

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teoritik

1. Komunikasi Organisasi

a. Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah salah satu dari aktifitas manusia dan suatu topik yang amat sering diperbincangkan sehingga kata komunikasi itu sendiri memiliki arti beragam. Komunikasi memiliki variasi definisi dan rujukan yang tidak terhingga seperti: saling berbicara satu sama lain, televisi, penyebaran informasi, gaya rambut kita, kritik sastra, dan masih banyak lagi.¹⁴ Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau untuk mengubah sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media.¹⁵

Komunikasi berasal dari bahasa Latin '*communis*' atau '*common*' dalam bahasa Inggris yang berarti sama. Berkomunikasi berarti kita sedang berusaha untuk mencapai kesamaan makna atau *communes*. Dengan ungkapan yang lain komunikasi merupakan proses berbagi informasi, gagasan atau sikap kita dengan partisipan komunikasi lainnya. Namun pada praktiknya seringkali kita memberi makna yang

¹⁴ Poppy Ruliana, *Komunikasi Organisasi: Teori dan Studi Kasus*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), 1.

¹⁵ Onong Uchjana Effendy, *Dinamika Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya: 1968), 6.

berbeda terhadap lambang yang sama. Oleh karena itu komunikasi seharusnya dipandang sebagai aktivitas tindakan atau ungkapan yang diberi makna secara penuh setelah melalui proses interpretasi oleh partisipan komunikasi yang terlibat.¹⁶

Sedangkan komunikasi organisasi, oleh Wiryanto dalam Lestari¹⁷ diungkapkan sebagai penerimaan dan pengiriman berbagai pesan yang terjadi dalam kelompok organisasi yang bersangkutan, baik formal maupun informal. Komunikasi organisasi dalam sudut pandang manajemen klasik diibaratkan sebagai mesin, karena hal ini berkaitan dengan cara seorang pemimpin mengoperasikan organisasinya sehingga dapat berjalan.¹⁸ Disebutkan pula oleh Goldhaber dalam Muhammad¹⁹ bahwa “*organizational communication is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty*”, yang artinya “komunikasi organisasi adalah proses tukar menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling ketergantungan satu sama lain untuk membuahkan sebuah solusi dan mengatasi lingkungan yang selalu berubah-ubah”.

¹⁶ Syaiful Rohim, Haji, *Teori Komunikasi: perspektif, ragam dan aplikasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2016), 122-123.

¹⁷ Nyi Lestari, *Komunikasi Organisasi dalam Kepemimpinan Forum Kerjasama Alumni Rohis (FKAR) untuk Membina Rohis Se-Kota Bandar Lampung*, (Lampung: Institut Agama Islam Negeri Raden Intan, 2017), 37

¹⁸ Gregory Moorhead, Ricky W. Griffin, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 77

¹⁹ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 67

Sehingga komunikasi organisasi tidak hanya sekadar aktivitas yang dilakukan oleh anggota organisasi, melainkan juga sebagai landasan untuk mengembangkan komunikasi dan tugas-tugas yang dilakukan oleh anggota organisasi serta lebih berorientasi pada manusia dalam organisasi. Komunikasi dalam organisasi yang berjalan dengan harmonis dan terpenuhinya informasi yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan akan menimbulkan kepuasan komunikasi dan dorongan semangat terhadap anggota organisasi sehingga anggota organisasi akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai atau anggota organisasi yang ada dalam organisasi.

b. Bentuk Komunikasi Organisasi

Zeiko dan Dance dalam Muhammad menjelaskan bahwa komunikasi organisasi mencakup komunikasi internal dan komunikasi eksternal yang saling ketergantungan. Komunikasi internal adalah komunikasi yang berjalan dalam organisasi itu sendiri yang mencakup komunikasi antara atasan dan bawahan begitu pun sebaliknya, atau komunikasi sesama karyawan. Sedangkan komunikasi eksternal adalah komunikasi yang dilakukan suatu organisasi kepada lingkungan luar dari organisasi tersebut, seperti komunikasi dalam pembuatan iklan, penjualan hasil produksi, dan hubungan dengan masyarakat umum.²⁰

²⁰ Arni Muhammad, *Op.Cit.* 66

Ada satu dimensi lagi di dalam komunikasi organisasi, yaitu komunikasi pribadi yang artinya komunikasi yang terjalin antara sesama anggota organisasi yang merupakan pertukaran secara informal meliputi informasi dan perasaan di antara sesama anggota organisasi.

Selain itu, Muhammad juga menjelaskan bahwa pada komunikasi organisasi juga terdapat pembagian jenis komunikasi sebagai berikut.²¹

1) Komunikasi Formal

Komunikasi yang terjadi di antara para anggota organisasi, yang secara tegas telah diatur dan telah ditentukan dalam struktur organisasi formal. Komunikasi formal mencakup susunan tingkah laku organisasi, pembagian departemen, atau tanggung jawab tertentu, posisi jabatan, dan distribusi pekerjaan.

2) Komunikasi Informal

Komunikasi informal merupakan komunikasi yang terjadi antar karyawan di dalam suatu organisasi, tetapi tidak direncanakan atau tidak ditentukan dalam struktur organisasi. Komunikasi informal merupakan komunikasi yang tidak mendapat pengakuan resmi. Komunikasi dari mulut ke mulut merupakan bagian komunikasi informal, dan merupakan berita atau kabar angin atau desas-desus. Dalam hal kebenaran informasi kemungkinan komunikasi informal bertentangan dengan kepentingan perusahaan.

Komunikasi informal sifatnya disetujui secara sosial, sedangkan

²¹ Arni Muhammad, *Op.Cit.* 102-107

komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi dan pada dasarnya untuk kepentingan sebuah organisasi, yang di dalamnya berupa pekerjaan yang harus dilakukan dalam suatu organisasi, produktivitas, contohnya memo, kebijakan, pertanyaan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Selain itu, komunikasi organisasi juga dapat dijelaskan dalam beberapa jenis lainnya berkaitan dengan arah komunikasi itu sendiri, yang meliputi:

1) Komunikasi Vertikal

Menurut Muhammad²² komunikasi vertikal diartikan sebagai pesan atau komunikasi yang mengalir dari pimpinan atau yang mempunyai jabatan yang lebih tinggi kepada bawahannya. Selain itu juga mencakup pesan yang disampaikan mengalir dari bawahan kepada atasan dan yang mempunyai jabatan lebih tinggi. Komunikasi ke bawah tersebut biasanya berupa instruksi tugas, rasional pekerjaan, ideologi, informasi, perbaikan. Jika komunikasi ke atas biasanya berupa informasi, saran, atau mengajukan pertanyaan kepada yang mempunyai jabatan lebih tinggi.

2) Komunikasi Horizontal

Berdasarkan pernyataan Muhammad²³, komunikasi horizontal merupakan komunikasi yang terjalin di antara karyawan yang memiliki jabatan setara, atau otoritas yang sama dalam suatu

²² Arni Muhammad, *Op.Cit.* 108

²³ Arni Muhammad, *Op.Cit.* 108

organisasi seperti karyawan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan. Biasanya komunikasi horizontal berhubungan dengan tugas dan tujuan kemanusiaan seperti pemberian solusi, diskusi, saling memberikan informasi dan lainnya.

3) Komunikasi Diagonal

Pace dalam Fitriana²⁴ menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang terjadi pada pegawai yang tidak memiliki otoritas dan mereka mengarahkan orang-orang yang tidak berhubungan langsung sebagai atasan atau bawahan mereka. Misalnya seperti komunikasi antara bagian kepala keuangan dengan bagian kepala pemasaran.

2. Eksistensi

a. Definisi Eksistensi

Eksistensi berasal dari Bahasa Inggris “*exist*” yang berarti ada, terdapat hidup, atau dirasakan keberadaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), eksistensi diartikan sebagai keberadaan atau kehadiran yang mengandung unsur bertahan. Sedangkan menurut Zaenal,²⁵ eksistensi diungkapkan sebagai berikut.

“Suatu proses yang dinamis, suatu “menjadi” atau “mengada”. Ini sesuai dengan asal kata eksistensi itu sendiri, yakni *existere*, yang artinya keluar dari, “melampaui” atau “mengatasi”. Jadi

²⁴ Dian Fitriana, *Pelaksanaan Komunikasi Organisasi di Dinas Pendidikan Dasar Kabupaten Bantul*, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), 42

²⁵ Zainal Abidin, *Analisis Eksistensial: Sebuah Pendekatan Alternatif untuk Psikologi dan Psikiatri*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 16

eksistensi tidak bersifat kaku dan terhenti, melainkan lentur atau kenyal dan mengalami perkembangan atau sebaliknya kemunduran, tergantung pada kemampuan dalam mengaktualisasi potensi- potensinya.”

Sedangkan dalam pandangan psikologi eksistensial, Chaplin²⁶ juga menjelaskan bahwa eksistensi merupakan pandangan keberadaan manusia, situasinya dalam dunia, kebebasannya memilih tujuan kehidupan, serta berusaha memahami arti kehidupannya sendiri. Pendapat lain terkait eksistensi diungkapkan oleh Smith²⁷ sebagai suatu kondisi di mana seseorang dengan kemampuannya dapat menemukan makna dalam kehidupan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa eksistensi merupakan kebutuhan manusia akan arti dan pengakuan keberadaan dirinya bagi lingkungan di sekitarnya.

b. Ciri-ciri Individu dengan Eksistensi Diri

Smith²⁸ menyatakan bahwa terdapat beberapa ciri-ciri yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki eksistensi diri. Hal tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut.

1. Kesadaran diri, merupakan kemampuan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan diri sendiri, apa yang mampu dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya.
2. Kepercayaan diri, merupakan kemampuan individu untuk melihat sisi positif dari suatu peristiwa.

²⁶ James P. Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, (Jakarta: Rajawali, 2000), 177

²⁷ H. W. Smith, *What Matters Most: Hal-hal yang Paling Utama*, (Jakarta: Binarupa Aksara, 2003), 21

²⁸ H. W. Smith, *Op.Cit.* 54-57

3. Harga diri, merupakan suatu tindakan yang merujuk pada bagaimana individu memfokuskan pada orang yang dilayani atau individu bekerja.
4. Kesadaran akan mendesak yaitu kesadaran mengenai pentingnya peran yang ada dalam dirinya untuk segera direalisasikan.
5. Kesadaran yang kuat akan misi pribadi yaitu visi tentang apa yang perlu dilakukan dan semangat serta fokus dalam melakukannya.
6. Daya tarik pribadi merupakan sesuatu yang menjadi daya tarik individu sehingga dapat mempengaruhi penilaian orang lain terhadap dirinya.
7. Kesadaran dan rasa hormat akan keunikan diri, merupakan tindakan yang tidak membanding-bandingkan diri dengan orang lain, atau mengkhawatirkan apa yang tidak dimiliki diri. Fokusnya adalah pada siapa dirinya.
8. Konsistensi terhadap kehidupan yaitu tidak terombang-ambing dengan setiap ide atau peluang baru atau perubahan kejadian.
9. Ketenangan dan kedamaian yaitu tetap berkepala dingin meskipun sedang menghadapi banyak masalah.

3. Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU)

a. Organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU)

Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama atau selanjutnya disebut sebagai IPNU merupakan organisasi bagian integral dari potensi generasi muda Indonesia yang menitikberatkan bidang garapannya pada pembinaan dan pengembangan pelajar dan santri. IPNU pertama kali berdiri sebagai organisasi pelajar Nahdliyyin pada tanggal 24 Februari 1954 di Semarang, di bawah naungan Jamiyyah Nahdlatul Ulama. Karenanya keberadaan IPNU juga memiliki posisi strategis sebagai wahana kaderisasi pelajar Nahdlatul Ulama atau NU sekaligus alat perjuangan NU dalam menempatkan pemuda sebagai sumber daya manusia yang vital, yang dituntut untuk bisa berkontribusi lebih banyak dalam kancan pembangunan bangsa dan negara.²⁹

IPNU lebih lanjut lagi juga dapat dijelaskan sebagai organisasi yang bertujuan mewadahi putra pelajar NU untuk melestarikan perjuangan NU dalam kehidupan beragama, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam wadah pembinaan bagi generasi penerus para ulama dan penerus perjuangan bangsa. Karena luasnya cakupan wilayah Negara Indonesia, kemudian IPNU juga memiliki cabang (ranting) pada masing-masing daerah sehingga dapat mewadahi lebih banyak pelajar di wilayah yang lebih luas, termasuk pada kawasan pedesaan.

²⁹ PW IPNU Jawa Timur, *PD/PRT PW IPNU Jawa Timur*, (Surabaya: 2003), 2.

b. Tugas Utama Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU)

Sebagai suatu organisasi pelajar pada badan otonom Nahdlatul Ulama, IPNU mengemban 2 tugas utama:

1. Menjadi wadah pengembangan kemampuan generasi muda Nahdlatul Ulama pada segment pelajar, santri, serta mahasiswa agar dapat tumbuh secara maksimal.
2. Sebagai pelaksana kebijakan Nahdlatul Ulama serta penjaga nilai-nilai yang dijunjung besar oleh Nahdlatul Ulama. Dalam konteks kekinian, IPNU mengemban tugas berat ialah melaksanakan proses pemberdayaan kader serta pengembangan kemampuan sumber energi manusia pada masyarakat luas pada umumnya agar dapat membagikan sumbangsih kedudukannya dalam kehidupan kebangsaan, kenegaraan, kemasyarakatan, serta keagamaan di pentas global.³⁰

c. IPNU Ranting Semanding Kecamatan Pagu

Salah satu IPNU yang berada di kawasan pedesaan adalah IPNU Ranting Semanding, yang merupakan satu dari 13 IPNU di kawasan Kecamatan Pagu, Kabupaten Kediri. Sama halnya dengan visi IPNU secara umum, IPNU Ranting Semanding juga memiliki visi organisasi berupa “terbentuknya pelajar-pelajar bangsa yang bertaqwa kepada Allah SWT, berilmu, berakhlak mulia, dan berwawasan kebangsaan serta bertanggungjawab atas tegak dan terlaksananya syari’at Islam

³⁰ PW IPNU Jawa Timur, *PD/PRT PW IPNU Jawa Timur* ,(Surabaya: 2003), 73.

menurut faham *ahlussunah wal jamaah* yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945". Sedangkan misi IPNU Ranting Semanding dijabarkan sebagai berikut.

1. Menghimpun dan membina pelajar Nahdlatul Ulama dalam satu wadah organisasi IPNU dan IPPNU.
2. Mempersiapkan kader-kader intelektual sebagai penerus perjuangan bangsa.
3. Mengusahakan tercapainya tujuan organisasi dengan menyusun landasan program perjuangan sesuai dengan perkembangan masyarakat (*masalah al ummah*), guna terwujudnya *khaira ummah*.
4. Mengusahakan jalinan komunikasi dan kerjasama program dengan pihak lain selama tidak merugikan organisasi.