

PENGARUH TAHAPAN SOSIALISASI TERHADAP BUDAYA ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. RADIO CANDRIKA WIDYA SWARA BANDUNG

The Effect of the Stages of Socialization on Organizational Culture on Employees PT. RADIO CANDRIKA WIDYA SWARA BANDUNG

Mira Ayu Noviyanti¹, Nofha Rina²

Prodi Ilmu Komunikasi, Universitas Telkom Bandung

Miraayu355@gmail.com¹ Nofharina80@gmail.com²

Abstrak. Industri penyiaran global saat ini memberikan kesempatan yang semakin besar bagi pelaku industri seiring dengan meningkatnya pendengar radio yang terus bergerak serta hiburan di dalam berbagai media yang semakin meluas. Hal ini membuat peluang pasar terbuka lebih besar di dalam industri radio. Maka dari itu untuk menyikapi persaingan yang semakin besar, perusahaan harus diimbangi dengan kualitas kinerja karyawannya. Dengan cara menanamkan budaya organisasi pada perusahaan melalui proses sosialisasi yang dilakukan oleh karyawan baru, yang meliputi tahapan prakedatangan, keterlibatan dan metamorfosis sebagai variabel dalam tahapan sosialisasi. Data yang dikumpulkan sebanyak 30 responden yang diperoleh dari seluruh karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung. Hasil analisis kuantitatif deskriptif menunjukkan pada ketiga tahap sosialisasi disesuaikan dengan nilai tabel sebesar 2.048 dengan sebagai berikut, pada tahap prakedatangan, mendapatkan hasil sebesar 75.6% dan 9.319, hasil thitung sebesar 9319 menunjukkan bahwa thitung > ttabel yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, selanjutnya pada tahap keterlibatan mendapatkan hasil sebesar 82.4% dan 11.465, hasil thitung sebesar 11.465 menunjukkan bahwa thitung > ttabel yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, lalu pada tahap metamorfosis memiliki hasil sebesar 84.3% dan 12.276, hasil thitung sebesar 12.276 menunjukkan bahwa thitung > ttabel yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari ketiga variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga tahapan sosialisasi prakedatangan, keterlibatan dan metamorfosis memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Kata kunci: Budaya organisasi, sosialisasi, prakedatangan, keterlibatan dan metamorfosis.

Abstract. Today's global broadcasting industry provides greater opportunities for industry players as radio listeners continue to move and entertain in a wider range of media. This makes greater open market opportunities in the radio industry. Therefore to respond to the increasing competition, companies must be balanced with the quality of their employees' performance. By way of instilling an organizational culture in the company through a process of socialization carried out by new employees, which includes stages of pre-arrival, involvement and metamorphosis as variables in the stages of socialization. The data collected were 30 respondents obtained from all employees of PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung. The results of the quantitative descriptive analysis showed that the three stages of socialization were adjusted to the value of 2,048 with the following, at the pre-arrival stage, obtained results of 75.6% and 9,319, the results of tcounts of 9319 showed that t count > t table means H_0 is rejected and H_a is accepted, then the stage of involvement gets results of 82.4% and 11,465, the results of t count 11.465 show that t count > t table which means H_0 is rejected and H_a is accepted, then at the metamorphosis stage has a result of 84.3% and 12,276, the results of t count 12.276 show that t count > t table H_0 rejected and H_a accepted. From the three variables, it can be concluded that the three stages of pre-arrival socialization, involvement and metamorphosis have a positive and significant influence on organizational culture.

Keywords: Organizational culture, socialization, pre-arrival stages, stages of encounter and stages of metamorphosis.

Vol.12/No.1 / April 2019 - Profetik Jurnal Komunikasi



PENDAHULUAN

Dewasa ini, perkembangan industri penyiaran saat ini memberikan kesempatan yang semakin besar bagi pelaku industri seiring dengan meningkatnya pendengar radio yang terus bergerak serta hiburan di dalam berbagai media yang semakin meluas. Menurut Nielsen dalam survei kependengaran radio terhadap lebih dari 8,400 responden berusia 10 tahun keatas di 11 kota di Indonesia (Jakarta, Bandung, Jogjakarta, Semarang, Surakarta, Surabaya, Denpasar, Medan, Palembang, Makassar dan Banjarmasin). Kuartal ketiga tahun ini menunjukkan 57% dari total pendengar radio berasal dari Generasi Z dan Millenials atau para konsumen masa depan. Hal ini membuat peluang pasar terbuka lebih besar di dalam industri radio. Maka dari itu untuk menyikapi persaingan yang semakin besar, perusahaan harus diimbangi dengan kualitas kinerja karyawannya. Dengan cara menanamkan budaya organisasi pada perusahaan melalui proses sosialisasi. Sosialisasi merupakan penyesuaian yang dilakukan oleh karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang dianut oleh sebuah organisasi. Sosialisasi ini meliputi serangkaian tiga tahap yaitu, tahap prakedatangan, keterlibatan dan metamorfosis. Proses dari ketiga tahap sosialisasi ini nantinya akan berdampak pada produktivitas kerja, komitmen pada tujuan organisasi dan keputusan akhir apakah karyawan akan tetap bersama organisasi itu. Budaya organisasi menarik untuk diteliti karena budaya organisasi

merupakan peranan utama yang penting pada suatu organisasi, yang mana perilaku-perilaku tiap anggota mencerminkan nilai-nilai yang dianut dalam perusahaan tersebut. Para anggota bersatu dalam visi dan misi perusahaan untuk bekerja sama untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Menurut R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2006:31) komunikasi organisasi merupakan sebuah pertunjukan dan penafsiran pesan yang terdiri dari unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu dan terdiri dari unit-unit komunikasi didalam hubungan hierarki antara satu dengan yang lain yang saling berfungsi dalam satu lingkungan organisasi tertentu.

Robbins dan Judge (2007:150) menjelaskan budaya organisasi merupakan sebuah sistem atau nilai yang bermakna yang dianut oleh para anggota di sebuah organisasi yang dapat membedakan antara organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sehingga aspek makna tersebut merupakan alat potensial yang dapat menuntun dan membentuk perilaku. Pembentukan budaya organisasi tidak dapat terjadi secara tiba-tiba, melainkan memerlukan sebuah proses komunikasi yang terjadi melalui interaksi-interaksi sosialisasi budaya organisasi.

Robbins dan Judge (2007:155) menjelaskan bahwa sosialisasi merupakan salah satu cara yang penting untuk dapat menanamkan budaya organisasi di sebuah organisasi. Sosialisasi adalah sebuah proses adaptasi karyawan

dengan budaya organisasi yang terdapat di sebuah perusahaan. Dari saat karyawan datang pertama kali bergabung didalam suatu organisasi, mereka belum dapat memahami tentang budaya organisasi, sehingga dapat mengganggu kegiatan organisasi. Oleh karena itu proses sosialisasi organisasi dapat sangat membantu seorang karyawan baru agar dapat beradaptasi dengan lingkungan budaya organisasi yang baru.

Menurut Soerjono Soekanto (1993:234) dalam mencapai tujuannya untuk menanamkan budaya organisasi dilingkungan organisasi, perusahaan dalam hal ini melakukan upaya dalam mengkomunikasikan nilai-nilai perusahaan tersebut kepada para anggota yang berada didalamnya. Salah satu bentuk upaya mengkomunikasikan nilai-nilai budaya tersebut adalah melalui sosialisasi kepada para anggota organisasi. (Astuti, Sulistyaningtyas, Atma Jaya, 2012).

Menurut Robbins dalam bukunya "Perilaku Organisasi" edisi ke sepuluh (2003:732) menjelaskan bahwa sosialisasi merupakan sebuah penyesuaian yang dilakukan oleh seorang karyawan baru untuk dapat menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang dianut oleh sebuah organisasi atau perusahaan. "Sosialisasi terdiri dari tiga tahap, yaitu: tahap prakedatangan, keterlibatan (*encounter*), dan metamorfosis. Pada tahap prakedatangan menjelaskan bahwa setiap individu atau karyawan sebelum bergabung kedalam organisasi melakukan pembelajaran

dengan memahami seperangkat nilai-nilai, sikap dan harapan". Suksesnya sebuah organisasi sangat bergantung pada seberapa jauh mana karyawan bercita-cita, dan dapat mengantisipasi harapan dengan benar. Selanjutnya pada tahap keterlibatan, karyawan baru telah dapat melihat seperti apa organisasinya yang sebenarnya dan menghadapi jika harapan dan kenyataan yang dicita-citakan sebelumnya berbeda. Pada tahap terakhir yaitu tahap metamorfosis yaitu karyawan akan merasakan bahwa perubahan yang relatif tahan lama akan terjadi. Proses dari tahap prakedatangan hingga metamorfosis itu telah selesai jika karyawan baru telah benar-benar merasa nyaman berada di organisasi dan pekerjaannya. Serta telah berhasil memahami norma-norma perusahaan dan menerima norma-norma tersebut dengan baik di dalam perusahaannya. Proses dari ketiga tahap sosialisasi ini nantinya berdampak pada produktivitas kerja, komitmen dirinya pada tujuan organisasi, dan proses keputusan akhir apakah karyawan akan tetap bertahan bersana organisasi itu atau tidak.

Budaya organisasi mempengaruhi sosialisasi di dalam komunikasi organisasi dimana bahwa tiap individu berperilaku mencerminkan nilai-nilai yang dianut. Dan para individu memiliki visi bagaimana organisasi mereka nantinya. Apakah para anggota organisasi dapat bertahan dari adanya perubahan yang disebabkan oleh lingkungan internal dan eksternal karena memiliki kekuatan budaya organisasi di perusahaannya. Atau

dapat sebaliknya, sebuah organisasi dapat roboh jika tidak memiliki kekuatan budaya organisasi atau nilai-nilai organisasi. Salah satu peran untuk menciptakan kekuatan budaya organisasi yaitu dengan melakukan sosialisasi yang terdiri dari interaksi antara anggota. Tujuan dari sosialisasi inilah yang menghasilkan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugasnya, komitmennya, dalam menciptakan inovasi dan bekerja sama secara spontan serta memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan untuk sekarang dan selanjutnya dengan lebih baik.

Karyawan baru di PT. Radio Candrika Widya Swara dapat bersosialisasi di dalam fase prakedatangan dengan cepat, karena sumber daya manusia yang dimiliki PT. Radio Candrika Widya Swara berjumlah kurang lebih 30 orang dengan mengelola dua radio yang dimiliki yaitu Raka FM dan Sonora FM Bandung. Sehingga individu tersebut dapat mengenali para karyawan, memahami nilai-nilai yang ada di perusahaan lebih cepat. Selanjutnya pada tahap keterlibatan, karyawan baru telah dapat melihat seperti apa organisasinya yang sebenarnya dan telah menghadapi bahwa kemungkinan harapan dicita-citanya sebelumnya dapat berbeda. Karyawan baru di PT. Radio Candrika Widya Swara mengalami fase di tahap keterlibatan dengan mengingat kembali atau *flashback* apakah cita-cita atau harapan dalam menjalani sebuah pekerjaan di perusahaan tersebut sesuai ekspektasinya atau tidak. Pada tahap terakhir yaitu tahap metamorfosis

yaitu karyawan yang telah menjalani pekerjaan selama beberapa bulan atau bahkan beberapa tahun akan merasakan bahwa dirinya sudah merasa nyaman berada di perusahaan tersebut karena merasa diterima, dihargai, dipercaya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga sebagai karyawan, individu tersebut akan memutuskan jika dirinya akan tetap terus bergabung di perusahaan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung. Sosialisasi organisasi yang efektif dapat mempengaruhi karyawan untuk dapat menyesuaikan diri dengan organisasi dan memicu keberhasilan organisasi tersebut (Ashforth et al., 2007). (Rumangkit, 2016).

Menurut teori Arni Muhammad (2009:47) teori sistem umum organisasi yang lebih spesifik pada komunikasi organisasi menjelaskan bahwa “organisasi terdiri dari suatu set bagian-bagian yang sangat kompleks dan saling berhubungan dan berinteraksi untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang dapat berubah agar dapat mencapai tujuan organisasi. Terdapat proses *input* dari lingkungan organisasi yang akan diproses dan menghasilkan *output*. Adanya proses *mediating* dari interaksi bagian-bagian sistem dan diantara sistem dengan lingkungannya membawa organisasi untuk dapat menciptakan *output* yang lebih dan informasi sebagai *input*. Dengan cara bekerja sama antara anggota organisasi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Kemampuan para anggota organisasinya bertujuan untuk membentuk berbagai aktivitas yang

dapat mencapai tujuan dan penyesuaian aktivitas dari masing-masing sumber organisasi secara lebih fleksibel”.

Topik pembahasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh dari ketiga tahapan sosialisasi terhadap budaya organisasi pada karyawan PT. Radio Candrika Widya Bandung. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari tahapan prakedatangan, tahap keterlibatan dan metamorfosis terhadap budaya organisasi pada karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada 30 responden dari total seluruh karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau total. Karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu 30 orang responden, maka peneliti meneliti dari semua populasi dan dijadikan sebagai sampel. Teknik analisis data yang dilakukan penulis terdapat analisis deskriptif, uji normalitas, analisis regresi, analisis koefisien korelasi dan determinasi serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan total kuesioner yang didistribusikan sebanyak 30 kuesioner dan berjumlah

43 item yang memuat variabel tahapan prakedatangan, keterlibatan, metamorfosis dan budaya organisasi. Secara umum mayoritas responden adalah perempuan (17 orang atau 43.00%) dengan usia berkisar 34-44 (10 orang atau 33.00%). Divisi pekerjaan mayoritas adalah penyiar (8 orang atau 26.67% dan pendapatan yang didapat dalam sebulan mayoritas sekitar 1-2jt (10 orang atau 33.33%).

Hasil uji validitas dengan menggunakan uji koefisien korelasi *product pearson moment*, 43 butir pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya untuk uji reliabilitas menggunakan uji *cronbach's alpha* pada variabel x1 tahapan prakedatangan dengan $\alpha = 0,824$, pada variabel x2 tahapan keterlibatan dengan $\alpha = 0,876$, pada variabel x3 tahapan metamorfosis dengan $\alpha = 0,927$ dan pada variabel y budaya organisasi dengan $\alpha = 0,931$. Sehingga dapat disimpulkan ketiga tahapan sosialisasi dan budaya organisasi dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Analisa Deskriptif

Tanggapan Responden mengenai Tahap Prakedatangan pada karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung, didapatkan hasil rata-rata sebesar 84.58%, dan interpretasi skor hasil rata-rata sebesar 84.58% berada pada kategori sangat setuju, sehingga menunjukkan bahwa tahap prakedatangan karyawan pada PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung sangat baik.

Tanggapan Responden mengenai Keterlibatan pada

karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung, didapatkan hasil rata-rata sebesar 82.92%, dan interpretasi skor hasil rata-rata sebesar 82.92% berada pada kategori sangat setuju/sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa tahap keterlibatan karyawan pada PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung sangat baik.

Tanggapan Responden mengenai Metamorfosis pada karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung, didapatkan hasil rata-rata sebesar 82.65%, dan interpretasi skor hasil rata-rata sebesar 82.65% berada pada kategori sangat setuju, sehingga menunjukkan bahwa tahap metamorfosis karyawan pada PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung sangat baik.

Tanggapan Responden mengenai Budaya Organisasi pada karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung, didapatkan hasil rata-rata sebesar 83.48%, berdasarkan klasifikasi dan interpretasi skor hasil rata-rata sebesar 83.48% berada pada kategori sangat setuju, sehingga menunjukkan bahwa tahap budaya organisasi pada karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung sangat baik.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau (R^2) menurut Andi Supangat (2008:350) merupakan suatu besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan suatu hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam bentuk persen.

Untuk mengetahui koefisien determinasi (R^2) dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi Pada Tahap Prakedatangan, Keterlibatan Dan Metamorfosis Dengan Budaya Organisasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.756	.747	6.10763
1	.908 ^a	.824	.818	8.18321
1	.918 ^a	.843	.838	4.89603

Sumber: SPSS 20 2019

1. Korelasi antara tahap prakedatangan dengan budaya organisasi

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan hasil perhitungan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.870^2 \times 100\% \\ &= 75.6\% \end{aligned}$$

Didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 75.6%, hasil tersebut menunjukkan sebesar 75.6% kontribusi pengaruh dari variabel tahap prakedatangan terhadap budaya organisasi, dan sisanya sebesar 24.4% merupakan kontribusi pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa hasil dalam tahap prakedatangan dengan

budaya organisasi memiliki hasil koefisien determinasi sebesar 22.4% terhadap budaya organisasi.

2. Korelasi antara tahap keterlibatan dengan budaya organisasi

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan hasil perhitungan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}KD &= R^2 \times 100\% \\&= 0.908^2 \times 100\% \\&= 82.4\%\end{aligned}$$

Didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 82.4%, hasil tersebut menunjukkan sebesar 82.4% kontribusi pengaruh dari variabel tahap keterlibatan terhadap budaya organisasi, dan sisanya sebesar 17.6% merupakan kontribusi pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa hasil koefisien determinasi dalam variabel tahapan keterlibatan sebesar 82.4% terhadap budaya organisasi.

3. Korelasi antara tahap metamorfosis dengan budaya organisasi

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan hasil perhitungan, sebagai berikut:

$$\begin{aligned}KD &= R^2 \times 100\% \\&= 0.918^2 \times 100\% \\&= 84.3\%\end{aligned}$$

Didapatkan hasil koefisien determinasi sebesar 84.3%, hasil tersebut menunjukkan sebesar 84.3% kontribusi pengaruh dari variabel tahap metamorfosis terhadap budaya organisasi, dan sisanya sebesar 15.7% merupakan kontribusi pengaruh variabel lain diluar dari penelitian ini. Dapat

disimpulkan bahwa koefisien determinasi pada tahapan metamorfosis sebesar 84.3% berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Sugiyono (2015:87) pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada/tidaknya pengaruh variabel x terhadap variabel y dengan ketentuan:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pada Pengaruh Tahap Prakedatanagan, Keterlibatan Dan Metamorfosis Terhadap Budaya Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)					
Tahap Prakedatanagan	10.779 2.788	4.758 .299	.870	2.266 9.319	.031 .000
2. (Constant)					
Tahap Keterlibatan	15.240 3.623	3.501 .316	.908	4.353 11.465	.000 .000
3. (Constant)					
Tahap Metamorfosis	12.121 1.547	6.517 .126	.918	3.446 12.276	.002 .000

Sumber: Hasil Olahan Peneliti SPSS 20 2019

1. Pengujian hipotesis pada pengaruh tahap prakedatanagan terhadap budaya organisasi

Didapatkan hasil thitung untuk variabel tahap prakedatanagan sebesar 9.319 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel dengan probabilitas 5% dan $df = 30-2 = 28$, sehingga didapatkan ttabel sebesar 2.048, dikarenakan hasil thitung > ttabel ($9.319 > 2.048$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa tahap

prakedatanagan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi.

2. Pengaruh hipotesis pada tahap keterlibatan terhadap budaya organisasi

Didapatkan hasil thitung untuk variabel tahap keterlibatan sebesar 11.465 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan nilai ttabel dengan probabilitas 5% dan $df = 30-2 = 28$, sehingga didapatkan ttabel sebesar 2.048, dikarenakan hasil thitung > ttabel ($11.465 > 2.048$) dan

signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya tahap keterlibatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi.

3. Pengaruh hipotesis pada tahap metamorfosis terhadap budaya organisasi

Didapatkan hasil thitung untuk variabel tahap metamorfosis sebesar 12.276 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya

dibandingkan dengan nilai ttabel dengan probabilitas 5% dan $df = 30 - 2 = 28$, sehingga didapatkan ttabel sebesar 2.048, dikarenakan hasil thitung > ttabel ($12.276 > 2.048$) dan signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya pada tahap metamorfosis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi.

PEMBAHASAN

Pada tahap Prakedatangan pada sosialisasi budaya organisasi karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung, adanya proses proses training khususnya bagi *announcer* baru untuk dapat melatih *skill* di dalam dunia penyiaran yang akan dilakukannya. Sebagai karyawan baru, setiap individu memiliki nilai-nilai individu yang dianut seperti sikap kerja, etos kerja yang baik dalam pekerjaan yang akan dijalani. Etos kerja atau sikap kerja wajib dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan pekerjaannya untuk dijadikan pedoman dalam bersikap didalam sehari-hari, bagaimana berkomunikasi yang baik kepada rekan kerjanya, atasannya, atau para kliennya, sikap jujur dan bertanggung jawab juga sangat penting dalam bekerja, dan memiliki komitmen untuk dapat berprestasi dan bekerja sama dengan anggota karyawan lainnya untuk dapat mencapai visi dan misi perusahaan. Keterkaitan antara tahap prakedatangan dengan budaya organisasi menurut Stanley Davis (2017:251) budaya organisasi merupakan sebuah pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang

dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh perusahaan sehingga pola tersebut memiliki arti tersendiri dan menjadi dasar serta aturan berperilaku didalam organisasi. Dalam tahap prakedatangan, seorang karyawan baru yang datang di perusahaan, dirinya membawa nilai-nilai, sikap kerja, etos kerja yang baik, yang akan dipraktikkan di tempat kerja yang baru agar individu tersebut mengerti bagaimana dirinya dapat bersosialisasi dan berinteraksi dengan lingkungan pekerjaan yang baru, rekan kerja barunya, dan atasannya. Berdasarkan teori sistem umum organisasi menurut Arni Muhammad (2009:47) organisasi terdiri dari suatu set bagian-bagian yang sangat kompleks dan saling berhubungan serta berinteraksi untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya agar mencapai tujuan. Interaksi yang dilakukan oleh karyawan baru yang terjadi di dalam proses sosialisasi. Dilakukan dari awal pendaftaran lowongan kerja, proses training lalu memulai pekerjaannya dan berinteraksi dengan rekan-rekan kerja barunya serta atasannya. Kegiatan tersebut tidak

lepas dari adanya proses interaksi dan sosialisasi yang dilakukan di lingkungan baru.

Pada tahap keterlibatan sosialisasi budaya organisasi karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung yaitu, umumnya setiap anggota karyawan memiliki cita-cita, harapan didalam pekerjaannya. Baik cita-cita mengenai karirnya kedepan, harapan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dll. Serta mengetahui bagaimana cara untuk dapat meraih cita-cita serta harapannya, salah satunya dengan berprestasi dalam bekerja, menyelesaikan tugasnya dengan baik, memiliki inovasi dan kreatifitas dalam bekerja. Meskipun belum tentu harapan dan cita-citanya akan terjadi sesuai sesuai dengan yang diharapkan, namun sebagai karyawan seseorang dapat belajar jika masih terdapat hal-hal yang salah, atau kurang tepat untuk dapat lebih baik lagi. Agar kedepannya dirinya dapat mewujudkan kembali cita-citanya. Proses rekrutmen atau seleksi yang baik sangat menentukan bagaimana karyawan baru dapat bertahan dari adanya perubahan yang terjadi, masalah yang muncul, bagaimana karyawan baru menyelesaikan masalah dengan baik dan bijak. Keterkaitan antara tahap keterlibatan dengan budaya organisasi menurut Schein (2017:249) bahwa budaya organisasi terdiri dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan serta dikembangkan oleh suatu organisasi tertentu dengan tujuan agar organisasi dapat belajar bagaimana mengatasi masalah-masalah yang timbul

akibat lingkungan eksternal dan internal yang sudah berjalan cukup baik, sehingga anggota baru perlu diajarkan bagaimana cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan berbagai masalah. Pada tahap keterlibatan, seorang karyawan telah merasakan adanya perubahan-perubahan yang terjadi, baik perubahan yang disebabkan oleh lingkungan internal maupun eksternal. Sehingga karyawan baru, diharapkan dapat belajar bagaimana menghadapi masalah, dan dapat dikomunikasikan dengan baik kepada rekan kerjanya atau atasannya untuk dapat menyelesaikan masalah dan fokus kembali menjalani pekerjaannya. Keterkaitan antara tahapan keterlibatan dengan teori sistem umum organisasi menurut Arni Muhammad (2009:47) yaitu setiap karyawan dalam bekerja tentunya menghasilkan sebuah *output*, terlebih jika *output* yang dihasilkan berdampak positif bagi pekerjaan dan perusahaan, dapat berupa keberhasilan pekerjaan, target yang telah dicapai. Setelah mengalami proses tersebut tentunya karyawan akan lebih termotivasi dan lebih giat dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan *ouput-output* pekerjaan selanjutnya dan dapat lebih siap bagaimana menangani adanya perubahan serta masalah yang mulai terjadi.

Pada tahap sosialisasi budaya organisasi karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung, bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan dan keterampilannya masing-masing dalam melakukan

pekerjaan di perusahaan. Karyawan telah merasa yakin jika dirinya telah melakukan perannya sebagai karyawan yang baik didalam divisinya. Telah melakukan penyesuaian lingkungan dengan rekan kerjanya. Serta telah merasa dipercaya dan dihargai untuk dapat melakukan pekerjaan, atau tugas-tugasnya dengan lebih karena individu tersebut memiliki kompetensi yang mumpuni. Sehingga setiap karyawan tahu bagaimana nanti dirinya akan dievaluasi, untuk dapat mengukur dan menilai kinerja yang telah dilakukannya. Dalam tahap ini, tiap karyawan telah memiliki komitmen bahwa dirinya akan terus tetap bergabung di perusahaan radio ini karena telah mengalami serangkaian tahapan sosialisasi. Keterkaitan antara tahap metamorfosis dengan budaya organisasi menurut Robbins dan Coutler (2017:251) budaya organisasi merupakan kumpulan nilai, prinsip dan tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan semua anggota organisasi. Dalam tahap metamorfosis ini, seseorang karyawan telah merasa bahwa dirinya nyaman berada dilingkungan kerjanya, telah merasa dipercaya dan dihargai dalam melakukan pekerjaan, dan telah memahami setiap perilaku rekan-rekan kerjanya dan telah memahami aturan, prosedur yang ditetapkan perusahaan. Sehingga mereka dapat berkomitmen untuk terus bekerja diperusahaan. Tahapan metamorfosis ini dapat dikaitkan dengan teori sistem umum organisasi menurut Arni Muhammad (2009:48) yaitu sikap keterbukaan

dalam menjalani pekerjaan sangatlah penting, karena sebagai karyawan, tiap individu sangat bergantung dengan anggota lain, memerlukan bantuan orang lain dalam melakukan pekerjaan. Komunikasi merupakan komponen penting dalam pekerjaan, baik dalam penyelesaian pekerjaan hingga penyelesaian suatu masalah didasari oleh komunikasi. Sehingga dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif, dapat terbentuk kenyamanan, keakraban, pada setiap karyawan untuk dapat bekerja sama dan dapat berkomitmen untuk bekerja dengan lama di perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu: pada pengaruh tahapan sosialisasi terhadap budaya organisasi pada karyawan PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung, dalam tahap prakedatangan memiliki besaran sebesar 11.465 dengan signifikansi sebesar 0.000 dan kontribusi pengaruhnya sebesar 82.4%, dalam tahap keterlibatan memiliki besaran sebesar 11.465 dengan signifikansi sebesar 0.000 dan kontribusi pengaruhnya sebesar 82.4%. Serta pada tahap keterlibatan memiliki besaran sebesar 12.276 dengan signifikansi sebesar 0.000 dan kontribusi pengaruhnya sebesar 84.3%, sehingga dapat disimpulkan pada ketiga tahapan sosialisasi tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

Saran dalam penelitian ini yaitu, PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung pada saat proses rekrutmen sebaiknya dapat lebih rutin mengadakan proses pelatihan atau *training*. Yang tidak hanya dilakukan oleh penyiar baru namun juga mengadakan *training* untuk divisi yang lainnya untuk dapat mengembangkan keterampilan mereka. Saran kedua dari penelitian ini yaitu PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung perlu mempertahankan dan meningkatkan proses seleksi yang bersifat transparan pada karyawan baru agar calon karyawan baru nantinya dapat melewati proses seleksi dengan lancar dan nantinya dapat bekerja secara maksimal. Saran yang ketiga yaitu, PT. Radio Candrika Swara Bandung diharapkan dapat lebih mensosialisasikan kepada karyawannya untuk dapat dievaluasi, pada waktu tertentu dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya dan mengembangkan bagaimana strategi kedepannya dalam melakukan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Sulistyaningtyas. (2012). Strategi sosialisasi budaya organisasi kepada karyawan PT. Astra International -Tbk Honda sales office region Yogyakarta (Kasus pada sosialisasi best core values sebagai nilai-nilai astra motor). Retrived from <https://journal.uajy.ac.id>
- Dr. Muhammad, A. (2009) Komunikasi Organisasi (1st ed). Jakarta: Bumi Aksara.
- Juni Priansa, D. (2017) Perilaku Organisasi Binsis (1st ed). Bandung: Alfabeta.
- Nielsen. (2016). Radio Masih Memiliki Tempat di Hati Pendengarnya. Diperoleh dari www.nielsen.com/id/en/press-room/2016/RADIO-MASIH-MEMILIKI-TEMPAT-DI-HATI-PENDENGARNYA.html
- Pace, W.P. & Faules, D.F. (2005). Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan (6th ed.) Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. & Judge. (2007). Perilaku Organisasi (16th ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. & Judge. (2003) Perilaku Organisasi (10th ed). Jakarta: PT. Index.
- Rumangkit, S. (2016). Pengaruh sosialisasi organisasi pada komitmen afektif yang dimediasi oleh kesesuaian nilai. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(01). Retrieved from <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/618>
- Sugiyono. (2014) Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (20th ed). Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015) Statistika untuk Penelitian (1st ed). Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2008) Statistika Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan

*Pengaruh Tahapan Sosialisasi Terhadap Budaya Organisasi pada Karyawan
PT. Radio Candrika Widya Swara Bandung.*

Submitted: 29 Januari 2019, **Accepted:** 24 Februari 2019

Profetik Jurnal Komunikasi,

ISSN: 1979-2522 (print), ISSN:2549-0168 (online)

DOI: <https://doi.org/10.14421/pjk.v12i1.1543>

Nonparametrik (1st ed). Jakarta:

Kencana Media Group.

Sunyoto, D & Burhanudin. (2011).

Teori Perilaku Keorganisasian (1st
ed.) Yogyakarta: CAPS.