

1.4.3 Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan rujukan untuk pengembangan ilmu komunikasi khususnya teori-teori komunikasi organisasi serta bahan informasi bagi pengembangan peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan seminar penelitian ini peneliti melakukan riset terhadap penelitian-penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian yang bertujuan sebagai perbandingan baik kekurangan maupun kelebihan yang sudah ada. Penelitian ini pun menggali informasi dari jurnal maupun skripsi untuk mencari referensi dan informasi mengenai teori yang berkaitan dengan judul penelitian yang digunakan sebagai landasan teori ilmiah.

2.1.1 Penelitian Dalam Perspektif I

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah penelitian mengenai komunikasi dalam organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Krisna mulawarman, M.Sn Yeni Rosilawati, MM dengan judul Komunikasi organisasi Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi organisasi baik itu dari pihak eksternal maupun dari pihak internal dinas perijinan di kota Yogyakarta sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan yang akan diberikan.

Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini memiliki dua paradigma utama yaitu paradigma kuantitatif dan paradigma kualitatif, kedua paradigma ini digunakan oleh peneliti guna untuk mengkaji perbedaan lain yang mendasar adalah pandangan dasar tentang sifat realitas, hubungan peneliti dengan penelitian, hubungan antar gejala yang diamati, peranan nilai dalam penelitian dan kemampuan generalisasi. Hasil dari penelitian ini adalah Dinas Perizinan Kota Yogyakarta mengoptimalkan komunikasi kebawah dan komunikasi keatas (*downward communication and upward communication*) serta komunikasi horizontal dan vertical.

Saran: Dinas Perizinan Kota Yogyakarta hendaknya mengembangkan metode untuk berbagai jenis situasi komunikasi yang berlainan. Ada 4 (empat) metode: (1) tulisan saja (2) lisan saja (3) tulisan diikuti lisan dan (4) lisan diikuti tulisan. Misalnya: Penyampaian informasi yang memerlukan tindakan segera pegawai, paling efektif mungkin memerlukan metode lisan diikuti tulisan, sedangkan paling tidak efektif, hanya dengan tulisan saja, Pemilihan media dapat didasarkan pada pertimbangan sifat-sifat media, hasil-hasil yang diinginkan faktor biaya dan waktu, dan konteks budaya di tempat terjadinya pertukaran informasi tersebut.

2.1.2 Penelitian Dalam Perspektif II

Penelitian kedua yang relevan dengan penelitian mengenai komunikasi organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani Margaretha Katuuk, Nourma Mewengkang dan Edmon R. Kaleresan dengan judul Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan eksistensi sanggar seni vox angelica. Penelitian

ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan pada bagaimana Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica. metode penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan paradigma kualitatif dengan informan penelitian sebanyak 7 (tujuh) orang, yang ditetapkan secara purposive sampling, kemudian didukung juga dengan teknik pengumpulan data secara kualitatif, dimana peneliti melakukan pengumpulan data dengan melalui tahapan observasi, wawancara mendalam serta studi dokumen.

Hasil dari penelitian ini adalah Komunikasi organisasi berperan sebagai wadah dalam mewujudkan harapan-harapan atau tujuan dari Sanggar Seni Vox Angelica. Komunikasi organisasi berperan sebagai kunci utama dalam berorganisasi karena komunikasi organisasi di dalam Sanggar Seni Vox Angelica sebagai mediator untuk para pengurus dan anggota sanggar Vox Angelica dalam memberikan saran, kritik, dan ide. Komunikasi organisasi berperan sebagai ujung tombak dimana komunikasi harus selalu dikedepankan untuk meningkatkan produktivitas dan mutu kualitas kinerja para pengurus dan anggota sanggar Vox.

Saran: Sanggar Seni Vox Angelica merupakan Sanggar Seni yang berdiri di Kota Manado yang telah memberikan pengaruh positif bagi warga kota Manado dalam hal pengembangan sumber daya manusia dibidang seni. Sebagai implikasi dari penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Pemerintah Kota Manado: Untuk memberikan perhatian khusus kepada Sanggar Seni Vox Angelica karena bisa digunakan sebagai bentuk kerjasama dalam rangka pengembangan minat dan bakat untuk anak muda sekarang ini terlebih khusus dalam bidang seni musik dan organisasi sebagai langkah untuk meningkatkan eksistensi seni dan budaya daerah Sulut maupun organisasi Sanggar Seni Vox Angelica.

Sanggar Seni Vox Angelica: Sebagai pengurus sanggar diharapkan mampu terus berkarya dan menciptakan program kerja yang berkualitas supaya Sanggar Seni Vox Angelica ini selalu dapat mempertahankan eksistensi di dunia seni suara bukan hanya mempertahankan saja, tetapi juga harus meningkatkan mutu kualitas dari Sanggar Seni Vox Angelica ini. Serta masukan atau saran yang membangun sekiranya dapat menjadi himbauan untuk menjadikan Sanggar Seni Vox Angelica tetap berkembang dan dapat menjadi model paduan suara yang baik bagi paduan suara lainnya. Kedisiplinan diri dari setiap pengurus dan anggota didalam sanggar Vox Angelica harus lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

2.1.3 Penelitian Dalam Perspektif III

Penelitian ketiga yang relevan dengan penelitian mengenai komunikasi organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh A.D.E Kosasih, S. Sarwoprasodjo dan D Susanto dengan judul komunikasi dalam pengembangan kinerja pengurus gapoktan pada program penguatan Lembaga distribusi pangan masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik pengurus Gapoktan, menganalisis iklim Komunikasi, menganalisis kepuasan

komunikasi pengurus Gapoktan, menganalisis hubungan antara komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus gapoktan dengan iklim komunikasi dan hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan organisasi.

Metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti ialah paradigma kuantitatif dengan proses penarikan sampel diambil dengan cara cluster sampling. dengan jumlah Responden penelitian ini adalah 13 Gapoktan yang terdiri dari 9 Gapoktan di Kabupaten Subang dan 4 Gapoktan di Kabupaten Bogor. Jenis data dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh dari wawancara dengan pengurus Gapoktan menggunakan kuesioner dan data sekunder diperoleh dari instansi terkait (BKD Provinsi Jawa Barat). Hasil dari apa yang diteliti oleh peneliti ini membuahkan hasil dengan pengurus Gapoktan umumnya berusia produktif tingkat Pendidikan formal pengurus umumnya Sd Tindakan Pendidikan non formal sebagian besar pengurus gapoktan termasuk kategori sangat tinggi mayoritas pengurus gapoktan tidak pernah mengikuti organisasi lain, Sebagian besar Gapoktan memiliki iklim komunikasi yang tinggi, kepuasan komunikasi Sebagian besar pengurus gapoktan tergolong tinggi, terdapat hubungan sangat nyata antara komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus gapoktan dengan iklim komunikasi dan terdapat hubungan sangat nyata antara iklim komunikasi dengan kepuasan komunikasi pengurus gapoktan.

Saran: Pengurus Gapoktan umumnya berusia produktif tingkat pendidikan formal pengurus umumnya SD tingkat pendidikan nonformal

sebagian besar pengurus terkategori tinggi, mayoritas pengurus tidak pernah mengikuti organisasi lain, Sebagian besar Gapoktan memiliki iklim komunikasi yang tinggi, Iklim komunikasi di Gapoktan memiliki suasana yang baik bagi pengurus Gapoktan, Kepuasan komunikasi sebagian besar pengurus Gapoktan tergolong tinggi. Komunikasi yang ada dalam Gapoktan memberikan kecukupan informasi yang diperoleh pengurus Gapoktan, Terdapat hubungan sangat nyata antara komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus Gapoktan dengan iklim komunikasi, dan terdapat hubungan sangat nyata antara iklim komunikasi dengan kepuasan komunikasi.

Tabel 2.1

Matriks Penelitian Terdahulu Perspektif I

No	Item	Peneliti
1	Nama, Tahun, Judul dan Nama Kota	Krisna mulawarna, M.Sn Yeni Rosilawati, MM, Komunikasi organisasi Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan, Yogyakarta
2	Tujuan penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi organisasi baik itu dari pihak eksternal maupun dari pihak internal dinas perijinan di kota Yogyakarta sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pelayanan yang akan diberikan
3	Pendekatan Penelitian	Kuantitatif dan Kualitatif
4	Teori	Komunikasi organisasi, studi kasus

5	Hasil	Hasil dari penelitian ini adalah Dinas Perizinan Kota Yogyakarta mengoptimalkan komunikasi kebawah dan komunikasi keatas (downward communication and upward communication) serta komunikasi horizontal dan vertical.
6	Perbedaan dan persamaan Dengan penelitian yang akan peneliti lakukan	Perbedaan dalam penelitian ini adalah mengenai konteks yang peneliti lakukan, penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi organisasi sedangkan penelitian yang sedang dilakukan bertujuan untuk mengetahui mengenai peranan komunikasi organisasi, persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama sama mengkaji mengenai komunikasi organisasi dan menggunakan deskriptif kualitatif.
7	Kritik	-

Tabel 2.2

Matriks Penelitian Terdahulu Perspektif II

No	Item	Peneliti
1	Nama, Tahun, Judul dan Nama Kota	Oktaviani Margareta Katuuk, Nourma Mewengkang dan Edmon R, 2016, Peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan eksistensi sanggar seni vox angelica, manado.
2	Tujuan penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan pada bagaimana Peranan Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica.
3	Pendekatan Penelitian	Kualitatif.

4	Teori	Komunikasi organisasi, teori system.
5	Hasil	Hasil dari penelitian ini adalah Komunikasi organisasi berperan sebagai wadah dalam mewujudkan harapan-harapan atau tujuan dari Sanggar Seni Vox Angelica. Komunikasi organisasi berperan sebagai kunci utama dalam berorganisasi karena komunikasi organisasi di dalam Sanggar Seni Vox Angelica sebagai mediator untuk para pengurus dan anggota sanggar Vox Angelica dalam memberikan saran, kritik, dan ide. Komunikasi organisasi berperan sebagai ujung tombak dimana komunikasi harus selalu dikedepankan untuk meningkatkan produktivitas dan mutu kualitas kinerja para pengurus dan anggota sanggar VoX.
6	Perbedaan dan persamaan Dengan penelitian yang akan peneliti lakukan	Perbedaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah objek dari penelitian, sedangkan persamaan dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama sama meneliti mengenai peranan komunikasi organisasi dengan deskriptif kualitatif.
7	Kritik	-

Tabel 2.3

Matriks Penelitian Terdahulu Perspektif III

No	Item	Peneliti
1	Nama, Tahun, Judul dan Nama Kota	D.E Kosasih, S. Sarwo Prasajo dan D Susanto, 2014, komunikasi dalam pengembangan kinerja pengurus gapoktan pada program penguatan Lembaga distribusi pangan masyarakat, subang dan bogor.
2	Tujuan penelitian	Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik pengurus Gapoktan, menganalisis iklim Komunikasi, menganalisis kepuasan komunikasi pengurus Gapoktan, menganalisis hubungan antara

		komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus gapoktan dengan iklim komunikasi dan hubungan iklim komunikasi organisasi dengan kepuasan organisasi.
3	Pendekatan Penelitian	Kuantitatif
4	Teori	Komunikasi organisasi, cluster sampling
5	Hasil	peneliti ini membuahkan hasil dengan pengurus Gapoktan umumnya berusia produktif tingkat Pendidikan formal pengurus umumnya Sd Tindakan Pendidikan non formal Sebagian besar pengurus gapoktan termasuk kategori sangat tinggi mayoritas pengurus gapoktan tidak pernah mengikuti organisasi lain, Sebagian besar Gapoktan memiliki iklim komunikasi yang tinggi, kepuasan komunikasi Sebagian besar pengurus gapoktan tergolong tinggi, terdapat hubungan sangat nyata antara komunikasi organisasi dalam pengembangan kinerja pengurus gapoktan dengan iklim komunikasi dan terdapat hubungan sangat nyata antara iklim komunikasi dengan kepuasan komunikasi pengurus gapoktan
6	Perbedaan dan persamaan Dengan penelitian yang akan peneliti lakukan	Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah mengenai metode penelitian penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian dengan paradigma kuantitatif sedangkan penelitian yang sedang dilakukan menggunakan paradigma kualitatif sedangkan persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan ialah sama sama meneliti mengenai permasalahan peranan komunikasi organisasi
7	Kritik	-

2.2. Kerangka Pemikiran

2.2.1 Kerangka Teoritis

2.2.1.1 Tinjauan Ilmu Komunikasi

2.2.1.1.1 Definisi Komunikasi

Istilah komunikasi berasal dari Bahasa latin ialah communication dan bersumber dari kata communis yang yang berarti sama. Yang dimaksud dengan kata sama disini ialah memiliki suatu kesamaan dalam suatu makna.

Menurut Carl I. Hovland menyatakan ilmu komunikasi adalah upaya sistematis dalam merumuskan secara tegar asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap Hovland juga menyatakan bahwasanya komunikasi adalah salah satu proses yang dapat mengubah perilaku orang lain. Para peminat komunikasi biasanya selalu menemukan kutipan paradigma yang dikemukakan oleh Harold D. Lasswell mengenai cara yang terbaik dan efektif dalam menjelaskan komunikasi ialah dengan menjawab pertanyaan “*Who Says What In Which Channel to Whom With What To Effect*”.

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan oleh Lasswell itu menjelaskan mengenai komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh seorang komunikator terhadap narasumber atau komunikan melalui suatu media tertentu dan dapat menimbulkan efek dari apa yang telah disampaikan. Berdasarkan paradigma Lasswell tersebut terdapat beberapa unsur di dalamnya diantaranya sebagai berikut:

1. Komunikator (*communicator, source, sender*)
2. Pesan (*message*)
3. Media (*channel, media*)
4. Komunikan (*communicant, receiver*)
5. Efek (*effect, impact, influence*)

2.2.1.1.2 Proses Komunikasi

Pada hakikatnya komunikasi memiliki makna yang akan memberikan rasa menghibur, memberikan informasi, dan mendidik yang berdampak kepada peningkatan pengetahuan, membangun kesadaran dan mengubah perilaku seseorang atau masyarakat. Proses komunikasi dapat berlangsung Ketika proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seorang komunikator kepada komunikan. Yang dimaksud dari pikiran disini bisa berupa suatu gagasan, informasi, pendapat dan lain sebagainya yang muncul dalam pikiran seorang penyampai pesan atau komunikator.

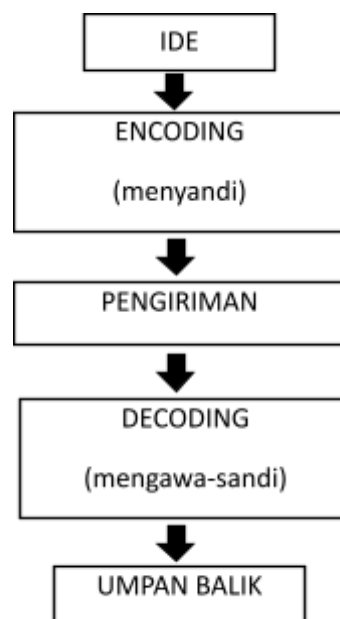
Perasaan bisa berupa keyakinan, kepastian , keragu-raguan, kekhawatiran dan lain sebagainya yang timbul dari apa yang sedang dirasakan oleh seorang komunikator. Proses komunikasi juga dapat diartikan sebagai Langkah awal yang dimulai oleh seorang komunikator pada saat menyampaikan informasi/pesan yang dapat dipahami oleh seorang komunikan. Proses komunikasi juga terbagi menjadi dua yaitu:

1. Proses Komunikasi Secara Primer

Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran/perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan suatu lambang/symbol yang digunakan sebagai media penyampaian pesan yang dapat dipahami oleh seorang komunikan. Proses komunikasi primer ini biasanya berupa Bahasa, gestur, isyarat, gambar, warna dan lain sebagainya. Biasanya symbol/lambang tersebut dapat mewakili pikiran/perasaan seorang komunikator Ketika menyampaikan pesan kepada seorang komunikan. Dalam penerapan Langkah-Langkah proses komunikasi sebagai berikut:

Bagan 2.1

Proses Komunikasi



Langkah pertama ide/gagasan diciptakan oleh komunikator, kedua, ide yang diciptakan tersebut dialih bentukan menjadi lambing-lambang komunikasi yang mempunyai makna dan dapat disampaikan. Ketiga, pesan yang telah di encoding kemudian disampaikan melalui media yang sesuai dengan karakteristik lambang-lambang komunikasi. Keempat, penerima pesan menafsirkan ide/pesan yang telah disampaikan melalui media dengan lambang/symbol tertentu. Kelima, apabila pesan tersebut telah berhasil maka komunikan akan memberikan respon atau umpan balik kepada seorang komunikator mengenai pesan yang telah disampaikan.

2. Proses Komunikasi Secara Sekunder

Proses komunikasi secara sekunder adalah proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama. Seorang komunikator menggunakan alat atau sarana karena dalam proses penyampaian pesan memiliki jarak yang jauh terhadap komunikan. Karena proses komunikasi sekunder ini merupakan sambungan dari proses komunikasi primer maka dari itu seorang komunikator harus dapat menata lambang-lambang untuk membentuk isi pesan komunikasi yang dapat mudah dipahami oleh seorang komunikan dengan efektif.

Pemilihan media juga harus ditentukan berdasarkan lambang/symbol agar sasaran dari isi pesan tersebut tersampaikan dengan baik. Biasanya media yang sering digunakan berupa surat kabar, radio,

atau televisi. Dengan demikian komunikasi sekunder ini, proses komunikasi secara sekunder ini dapat diartikan sebagai media massa dan media nirmassa atau medianonmassa.

Begitu pentingnya sebuah komunikasi untuk menyampaikan pesan agar dapat mudah untuk dipahami oleh narasumber yang ditujukan, komunikasi juga sebagai instrumen untuk berinteraksi antar individu atau suatu Lembaga tertentu. Terutama dalam sebuah organisasi komunikasi berfungsi sebagai alat penghubung serta pembangkit motivasi antar individu dalam organisasi sehingga dengan komunikasi yang terstruktur sebuah organisasi dapat berjalan dengan lancar. Proses komunikasi yang efektif merupakan syarat terbinanya Kerjasama yang baik untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi.

2.2.1.2 Organisasi

Kata organisasi berasal dari Bahasa latin organization yang berasal dari kata kerja Bahasa latin juga, organizer, yang berarti kumpulan setiap individu yang saling bergantung satu sama lain sehingga membentuk suatu kelompok dengan tujuan yang sama dan terkoordinasi. Jadi, secara harfiah organisasi berarti kumpulan setiap individu yang saling bergantung dan memiliki tujuan yang sama.

Organisasi juga dapat diartikan sebagai sarana untuk menampung masyarakat agar bisa bekerja sama dengan tujuan yang sama sehingga memungkinkan tercapainya tujuan yang sebelumnya tidak tercapai secara sendiri-sendiri. Bisa dikatakan sebuah organisasi jika didalamnya terdapat dua

orang atau lebih yang terkoordinasi dan mempunyai tujuan yang sama. Secara sederhana organisasi dapat dikatakan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi. Terdapat beberapa komponen yang ada dalam sebuah organisasi yaitu terdapat banyak orang yang terkumpul menjadi satu, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan, dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi setiap orang yang terkumpul dalam organisasi.

Nanang Fatah (2009: 71) menyebutkan bahwa istilah organisasi mempunyai dua pengertian umum. Pertama, organisasi diartikan sebagai suatu Lembaga atau kelompok fungsional. misalnya sebuah perusahaan, sekolah, perkumpulan, badan-badan pemerintahan. Kedua, merujuk pada proses pengorganisasian yaitu bagaimana pekerjaan itu diatur dan dialokasikan diantara para anggota, sehingga tujuan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif.

S. Bernard Rosenblatt, Robert Bonnington, Belverd E. Needles, menganggap organisasi sebagai sarana manajemen. Organisasi dengan manajemen sama sama pentingnya sebab Bersama-sama berusaha mencapai tujuan yang sama . manajemen sebagai kegiatan mengelola sumber daya manusia, sumber dana, dan sumber-sumber lainnya tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien tanpa organisasi yang mapan.

Robbins (1994:4), mengatakan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah Batasan yang relatif dapat

diidentifikasi yang bekerja atas dasar yang relatif terus-menerus untuk mencapai suatu tujuan Bersama atau sekelompok tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah disampaikan di atas dapat diartikan bahwasanya sebuah organisasi dapat tercipta ketika ada nya dua orang manusia atau lebih yang saling bekerjasama dan saling menguntungkan untuk kepentingan Bersama dan tujuan sebuah organisasi. Meski dalam pemaparan para ahli organisasi dan manajemen mendefinisikan berbeda-beda namun intisari nya tetap sama ialah melakukan kerja sama antar dua orang atau lebih yang saling menguntungkan dan tercapainya tujuan Bersama dalam sebuah organisasi yang efektif dan efisien.

2.2.1.3 Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting karena komunikasi dalam organisasi akan membentuk suatu sistem aliran komunikasi yang dapat menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi. Komunikasi organisasi secara fungsional memiliki arti sebagai sebuah pertunjukan dan penafsiran antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi juga dapat membentuk iklim komunikasi dan budaya organisasi. Agar tercapainya komunikasi yang efektif sebuah organisasi harus sangat memperhatikan komunikasi dalam suatu organisasi karena dengan komunikasi organisasi yang efektif akan tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Redding dan sanborn menyatakan bahwa komunikasi organisasi sebagai pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang

kompleks. Yang termasuk kedalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan, pengelola, komunikasi dari atasan ke bawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi yang sama level dengan tingkat atau bidangnya. Mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program (Masmouh, 2008:5).

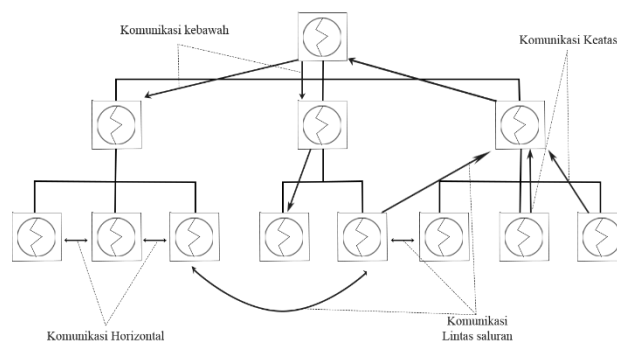
Menurut Barry Cushway dan Derek Lodge dalam Redi Panuju (1999:2) menggambarkan bahwa fungsi komunikasi dalam organisasi sebagai pembentuk Organization Climate, ialah iklim organisasi yang menggambarkan suasana kerja organisasi atau sejumlah keseluruhan perasaan dan sikap orang-orang yang bekerja dalam organisasi.

Komunikasi dalam organisasi selalu merupakan komunikasi timbal balik demi kepentingan semua pihak. Dalam melakukan komunikasi, organisasi menciptakan persamaan pemikiran, ide dan sikap atau tingkah laku organisasi terhadap orang lain dengan tujuan terciptanya suatu pengertian dan pemahaman yang sama sehingga komunikator dan komunikan mempunyai kesamaan dan kesepakatan terhadap pesan yang disampaikan. Dalam komunikasi organisasi terdapat beberapa aliran komunikasi dengan tujuan yang sama yaitu menyampaikan pesan terhadap anggota-anggota organisasi. Aliran komunikasi tersebut diantaranya:

1. Komunikasi kebawah, yaitu komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam kelompok atau organisasi ke tingkat yang lebih bawah. Pola tersebut digunakan oleh pimpinan kelompok dan manajer untuk menetapkan sasaran, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan

kebijakan dan prosedur bawahan, menunjukan masalah yang memerlukan perhatian dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja (Robins, 2007:394).

2. Komunikasi keatas, yaitu komunikasi ke atas mengalir ke tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik atasan, menginformasikan mengenai kemajuan ke sasaran, dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi (Robbins, 2007:394).
3. Komunikasi Horizontal, ketika komunikasi terjadi diantara anggota kelompok kerja yang sama, diantara anggota kelompok kerja pada tingkat yang sama, pada manajer tingkat yang sama, atau di antara setiap personil yang secara horizontal (Robbins, 2007:395).
4. Komunikasi lintas saluran, dalam organisasi muncul keinginan pegawai untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional dengan individu yang tidak menduduki posisi atasan maupun bawahan mereka. Mereka melintasi garis fungsional dan berkomunikasi dengan orang-orang yang diawasi dan yang mengawasi bukanlah atasan atau bawahan mereka (pace dan faules, 2001:197).



Bagan 2.2

Arah Komunikasi Dalam Organisasi Manajemen

Sumber : Komunikasi Organisasi

Manajemen secara umum diartikan sebagai suatu seni dalam ilmu dan pengorganisasian di mulai dari Menyusun sebuah perencanaan, membangun sistem organisasi, pergerakan, serta pengendalian atau pengawasan. Manajemen secara etimologis diartikan sebagai seni untuk melaksanakan atau mengatur sebuah sistem dalam organisasi. manajemen juga dapat dibilang sebagai salah satu proses yang dapat memunculkan sebuah tujuan dalam organisasi yang terstruktur baik itu dalam sebuah sistem dalam organisasi atau setiap individu yang ada dalam organisasi itu sendiri. Biasanya dalam sebuah organisasi akan ada yang namanya seorang manajer guna untuk melaksanakan, mengendalikan dan mengawasi jalan nya sebuah organisasi.

Menurut James A.F. Stoner, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi, serta penggunaan semua sumberdaya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Heene dan Desmidt (2010), manajemen adalah serangkaian aktivitas manusia yang berkesinambungan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Coulter (2007), manajemen adalah proses pengordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

Menurut Hersey dan Blanchard (2005), manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap, orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Pada dasarnya manajemen adalah suatu kegiatan yang berfungsi untuk mengkoordinasi setiap anggota dalam organisasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien guna untuk tercapainya tujuan sebuah organisasi. Manajemen itu sendiri terbagi menjadi dua bagian adalah:

1. Manajemen Konflik

Manajemen konflik merupakan pengelolaan konflik yang tidak selalu terfokus pada menghindari, mengurangi, atau menghilangkan konflik namun juga melibatkan perencanaan strategi yang dapat membuat konflik justru menjadi dasar perolehan insight dalam pengembangan organisasi dan individu-individu yang menjadi bagian dari organisasi tersebut (Rahim, 2010: 93).

2. Manajemen Stress

Persaingan dan tuntutan profesionalitas kerja yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi dalam lingkungan kerja. Selain dari lingkungan kerja dari pihak eksternal yang mengalami krisis dalam perekonomian akan memunculkan sebuah tekanan baru. Tekanan yang ditimbulkan jika secara terus menerus akan menimbulkan dampak dan kecemasan dalam lingkungan sehingga hal tersebut akan mengacu terjadinya stress dalam masyarakat atau Angkatan kerja. Menurut Charles D. Spielberger (Handoyono, 2001), stress

merupakan tuntutan-tuntutan external yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya.

Manajemen stress lebih dari sekedar mengatasinya yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Pemahaman prinsip dasar sangatlah penting agar bisa merancang solusi terhadap masalah yang muncul terutama yang berkait dengan penyebab stress dalam hubungannya ditempat kerja.

2.2.1.4 Teori Manajemen Komunikasi

Manajemen organisasi merupakan suatu cara atau strategi bekerja dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen organisasi adalah suatu proses perencanaan dan pengorganisasian serta pengendalian terhadap sumberdaya sebuah organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen organisasi sering dikaitkan dengan seni untuk mengelola sumber daya manusia perusahaan dan control Pendidikan diantaranya karyawan dan tenaga pengajar.

Menurut George R.Terry, manajemen organisasi merupakan aktivitas perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*), dimana semua aktivitas tersebut bertujuan untuk mencapai target organisasi.

Menurut Luther M.Gulick, manajemen organisasi merupakan segala hal yang berhubungan dengan perencanaan (*control*), mengorganisir (*organizing*),

tenaga kerja (*staffing*), pengarahan (*directing*), mengkoordinir (*coordinating*), melaporkan (*reporting*), dan Menyusun anggaran (*budgeting*).

Menurut Henry Fayol, organizational management merupakan aktivitas perencanaan (*control*), mengorganisir (*organizing*), mengkoordinir (*coordinating*), dan mengawasi (*controlling*), dimana rangkaian aktivitas tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen organisasi meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati dalam organisasi, meski, semua definisi diatas terlihat sama namun terdapat perbedaan dari suatu manajemen organisasi tergantung dari visi dan misi suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan definisi diatas terdapat beberapa fungsi manajemen organisasi diantaranya:

1. Perencanaan (*Planing*)

Manajer akan bertindak dan membuat sebuah perencanaan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi hal ini bertujuan untuk menentukan keputusan dalam organisasi agar tidak terjadi kebingungan dalam bertindak, biasanya perencanaan dilakukan dengan koordinasi dalam rapat mengenai rencana kerja dan anggaran.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Dalam hal ini seorang manajer diharuskan membuat suatu kebijakan terkait penggunaan sumberdaya. Hal ini berfungsi untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan.

1. Menggerakan (*Actuating*)

Organisasi atau kelompok perlu sebuah pengarahan yang diberikan oleh manajer sesuai dengan tujuan organisasi. Actuating merupakan pelaksanaan dari rencana yang telah disusun. Pada indikator atau dimensi inilah organisasi melakukan urutan rencana menjadi tindakan yang nyata dan dapat mewujudkan tujuan organisasi.

2. Control (*Controlling*)

Manajer juga berperan sebagai pengendali terhadap Sebagian kegiatan dalam perusahaan yang melibatkan sumberdaya. Jika terjadi kesalahan dalam salah seorang atau kelompok maka manajer berhak mengambil keputusan terkait kegiatan yang dilaksanakan.

Manajemen dibutuhkan bagi setiap organisasi. dengan adanya manajemen semua proses dan usaha akan membawa organisasi kepada hasil dan tujuan yang sudah ditetapkan. Komunikasi dan manajemen akan menjadi suatu kesatuan yang susah untuk dipisahkan seperti tergambar pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.4

Matrix Hubungan Manajemen Dan Unsur-Unsur Komunikasi

Fungsi manajemen	Unsur-unsur komunikasi
------------------	------------------------

	Komunikato r	Pesan	Media	Khalaya k	Efek
Planning	V	V	V	V	V
Organizing	V	V	V	V	V
Actuating	V	V	V	V	V
Controlling	V	V	V	V	v

2.2.2 Kerangka Konseptual

2.2.2.1 Event Organizer

Event organizer merupakan suatu pekerjaan/bisnis yang terbilang baru di Indonesia yang bergerak di bidang bisnis jasa yang berprofesi sebagai penyelenggara acara. Menurut Setiawan dalam (dalam Ramdhani, Sapitri dan Rizkyansyah, 2018), event organizer (EO) merupakan jenis usaha di bidang jasa yang saat ini, EO bergerak di berbagai bidang seperti pertunjukan music, pameran produk (mobil, computer, Handycraft), peluncuran produk sampai wedding party. Tentu saja jenis usaha jasa event organizer ini mempunyai peluang yang cukup cerah dilihat dari kebutuhan perusahaan dan masyarakat modern yang ingin serba instan dan tidak mau repot dengan urusan-urusan yang rumit. Biasanya beberapa perusahaan besar menggunakan jasa EO dari luar daerah, tentu saja hal ini menjadi peluang besar dan menjadi hal yang patut untuk dipelajari untuk daerah setempat (syaiikhon, 2013).

Sejak berkembangnya penyelenggara event sejenis esib atau ekspor oleh perusahaan untuk memperkenalkan produk maka mulai banyak perusahaan

yang memiliki divisi khusus yang bertugas untuk menangani penyelenggaraan acara perusahaan. Namun, pada tahun 1990 sampai dengan 2000 terjadinya krisis ekonomi, divisi ini hanya menjalankan fungsinya pada saat tertentu saja sehingga perusahaan mulai menutup divisi tersebut. Sejak saat itulah, dimulai kerja sama antara perusahaan dengan EO untuk mengadakan event perusahaan (Noor,2017).

Natoradjo (dalam suprajang, 2014) berpendapat bahwa EO bertugas untuk mengumpulkan dan mempertemukan khalayak untuk sebuah tujuan, EO bertanggung jawab melakukan penelitian, membuat desain event, merencanakan, melakukan koordinasi, supervisi, dan pengawasan terhadap pelaksanaan event. EO memproduksi atau menghadirkan sebuah event untuk memenuhi kebutuhan serta keinginan klien, penyelenggara, orang atau instansi yang mempunyai hajat. Agar kegiatan dapat berjalan dengan baik dan sukses, EO harus melalui serangkaian tahap dan proses. Dimulai dari merencanakan suatu kegiatan (planing), membentuk struktur divisi dalam organisasi (organizing), melakukan pengarahan terhadap setiap divisi (lead), melakukan pengawasan saat kegiatan berjalan (controlling), manajemen waktu guna untuk mengefektifkan setiap kegiatan (time management).

Semakin ketatnya industri bisnis manajemen acara membuat setiap event organizer bersaing dalam merancang dan menghasilkan acara yang menarik, kreatif dan bernilai tinggi. Sangat penting bagi event organizer mempunyai manajemen komunikasi guna untuk mengefektifkan hubungan dalam

organisasi agar komunikasi berjalan dengan baik sehingga penyampaian informasi dapat tersalurkan dengan tepat. Selain agar hubungan internal berjalan dengan baik, hal ini juga bertujuan untuk menghasilkan acara yang sukses dan bernilai tinggi serta membuat klien puas dengan pelayanan dari event organizer tersebut yang akan mendapatkan feedback positif dari audiens/peserta acara.

Arsanata sport merupakan event organizer yang bergerak di bidang administrasi pertandingan. Yang bertugas sebagai penyelenggara event pertandingan seni beladiri yang ada di dalam perguruan bandung karate club. Dimulai dari, merencanakan (planing), pengorganisasian (organizing), pengarahan (lead), pengawasan (controlling). Yang memiliki tujuan untuk meningkatkan eksistensi organisasi dan bandung karate club.

2.2.2.2 Seni Beladiri Karate

Karate merupakan salah satu olahraga seni beladiri yang berasal dari jepang.seni beladiri ini sedikit dipengaruhi oleh seni beladiri asal china yaitu seni beladiri kempo. Karate dibawa masuk ke jepang lewat Okinawa dan mulai berkembang di ryukyu island. Sujoto(2006), menjelaskan bahwa karate berasal dari kata Kara yang berarti tangan dan Te yang berarti kosong sehingga karate dapat diartikan sebagai olah seni beladiri tangan kosong. Menurut Asmasoebrata (2012) dalam olahraga seni beladiri karate terdapat dua macam pertandingan ialah kumite atau bisa disebut dengan sparing/pertarungan dan kata atau yang biasa disebut dengan jurus. Di jepang organisasi yang mewadahi olahraga karate di seluruh jepang adalah Japan karate federation (JKF) Adapun organisasi yang

mewadahi olahraga karate dunia adalah World Karate Federation (WKF). Di Indonesia sendiri terdapat beberapa perguruan olahraga karate dan salah satunya Bandung Karate Club (BKC).

Bandung karate club juga sering disebut dengan Bina Ksatria Cita. Bandung karate club didirikan di Bandung pada tanggal 16 Juni 1966 oleh Kang Iwa Rahadian Arsanata. BKC didirikan dengan tujuan untuk menghimpun pemuda, pelajar serta berbagai kalangan dalam pembinaan olahraga beladiri berdasarkan kekeluargaan hormat-menghormati serta saling mencintai antara satu dan sesamanya. Secara umum BKC bertujuan untuk membina setiap anggota menjadi insan beladiri yang mandiri yang memahami makna hidup dan kehidupan. Sehingga pada akhirnya, ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat bagi kehidupannya di masyarakat setiap anggota BKC dituntut untuk mampu melaksanakan Tri Ratna keanggotaan berdasarkan kiprahnya. Sejak awal berdirinya, BKC telah berhasil menyusun program kegiatan yang terjadi sebagaimana layaknya perguruan yang sudah besar antara lain ujian kenaikan tingkat, penataran kepelatihan, Latihan lapangan di gunung, sungai dan pantai.

2.2.2.3 Struktur Dalam Organisasi

Dalam sebuah organisasi tentu saja memiliki berbagai desain atau gaya struktur yang bermaksud untuk memberikan solusi yang mendukung dan mempermudah secara efektif dan efisien bagi anggotanya untuk melakukan kegiatan organisasinya dalam mencapai sasaran organisasi.

Struktur merupakan pola interaksi yang ditetapkan dalam suatu organisasi dan yang mengkoordinasikan teknologi dan manusia dalam organisasi. Sedangkan, struktur dalam konteks grup adalah standar perilaku yang diterapkan oleh kelompok, sistem komunikasi, dan imbalan serta mekanisme sanksi kelompok. Struktur organisasi itu sendiri memiliki arti sebagai pola formal mengelompokkan orang dan pekerjaan, pola formal aktifitas, dan hubungan antara berbagai sub unit organisasi yang sering digambarkan sebagai bagan organisasi.

Struktur menurut E. Kast Dan James E. Rosenzweig (1979:157), struktur diartikan sebagai pola hubungan komponen atau bagian suatu organisasi. Struktur merupakan sistem formal hubungan kerja yang membagi dan mengkoordinasikan tugas orang dan kelompok agar tercapainya tujuan. Menurut Simon, struktur itu sifatnya relatif stabil, statis, dan berubah lambat atau memerlukan waktu untuk penyesuaian-penyesuaian.

Pada struktur organisasi tergambar posisi kerja, pembagian kerja dan jenis kerja yang harus dilakukan, hubungan atasan dan bawahan, kelompok, komponen atau bagian, tingkat manajemen, dan saluran komunikasi. Struktur organisasi menspesifikan pembagian kegiatan kerja serta menunjukan fungsi dan kegiatan yang berbeda-beda sehingga dapat terhubung sesuai dengan fungsi yang ditetapkan. Menurut Stoner (1986:68), struktur organisasi dibangun oleh lima unsur, yaitu:

1. Spesialisasi aktivitas, mengacu pada spesifikasi tugas perorangan dan kelompok diseluruh organisasi atau pembagian kerja dan penyatuan tugas tersebut ke dalam unit kerja.
2. Standardisasi aktifitas, merupakan prosedur yang digunakan organisasi untuk menjamin kelayakgunaan aktifitas banyak dari prosedur ini ditetapkan dengan memformulasi sasikan aktivitas dan hubungan dalam organisasi.
3. Koordinasi aktivitas, adalah prosedur yang memadukan fungsi-fungsi dalam organisasi.
4. Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan, mengacu pada lokasi kekuasaan pengambilan keputusan.
5. Ukuran unit kerja, mengacu pada jumlah pegawai dalam suatu kelompok kerja.

Bagan 2.3
Struktur Organisasi



2.2.2.4 Dasar-Dasar Struktur Organisasi

Struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas dari setiap bagian atau kelompok ditetapkan secara formal. Terdapat enam unsur yang harus diperhatikan dalam menentukan tugas dalam sebuah organisasi diantaranya:

1. Spesialisasi Kerja

Spesialisasi kerja dapat menentukan efisiensi keterampilan karyawan juga akan menjadi sukses melalui pengulangan. Dalam beberapa tugas sebuah perusahaan menuntut keterampilan tinggi. Hakikat dari spesialisasi kerja adalah untuk menentukan pekerjaan seperti apa yang akan dilakukan oleh setiap individu ataupun kelompok yang sesuai dengan keterampilan setiap individu.

2. Departementalisasi

Departementalisasi merupakan dasar yang dipakai dalam pengelompokan pekerjaan; Salah satu dasar pengelompokan kegiatan adalah menurut fungsi yang dijalankan departemen menurut fungsi nya dapat digunakan dalam semua jenis organisasi. Keunggulannya ialah untuk mengefisienkan dengan mengumpulkan spesialis yang sama. Tugas juga dapat departementalisasi kan menurut tipe produk yang dihasilkan oleh suatu organisasi. Keuntungan dari pengelompokan ini adalah ditingkatkannya tanggung jawab untuk kinerja produk, karena semua kegiatan yang dikaitkan pada suatu produk spesifik berada dibawah pengawasan manajer tunggal.

3. Rantai Komando

Rantai komando merupakan garis tidak putus dari wewenang yang menjulur dari puncak organisasi ke eselon terbawah dan memperjelas siapa melapor ke siapa. Untuk mempermudah koordinasi posisi manajerial diberikan tempat pada rantai komando dan tiap manajer diberikan derajat wewenang agar mematuhi tanggung jawab.

4. Rentang Kendali

Banyaknya anggota dalam organisasi manajer memiliki wewenang untuk mengendalikan setiap individu dengan tugas dan pengarahan yang sesuai dengan organisasi yang sudah ditetapkan. Hal ini, sangatlah penting dalam sebuah organisasi agar efisiensi organisasi berjalan dengan baik.

5. Sentralisasi dan Desentralisasi

Manajer tingkat bawah semata-mata hanya melaksanakan petunjuk manajer puncak. Sebuah organisasi yang dicirikan oleh sentralisasi merupakan benda struktural yang secara interen berbeda dari organisasi didesentralisasikan. Dalam suatu organisasi desentralisasi Tindakan dapat diambil lebih cepat untuk memecahkan masalah lebih banyak orang memberikan masukan kedalam keputusan makin kecil kemungkinan para karyawan merasa diasingkan dari mereka yang mengambil keputusan yang menyangkut kehidupan kerja mereka.

6. Formalisasi

Formalisasi mengacu kepada sampai tingkat mana pekerjaan dalam organisasi itu dibakukan. Jika Suatu pekerjaan sangat di formalkan maka pelaksanaan pekerjaan itu akan mempunyai kuantitas keleluasaan yang

minimum mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana seharusnya dikerjakan.

2.2.2.5 Desain Kerja

Desain kerja merupakan tugas-tugas yang digabungkan untuk menciptakan pekerjaan individual, tingkat fleksibilitas yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan setiap individu yang berada dalam perusahaan dan ada atau tidak adanya suatu sistem pendukung organisasi seperti perawatan ditempat kerja dan cuti. Semuanya mempunyai pengaruh langsung pada kinerja dan kepuasan karyawan.

Desain pekerjaan berkaitan dengan penentuan struktur hubungan tugas dan hubungan antarpribadi dari suatu pekerjaan dengan menentukan berapa banyak keanekaragaman, tanggung jawab, signifikansi, dan otonomi pekerja diberikan oleh pekerjaannya. Desain Pekerjaan berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. terdapat tiga strategi dalam mendesain pekerjaan diantaranya:

1. Penyederhanaan pekerjaan, mengurangi jumlah elemen-elemen tugas yang dilakukan oleh pekerja.
2. Pemekaran pekerjaan, membuat tugas-tugas lebih kompleks dengan meningkatkan jumlah tugas yang dilakukan masing-masing pekerja.
3. Pemerayaan pekerjaan. Suatu hal yang berkaitan dengan meningkatkan kedalaman pekerjaan dimana aktivitas-aktivitas kerja dari suatu bidang vertical unit organisasi dikombinasikan dalam suatu bentuk pekerjaan sehingga pekerja merasakan adanya otonomi yang lebih besar. Untuk melakukan pemerayaan pekerjaan, maka tugas tugas harus didesain

dengan beberapa faktor motivasi seperti pertanggungjawaban, pencapaian atau prestasi, mengendalikan sumber-sumber, umpan balik, pertumbuhan dan perkembangan pribadi Langkah kerja dan hubungan pelanggan.

2.2.3 Bagan Pemikiran

Bagan 2.4
Bagan Pemikiran

