organisasi. Informasi dapat diperoleh melalui proses komunikasi yang dilakukan oleh individu-individu yang berada dalam suatu organisasi karena tanpa komunikasi informasi tidak akan diperoleh. Oleh karena itu, komunikasi memegang peran penting dalam sebuah organisasi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh organisasi baik dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

Pace dan Paules dalam Dedy Kusumah Wijaya (2014:29) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dalam suatu organisasi dengan melibatkan proses transaksi didalamnya dan memberikan makna tentang apa yang terjadi. Proses transaksi yang terjadi dalam organisasi merupakan kebutuhan organisasi agar dapat terjalin hubungan antara individu satu dengan lainnya sehingga dapat terjalin saling pengertian karena makna yang terdapat pada suatu interaksi yang diberikan dapat dipahami oleh anggota organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dipahami bahwa komunikasi organisasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk membentuk atau melakukan pertukaran informasi antara satu sama lainnya baik secara vertikal maupun horizontal dalam sebuah organisasi yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pemimpin kepada bawahannya. Dalam penyampaian pesan-pesan pada komunikasi ke bawah ini berkenaan dengan tugas-tugas atau pemeliharaan. Pesan tersebut berhubungan dengan arahan, tujuan, disiplin, perintah, pertanyaan, dan kebijaksanaan umum.

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi diartikan sebagai penyaluran informasi yang mengalir dari tingkat yang lebih rendah atau bawahan ke tingkat yang lebih tinggi atau atasan. Tujuan dari komunikasi ke atas adalah untuk memberi balikan, memberikan saran, dan mengajukan pertanyaan (Pace dan Faules, 2015).

Komunikasi horizontal adalah komunikasi secara mendatar, yaitu antara anggota staf dengan staf, karyawan dengan karyawan, dan sebagainya. Komunikasi horizontal memungkinkan berlangsung secara tidak formal karena komunikasi yang dilakukan oleh komunikator dan komunikan berlangsung pada saat istirahat, sedang rekreasi, atau pada pulang kerja (Onong Uchjana Effendi, 2017).

Bambang Herimanto dan Indrojono (2005) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dikatakan efektif apabila mengandung lima unsur yang terdiri dari *sender* (pengirim pesan), *message* (pesan atau informasi yang disampaikan), *receiver* (penerima pesan atau informasi), *channel* (media atau saluran yang digunakan dalam berkomunikasi), dan *feedback* (umpan balik dari penerima setelah menerima pesan).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen. Pengukuran variabel budaya organisasi diukur berdasarkan penerapan nilai dan norma sesuai dengan teori Wayne K. Hoy, Cecil G. Miskel (2008) dan M. Taufik Ismail (2017). Sementara

variabel komunikasi organisasi diukur berdasarkan komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, dan komunikasi horizontal sesuai dengan teori Pace, Faules (2015) dan Arni Muhammad (2017).

Kisi-kisi Instrumen selanjutnya dijabarkan melalui angket penelitian dengan jumlah pernyataan sebanyak 40 nomor. Sebelum angket penelitian disebar kepada seluruh responden, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen angket. Pertama, pengujian validitas dilakukan dengan meminta pendapat ahli (*judgment expert*) yang minimal bergelar doktor. Adapun yang menjadi validator adalah Dr. H. Arifuddin Siraj, M. Pd. dan Dr. Baharuddin, MM. Menyatakan bahwa instrumen angket dinyatakan valid. Selanjutnya instrumen angket diuji di lokasi uji coba instrumen yang memiliki karakteristik yang sama dengan lokasi penelitian. Instrumen di uji coba di MTsN 3 Bone dan setelah mendapatkan data, selanjutnya dikorelasikan antar skor item instrumen dengan skor total menggunakan korelasi *product moment*. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat validitas instrumen yang diuji coba adalah jika $r_{xy} \geq 0,30$.

Hasil jawaban responden yang dikorelasikan dengan skor total menunjukkan seluruh item pernyataan angket yang berjumlah 20 dinyatakan valid karena keseluruhan item pernyataan $\geq 0,30$. Kedua, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Alfa Cronbach* dengan bantuan *software SPSS version 21*. Instrumen dinyatakan reliabel ketika nilai $r_i \geq 0,60$ (Juliansyah Noor, 2015: h. 165). Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan keseluruhan instrumen dinyatakan reliabel karena nilai reliabilitas $\geq 0,60$ (instrumen budaya organisasi dengan nilai $r_i = 0,803$ dan instrumen komunikasi organisasi dengan nilai $r_i = 0,877$). Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya layak untuk disebar kepada seluruh responden penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan guru di MTsN 1 Bone yang berjumlah 120 guru. Sampel penelitian sebanyak 55 orang guru dengan menggunakan penentuan sampel berdasarkan rumus Slovin.

Teknik pengelolaan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial. Adapun rumus yang digunakan dalam statistik inferensial adalah rumus korelasi *product moment* dengan bantuan *software SPSS version 21*. Penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis data yang akan digunakan untuk mendeskripsikan variabel budaya organisasi dan komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone.

a. Budaya Organisasi di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone

Data hasil penelitian terkait variabel budaya organisasi yang didapatkan di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone melalui angket penelitian dengan jumlah responden sebanyak 55 orang. Berdasarkan data yang didapatkan tersebut dapat dianalisis secara deskriptif menggunakan SPSS dengan output sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|-------|---------|---------|------|-------|----------------|
| Budaya Organisasi | 55 | 17 | 78 | 95 | 4751 | 86,38 | 3,832 |
| Valid N (listwise) | 55 | | | | | | |

Berdasarkan tabel *output SPSS* tersebut dapat diketahui bahwa dari 55 orang guru di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone yang menjadi responden penelitian diperoleh nilai minimum sebesar 78 dan nilai maksimum sebesar 95. Keseluruhan jawaban dari responden diperoleh jumlah sebesar 4.751 dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 86,38 dan standar deviasi 3,832.

Rata-rata tanggapan responden berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diinterpretasikan pada pedoman interpretasi berdasarkan kategori sebagai berikut:

Tabel 2. Interpretasi Kategori Budaya Organisasi

| Interval | Kategori | Frekuensi | Presentase |
|---------------|------------------------|-----------|---------------|
| 20-36 | Sangat Tidak Kondusif | 0 | 0% |
| 37-52 | Tidak Kondusif | 0 | 0% |
| 53-68 | Cukup Kondusif | 0 | 0% |
| 69-84 | Kondusif | 13 | 23,63% |
| 85-100 | Sangat Kondusif | 42 | 76,36% |
| Jumlah | | 55 | 100% |

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari 55 responden yaitu 86,38 berada pada interval 85-100 dengan jumlah frekuensi sebanyak 42 orang dan persentase sebesar 76,36% yang memberikan paham bahwa budaya organisasi di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone berada pada kategori sangat kondusif.

b. Komunikasi Organisasi di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone

Data hasil penelitian terkait variabel komunikasi organisasi yang didapatkan di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone melalui angket penelitian dengan jumlah responden sebanyak 55 orang (lihat lampiran 3). Berdasarkan data yang didapatkan

tersebut dapat dianalisis secara deskriptif menggunakan SPSS dengan output sebagai berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif Komunikasi Organisasi

| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean |
|-----------------------|----|-------|---------|---------|------|-------|
| Komunikasi Organisasi | 55 | 25 | 72 | 97 | 4568 | 83,05 |
| Valid N (listwise) | 55 | | | | | |

Berdasarkan tabel *output* SPSS tersebut dapat diketahui bahwa dari 55 orang guru di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone yang menjadi responden penelitian diperoleh nilai minimum sebesar 72 dan nilai maksimum sebesar 97. Keseluruhan jawaban dari responden diperoleh jumlah sebesar 4.568 dengan rata-rata tanggapan responden sebesar 83,05. Rata-rata tanggapan responden berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diinterpretasikan pada pedoman interpretasi berdasarkan kategori sebagai berikut:

Tabel 4. Interpretasi Kategori Komunikasi Organisasi

| Interval | Kategori | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-------------------|-----------|---------------|
| 20-36 | Sangat Tidak Baik | 0 | 0% |
| 37-52 | Tidak Baik | 0 | 0% |
| 53-68 | Cukup Baik | 0 | 0% |
| 69-84 | Baik | 32 | 58,18% |
| 85-100 | Sangat Baik | 23 | 41,81% |
| Jumlah | | 55 | 100% |

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan dari 55 responden yaitu 83,05 berada pada interval 69-84 dengan jumlah frekuensi sebanyak 32 orang dan persentase sebesar 58,18% yang memberikan paham bahwa komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone berada pada kategori baik.

Analisis Inferensial

Teknik analisis data yang digunakan dalam analisis inferensial yaitu dengan melakukan uji prasyarat yakni uji normalitas data dan uji linearitas data sebelum pengujian hipotesis. Berikut ini akan disajikan mengenai uji prasyarat dan pengujian hipotesis dengan menggunakan Software SPSS version 21.

1. Uji Prasyarat

Uji prasyarat dimaksudkan untuk menguji data yang diperoleh di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone untuk memastikan bahwa data tersebut memenuhi persyaratan untuk kemudian dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis inferensial. Uji prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data dan uji linearitas data.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data merupakan salah satu uji prasyarat yang bertujuan untuk memberikan informasi tentang data yang diperoleh pada lokasi penelitian. Apakah data yang diperoleh berdistribusi normal ataukah tidak, karena salah satu syarat agar data dapat dianalisis secara inferensial adalah harus berdistribusi normal.

Analisis yang digunakan dalam menguji normalitas pada data budaya organisasi dan komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone yaitu menggunakan analisis *one-sample kolmogrov-smirnov test* dengan bantuan *software SPSS version 21*. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dengan analisis *one-sample kolmogrov-smirnov* adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.) >0,05, maka dapat dikatakan data pada penelitian berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi (Sig.) <0,05, maka dapat dikatakan data pada penelitian tidak berdistribusi normal.

Berikut ini akan disajikan tabel *output SPSS version 21* uji normalitas data budaya organisasi dan komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone.

**Tabel 6. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 4,51900235 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,100 |
| | Positive | ,094 |
| | Negative | -,100 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,745 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,635 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel *output SPSS* tersebut, dapat dipahami bahwa signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,635 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 selanjutnya memberikan asumsi bahwa data tersebut berdistribusi normal karena sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov Z yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, data yang diperoleh dari tanggapan responden di MTsN 1 Bone dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Data

Uji linearitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai suatu hubungan linear secara signifikan ataukah sebaliknya. Teknik yang digunakan dalam menguji linearitas data adalah dengan menggunakan *test for linearity* dengan bantuan *Software SPSS version 21*.

Dasar pengambilan keputusan apakah terdapat hubungan yang linear pada data yang didapatkan dilapangan ataukah tidak yaitu mengacu pada perbandingan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05. Lebih jelasnya dapat mengacu pada pernyataan berikut ini:

- 1) Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antar variabel.
- 2) Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih kecil dari 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antar variabel.

Uji linearitas data antara budaya organisasi dengan komunikasi organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 7. Uji Linearitas Data Budaya Organisasi dengan Komunikasi Organisasi

| ANOVA Table | | | | | | | |
|--------------|---------|----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| (Combined) | | | 804,176 | 14 | 57,441 | 2,474 | ,013 |
| Komunikasi | Between | Linearity | 630,082 | 1 | 630,082 | 27,139 | ,000 |
| Organisasi * | Groups | Deviation | 174,094 | 13 | 13,392 | ,577 | ,858 |
| Budaya | | from Linearity | | | | | |
| Organisasi | Within | Groups | 928,660 | 40 | 23,217 | | |
| Total | | | 1732,836 | 54 | | | |

Berdasarkan tabel *output SPSS* tersebut, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari *deviation from linearity* adalah 0,858 yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 selanjutnya memberikan asumsi bahwa data tersebut memiliki hubungan linear secara signifikan karena sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yang menyatakan bahwa jika nilai signifikansi (Sig.) *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel. Dengan demikian, data yang terkait hubungan antara variabel budaya organisasi dengan variabel komunikasi Organisasi di MTsN 1 Bone dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear secara signifikansi.

2. Pengujian Hipotesis

Bagian ini akan disajikan mengenai korelasi antara budaya organisasi dengan komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone dengan menggunakan bantuan *software*

SPSS version 21. Selanjutnya, untuk memberikan penafsiran terhadap analisis korelasi antar variabel, maka ditentukan dengan tabel berikut ini:

Tabel 8. Pedoman Interpretasi koefisien Korelasi (Sugiyono, 2016:184)

| Tingkat Korelasi | Interval Koefisien |
|------------------|--------------------|
| Sangat Rendah | 0,00 – 0,199 |
| Rendah | 0,20 – 0,399 |
| Sedang | 0,40 – 0,599 |
| Kuat | 0,60 – 0,799 |
| Sangat Kuat | 0,80 – 1,000 |

Korelasi antara budaya organisasi dengan komunikasi organisasi di MTsN 1 Bone dilakukan dengan menggunakan analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis. Hipotesis yang diuji bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi ataukah tidak terdapat korelasi antara komunikasi organisasi dengan budaya organisasi. Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah *correlation product moment* melalui bantuan aplikasi *software SPSS version 21*. Hasil dari pengujian hipotesis tersebut dapat dilihat pada tabel *output* berikut ini:

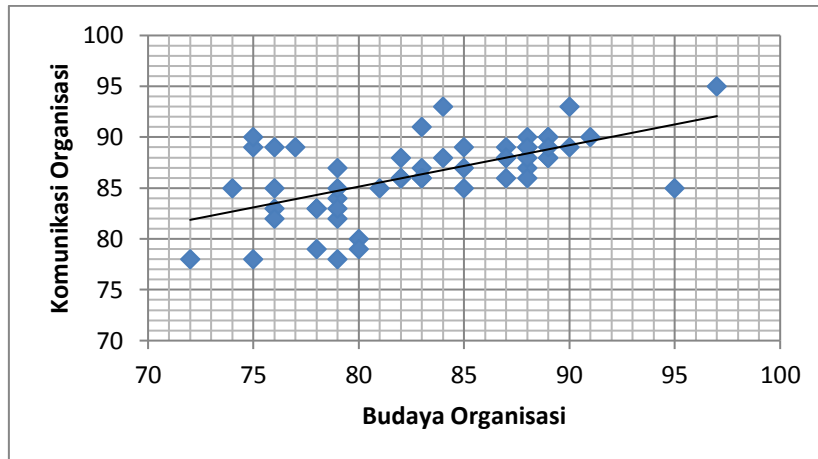
Tabel 9. Korelasi antara Komunikasi Organisasi dengan Budaya Organisasi

| | | Komunikasi Organisasi | Budaya Organisasi |
|-----------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|
| Komunikasi Organisasi | Pearson Correlation | 1 | ,603** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 55 | 55 |
| Budaya Organisasi | Pearson Correlation | ,603** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 55 | 55 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel *output SPSS version 21* tersebut dapat diketahui bahwa besarnya korelasi antara variabel komunikasi organisasi dengan variabel budaya organisasi variabel di MTsN 1 Bone Kabupaten Bone dapat dilihat pada *pearson correlation* yaitu dengan nilai 0,603. 0,603 berada pada interval 0,60-0,799 yang menunjukkan korelasi yang kuat antar variabel. Kemudian pada *sig. (2-tailed)* diperoleh nilai 0,000 yang menandakan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05(dengan taraf signifikansi 5%) yang artinya korelasi kedua variabel tersebut signifikan pada angka kepercayaan 95% sehingga dapat dikatakan bahwa korelasi antara komunikasi organisasi dengan budaya organisasi berlaku untuk seluruh populasi.

Apabila dilihat dari garis korelasi antara komunikasi organisasi dengan budaya organisasi, maka akan tampak seperti grafik berikut ini:



Gambar 1 Scatter Chart Korelasi Budaya Organisasi dengan Komunikasi Organisasi

Berdasarkan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa semakin kondusif budaya organisasi, maka semakin baik komunikasi organisasi tercipta. Hal ini memberikan gambaran bahwa baik buruknya komunikasi organisasi tergantung pada budaya organisasi.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Jones (2005:195) yang menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai “...the set of shared values that control organizational members interaction with each other and with suppliers, customers, and other people outside the organization”. Budaya organisasi merupakan himpunan nilai bersama yang mengendalikan interaksi anggota organisasi antara satu dengan lainnya para pemasok, pelanggan, dan orang lain di luar organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang ada pada suatu organisasi mengendalikan interaksi atau komunikasi yang dilakukan antar anggota organisasi sehingga dapat dipahami, anggota organisasi dalam melakukan komunikasi dikendalikan oleh budaya yang melekat pada suatu organisasi tak terkecuali pada madrasah.

Komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi dalam hal ini adalah di madrasah merupakan suatu tindakan yang mencerminkan budaya organisasi pada madrasah. Anggota atau pihak madrasah yang melakukan komunikasi dengan tingkah laku yang positif seperti sopan santun dan saling menghormati merupakan gambaran dari budaya yang terdapat pada madrasah. Pacanowsky dan Trujillo dalam Morissan (2014) mengungkapkan hal yang sama bahwa anggota organisasi yang melakukan komunikasi tertentu yang menghasilkan budaya organisasi yang bersifat unik bagi organisasi yang bersangkutan. Menurut mereka, komunikasi yang dilakukan oleh anggota organisasi akan mencerminkan suatu tindakan yang akan membentuk dan menunjukkan budaya mereka sendiri kepada orang lain.

PENUTUP / SIMPULAN

1. Realitas Budaya Organisasi di MTsN 1 Bone berkategori sangat kondusif dengan persentase sebesar 86,38% dari kriteria yang ditetapkan.

2. Realitas Komunikasi Organisasi di MTsN 1 Bone berkategori baik dengan persentase sebesar 83,05% dari kriteria yang ditetapkan.
3. Terdapat korelasi positif dan signifikan antara komunikasi organisasi dengan budaya organisasi di MTsN 1 Bone. Terbukti dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,603 berada pada tingkat hubungan yang kuat dengan signifikansi $0,000 > 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. Taufiq. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself: Management Skills in 24 Hours*. terj. Sugeng Haryanto dkk. Jakarta: Prenada Media Group.
- Departemen Agama RI. 2009. *Al-Qur'an dan Tafsirnya*. Jilid VI. Jakarta: Lembaga Percetakan al-Qur'an Departemen Agama.
- Effendi, Onong Uchjana. 2017. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Harahap, Emil Thoib. Hubungan Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Swasta Yayasan Perguruan IRA, *Skripsi*. Medan: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan.
- Herimanto, Bambang & Indrojono. 2005. *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Amara Books.
- Hoy, Wayne K. dan Cecil G. Miskel. 2008. "Educational Administration: Theoru, Research and Practice". dalam Wirawan, eds. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ivancevich, dkk. 2011. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Jones, Gareth R. 2004. *Organizational Theory, Design, and Change: Text and Cases*. New Jersey: Pearson Education.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2010. *Organizational Behavior* (New York: McGraw-Hill Companies.
- McShane, Steven L. & Mary Ann Von Glinow. 2005. *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Morissan. 2014. *Teori Komunikasi Individu Hingga Massa*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad, Arni. 2017. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Najmulmunir, Nandang dkk. 2009. Hubungan Budaya Organisasi dan komunikasi organisasi dengan kinerja guru. *Jurnal Edukasi*, 1 (2), september 2009.
- Noor, Julianyah. 2015. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, & Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenada Media Group.

- Pace, R. Wayne & Don F. Faules. 2015 *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, ed. Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sagala, Syaiful. 2016. *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Schein, Edgar H. 2008. "Organizational Culture and Leadership". dalam Wirawan, eds. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru: Konsep, Strategi dan Implementas*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2017. *Perilaku dalam Organisasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijaya, Dedy Kusumah. 2014. Pentingnya Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompetensi untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 3 (1), Juli 2014. http://diglib.mercubuana.ac.id/manager/t!@file_artikel_abstrak/isi_artikel_282915513183.pdf.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yaumi, Muhammad. 2011. *Organisasi Belajar pada Learning Center UIN Alauddin*. Jakarta: Jurnal PPs UNJ. Jilid 1. http://www.repositori.uin-alauddin.ac.id/393/1/7.%20ORGANISASI_BELAJAR_PADA-LEARNING_CENTER.pdf.