

KOMUNIKASI KELOMPOK

Pengertian Komunikasi Kelompok

Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang berlangsung antara beberapa orang dalam suatu kelompok “kecil” seperti dalam rapat, pertemuan, konperensi dan sebagainya (Anwar Arifin, 1984).

MICHAEL BURGOON (dalam Wiryanto, 2005) :

Interaksi tatap muka antara tiga orang atau lebih, dengan tujuan yang telah diketahui, seperti berbagi informasi, menjaga diri, pemecahan masalah, yang mana anggota-anggotanya dapat mengingat karakteristik pribadi anggota-anggota yang lain secara tepat / akurat.

DALAM DEFINISI TERSEBUT ADA 4 UNSUR :

1. Interaksi Tatap Muka
2. Jumlah Partisipan
3. Maksud / Tujuan

4. Kemampuan anggota menumbuhkan karakter pribadi anggota lainnya.
- Kedua definisi komunikasi kelompok di atas mempunyai kesamaan, yakni *adanya komunikasi tatap muka, dan memiliki susunan rencana kerja tertentu untuk mencapai tujuan kelompok.*

GERGE RODMAN (Dalam bukunya “Under Standing Human Communication”) :

Sekumpulan kecil orang yang saling berinteraksi, biasanya tatap muka dalam waktu yang lama guna mencapai tujuan tertentu.

ADA 4 UNSUR:

1. Interaksi
2. Waktu
3. Tujuan
4. Ukuran

Kelompok ini misalnya adalah keluarga, kelompok diskusi, kelompok pemecahan masalah, atau suatu komite yang tengah berapat untuk mengambil suatu keputusan. Dalam komunikasi kelompok, juga melibatkan komunikasi antarpribadi. Karena itu kebanyakan teori komunikasi antarpribadi berlaku juga bagi komunikasi kelompok.

BEDA GROUP DAN COAT:

KELOMPOK/GROUP: Unsur pentingnya interaksi.

COAT: Sekumpulan orang yang secara serentak terikat dalam aktivitas yang sama namun tanpa komunikasi satu sama lain.

KARAKTERISTIK KOMUNIKASI KELOMPOK

- 1. Norma: Persetujuan / aturan /perjanjian suatu kelompok berprilaku.**
- 2. Peran/Role : Pola-pola perilaku yang diharapkan dari setiap anggota kelompok.**

TABEL PERAN FUNGSIONAL

ANGGOTA KELOMPOK

FUNGSI TUGAS	FUNGSI PEMELIHARAAN
Pemberi Informasi	Pendorong Partisipasi
Pemberi Pendapat	Penyelaras
Pencari informasi	Penurun ketegangan
Pemberi aturan	Penengah Persoalan Pribadi

FUNGSI KOMUNIKASI

1. HUBUNGAN SOSIAL

2. PENDIDIKAN

3. PERSUASI

4. PEMECAHAN MASALAH

5. TERAPI

TYPE KELOMPOK

RONALD B.ADLER & GEORGE RODMAN:

Ada 3:

- 1. Kelompok Belajar (Learning Group)**
- 2. Kelompok Pertumbuhan (Growth Group)**
- 3. Kelompok Pemecah Masalah (Problem Solving Group)**

METODE PENGAMBILAN KEPUTUSAN:

- 1. Kewenangan tanpa Diskusi**
- 2. Kewenangan Setelah Diskusi**

3. Pendapat Ahli

4. Kesepakatan

KEPEMIMPINAN DALAM KELOMPOK:

Merupakan peran yang sangat penting sekali dalam interaksi kelompok, karena peran ini akan menentukan kuantitas dan kualitas komunikasi dalam kelompok, hasil dari tujuan kelompok, dan harmoni atau keselarasan dalam kelompok.

Ada dua kajian dalam membahas kepemimpinan dalam kelompok;

a.FUNGSI KEPEMIMPINAN ada 6:

1. Fungsi Inisiasi (mengambil prakarsa untuk menciptakan gagasan-gagasan baru)
2. Fungsi Keanggotaan
3. Fungsi organisasi (Tanggungjwb terhadap persoalan-persoalan organisasi)
4. Fungsi Integrasi (kemampuan memecahkan atau mengelola konflik)

5. Fungsi Penyaring Informasi dan sekaligus manajer bagi informasi yang masuk dan keluar.
6. Fungsi imbalan atau Ganjaran (fungsi evaluasi dan menyatakan setuju atau tidak setuju)

b. GAYA KEPEMIMPINAN DALAM KELOMPOK ADA 5:

- 1. AUTHORITARIAN (Pengendali/ controler)**
- 2. BUERAUCRATIC / SUPERVISOR (bertindak sebagai pengawas)**
- 3. DIPLOMATIC (seorang manipulator ; melaksanakan kepemimpinannya agar menjadi pusat perhatian para anggota kelompoknya)**
- 4. DEMOCRATIC (memberikan kesempatan seluruh anggotanya untuk memberikan tanggapan)**
- 5. LAISSEZFAIRE / GROUP CENTERED (menginginkan seluruh anggota berpartisipasi tanpa memaksakan atau menuntut kewenangannya)**

KLASIFIKASI KELOMPOK DAN KARAKTERISTIK KOMUNIKASINYA.

Telah banyak klasifikasi kelompok yang dilahirkan oleh para ilmuwan sosiologi, namun dalam kesempatan ini kita sampaikan hanya tiga klasifikasi kelompok.

1. KELOMPOK PRIMER DAN SEKUNDER.

Charles Horton Cooley pada tahun 1909 (dalam Jalaludin Rakhmat, 1994) mengatakan bahwa kelompok primer adalah suatu kelompok yang anggota-anggotanya berhubungan akrab, personal, dan menyentuh hati dalam asosiasi dan kerja sama. Sedangkan kelompok sekunder adalah kelompok yang anggota-anggotanya berhubungan tidak akrab, tidak personal, dan tidak menyentuh hati kita.

Jalaludin Rakhmat membedakan kelompok ini berdasarkan karakteristik komunikasinya, sebagai berikut:

- Kualitas komunikasi pada kelompok primer bersifat dalam dan meluas. Dalam, artinya menembus kepribadian kita yang paling tersembunyi, menyingkap unsur-unsur *backstage* (perilaku yang kita tampilkan dalam suasana privat saja). Meluas, artinya sedikit sekali kendala yang menentukan rentangan dan cara berkomunikasi. Pada kelompok sekunder komunikasi bersifat dangkal dan terbatas.
- Komunikasi pada kelompok primer bersifat personal, sedangkan kelompok sekunder nonpersonal.
- Komunikasi kelompok primer lebih menekankan aspek hubungan daripada aspek isi, sedangkan kelompok

sekunder adalah sebaliknya.

- Komunikasi kelompok primer cenderung ekspresif, sedangkan kelompok sekunder instrumental.
- Komunikasi kelompok primer cenderung informal, sedangkan kelompok sekunder formal.

2. KELOMPOK KEANGGOTAAN DAN KELOMPOK RUJUKAN.

Theodore Newcomb (1930) melahirkan istilah kelompok keanggotaan (*membership group*) dan kelompok rujukan (*reference group*). Kelompok keanggotaan adalah kelompok yang anggota-anggotanya secara administratif dan fisik menjadi anggota kelompok itu. Sedangkan kelompok rujukan adalah kelompok yang digunakan sebagai alat ukur (*standard*) untuk menilai diri sendiri atau untuk membentuk sikap.

Menurut teori, kelompok rujukan mempunyai tiga fungsi: **fungsi komparatif, fungsi normatif, dan fungsi perspektif**. Saya menjadikan Islam sebagai kelompok rujukan saya, untuk mengukur dan menilai keadaan dan status saya sekarang (fungsi komparatif. Islam juga memberikan kepada saya norma-norma dan sejumlah sikap yang harus saya miliki-kerangka rujukan untuk membimbing perilaku saya, sekaligus menunjukkan apa yang harus saya capai (fungsi normatif). Selain itu, Islam juga memberikan kepada saya cara memandang dunia ini-cara mendefinisikan situasi, mengorganisasikan pengalaman, dan memberikan makna pada berbagai objek, peristiwa, dan orang yang saya temui (fungsi perspektif). Namun Islam bukan satu-satunya kelompok rujukan saya. Dalam bidang ilmu, Ikatan Sarjana Komunikasi Indonesia (ISKI)

adalah kelompok rujukan saya, di samping menjadi kelompok keanggotaan saya. Apapun kelompok rujukan itu, perilaku saya sangat dipengaruhi, termasuk perilaku saya dalam berkomunikasi.

3. KELOMPOK DESKRIPTIF DAN KELOMPOK PRESKRIPITIF

John F. Cragan dan David W. Wright (1980) membagi kelompok menjadi dua: deskriptif dan preskriptif. Kategori deskriptif menunjukkan klasifikasi kelompok dengan melihat proses pembentukannya secara alamiah. Berdasarkan tujuan, ukuran, dan pola komunikasi, kelompok deskriptif dibedakan menjadi tiga: *a.* kelompok tugas; *b.* kelompok pertemuan; dan *c.* kelompok penyadar. Kelompok tugas bertujuan memecahkan masalah, misalnya transplantasi jantung, atau merancang kampanye politik. Kelompok pertemuan adalah kelompok orang yang menjadikan diri mereka sebagai acara pokok. Melalui diskusi, setiap anggota berusaha belajar lebih banyak tentang dirinya. Kelompok terapi di rumah sakit jiwa adalah contoh kelompok pertemuan. Kelompok penyadar mempunyai tugas utama menciptakan identitas sosial politik yang baru. Kelompok revolusioner radikal; (di AS) pada tahun 1960-an menggunakan proses ini dengan cukup banyak.

Kelompok preskriptif, mengacu pada langkah-langkah yang harus ditempuh anggota kelompok dalam mencapai tujuan kelompok. Cragan dan Wright mengkategorikan enam format kelompok preskriptif, yaitu:

diskusi meja bundar, simposium, diskusi panel, forum, kolokium, dan prosedur parlementer.

PENGARUH KELOMPOK PADA PERILAKU KOMUNIKASI

- **KONFORMITAS.**

Konformitas adalah perubahan perilaku atau kepercayaan menuju (norma) kelompok sebagai akibat tekanan kelompok-yang real atau dibayangkan. Bila sejumlah orang dalam kelompok mengatakan atau melakukan sesuatu, ada kecenderungan para anggota untuk mengatakan dan melakukan hal yang sama. Jadi, kalau anda merencanakan untuk menjadi ketua kelompok, aturlah rekan-rekan anda untuk menyebar dalam kelompok. Ketika anda meminta persetujuan anggota, usahakan rekan-rekan anda secara persetujuan mereka. Tumbuhkan seakan-akan seluruh anggota kelompok sudah setuju. Besar kemungkinan anggota-anggota berikutnya untuk setuju juga.

- **FASILITASI SOSIAL.**

Fasilitasi (dari kata Prancis *facile*, artinya mudah) menunjukkan kelancaran atau peningkatan kualitas kerja karena ditonton kelompok. Kelompok mempengaruhi pekerjaan sehingga menjadi lebih mudah. Robert Zajonc (1965) menjelaskan bahwa kehadiran orang lain-dianggap-menimbulkan efek pembangkit energi pada perilaku individu. Efek ini terjadi pada berbagai situasi sosial, bukan hanya didepan orang yang

menggairahkan kita. Energi yang meningkat akan mempertinggi kemungkinan dikeluarkannya respon yang dominan. Respon dominan adalah perilaku yang kita kuasai. Bila respon yang dominan itu adalah yang benar, terjadi peningkatan prestasi. Bila respon dominan itu adalah yang salah, terjadi penurunan prestasi. Untuk pekerjaan yang mudah, respon yang dominan adalah respon yang banar; karena itu, peneliti-peneliti melihat melihat kelompok mempertinggi kualitas kerja individu.

- **POLARISASI.**

Polarisasi adalah kecenderungan ke arah posisi yang ekstrem. Bila sebelum diskusi kelompok para anggota mempunyai sikap agak mendukung tindakan tertentu, setelah diskusi mereka akan lebih kuat lagi mendukung tindakan itu. Sebaliknya, bila sebelum diskusi para anggota kelompok agak menentang tindakan tertentu, setelah diskusi mereka akan menentang lebih keras.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEEFEKTIFAN KELOMPOK

Anggota-anggota kelompok bekerja sama untuk mencapai dua tujuan: *a.* melaksanakan tugas kelompok, dan *b.* memelihara moral anggota-anggotanya. Tujuan pertama diukur dari hasil kerja kelompok-disebut prestasi (*performance*) tujuan kedua diketahui dari tingkat kepuasan (*satisfaction*). Jadi, bila kelompok dimaksudkan untuk saling berbagi informasi (misalnya kelompok belajar), maka keefektifannya dapat dilihat dari beberapa

banyak informasi yang diperoleh anggota kelompok dan sejauh mana anggota dapat memuaskan kebutuhannya dalam kegiatan kelompok.

Untuk itu faktor-faktor keefektifan kelompok dapat dilacak pada karakteristik kelompok, yaitu:

1. ukuran kelompok.
2. jaringan komunikasi.
3. kohesi kelompok.
4. kepemimpinan (Jalaluddin Rakhmat, 1994).

Daftar pustaka

Anwar Arifin, 1984, Strategi Komunikasi: Suatu Pengantar Ringkas, Bandung: Armico

Deddy Mulyana, 2005, Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Jalaludin Rakhmat, 1994, Psikologi Komunikasi, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Littlejohn, 1999, Theories of Human Communication, Belmont, California: Wadsworth Publishing Company.

Wiryanto, 2005, Pengantar Ilmu Komunikasi, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

TEORI – TEORI KOMUNIKASI KELOMPOK

Teori Perbandingan Sosial

Teori Percakapan Sosial

Teori Pertukaran Sosial

KOMUNIKASI KELOMPOK DALAM PERSPEKTIF TEORITIS

1. TEORI PERBANDINGAN SOSIAL (SOCIAL COMPARISON THEORY)

Tindak komunikasi dalam kelompok berlangsung karena adanya kebutuhan-kebutuhan dari individu untuk membandingkan sikap, pendapat, dan kemampuannya dengan individu-individu lainnya. Dalam teori perbandingan sosial ini, tekanan seseorang untuk berkomunikasi dengan anggota kelompok lainnya akan mengalami peningkatan, jika muncul ketidaksetujuan yang berkaitan dengan suatu kejadian atau peristiwa; kalau tingkat pentingnya peristiwa tersebut meningkat dan apabila hubungan dalam kelompok (group cohesiveness) juga menunjukkan peningkatan. Teori perbandingan sosial ini diupayakan untuk dapat menjelaskan

bagaimana tindak komunikasi dari para anggota kelompok mengalami peningkatan atau penurunan.

2. TEORI PERTUKARAN SOSIAL / SOCIAL EXCHANGE THEORY (THIBAUT DAN KELLEY)

Teori Pertukaran Sosial dari Thibaut dan Kelley Dalam buku mereka yang berjudul *The Social Psychology of Groups*, Thibaut and Kelley memusatkan perhatiannya pada kelompok yang terdiri dari dua orang anggota atau lebih. Mereka merasa yakin bahwa usaha memahami tingkah laku yang kompleks dari kelompok-kelompok besar mungkin dapat diperoleh dengan cara menggali pola hubungan diadis (2orang). Meskipun pola penjelasan tingkah laku mereka tentang diadis bukan sekedar suatu pembahasan tentang proses komunikasi dalam kelompok dua-anggota, beberapa rumusan mereka mempunyai relevansi langsung tentang komunikasi kelompok. Model Thibaut dan Kelley mendukung asumsi-asumsi yang dibuat oleh Homans dalam teorinya tentang proses pertukaran sosial, khususnya bahwa interaksi sosial manusia mencakup pertukaran barang dan jasa, serta bahwa tanggapan-tanggapan individu-individu yang muncul melalui interaksi di antara mereka mencakup baik imbalan (rewards) maupun pengeluaran (cost). Apabila imbalan tidak cukup, atau bila pengeluaran melebihi imbalan, interaksi akan terhenti atau individu yang terlibat di dalamnya akan merubah tingkah laku mereka dengan tujuan mencapai apa yang mereka cari.

3. TEORI PERCAKAPAN KELOMPOK (GROUP ACHIEVEMENT THEORY)

Teori percakapan kelompok sangat berkaitan erat dengan produktivitas kelompok atau upaya-upaya untuk mencapainya melalui pemeriksaan masukan dari anggota (member inputs), variabel-variabel yang perantara (mediating variables), dan keluaran dari kelompok (group output). Masukan atau input yang berasal dari anggota kelompok dapat diidentifikasi sebagai perilaku, interaksi dan harapan-harapan (expectations) yang bersifat individual. Sedangkan variabel-variabel perantara merujuk pada struktur formal dan struktur peran dari kelompok seperti status, norma, dan tujuan-tujuan kelompok. Yang dimaksud dengan keluaran atau output kelompok adalah pencapaian atau prestasi dari tugas atau tujuan kelompok. Produktivitas dari suatu kelompok dapat dijelaskan melalui konsekuensi perilaku, interaksi dan harapan-harapan melalui struktur kelompok. Perilaku, interaksi, dan harapan-harapan (input variables) mengarah pada struktur formal struktur formal dan striktur peran (mediating variables) yang sebaliknya variabel ini mengarah pada produktivitas, semangat, dan keterpaduan (group achievement).

4. TEORI KEPRIBADIAN KELOMPOK (GROUP SIMILARITY THEORY)

Studi mengenai interaksi kelompok pada basis dimensi kelompok dan dinamika kepribadian. Dinamika kepribadian diukur dengan synergy: Derajat energy dari setiap individu yang dibawa dalam kelompok dan digunakan untuk mencapai tujuan kelompok. Ciri-ciri kelompok merujuk pada ciri-ciri populasi individu, misalnya umur, intelegensia dan sebagainya. Ciri kepribadian/ efek yang memungkinkan kelompok bertindak sebagai keseluruhan peran spesifik, klik, posisi dan status.

5. TEORI SOSIOMETRIK (SOCIOMETRIC THEORY) OLEH MORENO:

Asumsi : Individu-individu yang tertarik satu sama lain akan lebih banyak melakukan komunikasi, sebaliknya individu-individu dalam kelompok yang saling menolak hanya sedikit melakukan komunikasi.

6. TEORI KESEIMBANGAN (BALANCE THEORY) OLEH : HEIDER:

Individu-individu sebagai bagian dari struktur social, cenderung menjalin hubungan satu sama lain. Caranya dengan komunikasi terbuka.

KOMUNIKASI ORGANISASI

DEFINISI FUNGSIONAL KOMUNIKASI ORGANISASI

Pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu.

DEFINISI INTERPRETATIF KOMUNIKASI ORGANISASI

Proses penciptaan makna atas interaksi organisasi.

KOMUNIKASI ORGANISASI:

Perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlihat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi.

DEFINISI FUNGSIONAL DAN OBJEKTIF

Komunikasi Organisasi: Proses penanganan pesan-pesan yang terkandung dalam batas organisasional.

Motivasi merujuk kepada kondisi dasar yang mendorong tindakan.

A. TEORI MOTIVASI MASLOW

Teori Maslow Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan

dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

B. TEORI MOTIVASI PRESTASI DARI MC. CLELLAND

Konsep penting lain dari teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut Mc Clelland seseorang dianggap mempunyai apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi Mc. Clelland menguatkan pada tiga kebutuhan menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 85) yaitu :

1. **Kebutuhan prestasi** tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. **Kebutuhan afiliasi**, kebutuhan ini ditujukan dengan adanya bersahabat.

3. **Kebutuhan kekuasaan**, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

C. TEORI X DAN Y DARI MC. GREGOR

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor. Ia telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari **teori-teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 87)**

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemauan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer bahwa anggapan-anggapan itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh

pertanyaan yang terjadi pada organisasi. Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya.

Anggapan dasar teori Y adalah :

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

D. TEORI MOTIVASI DARI HERZBERG

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg dan kelompoknya. Teori ini sering disebut dengan M – H atau teori dua faktor, bagaimana manajer dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan **kepuasan kerja** atau **ketidakpuasan kerja**. Berdasarkan penelitian telah dikemukakan dua kelompok faktor yang mempengaruhi seseorang dalam organisasi, yaitu "motivasi". Disebut bahwa motivasi yang sesungguhnya sebagai faktor sumber kepuasan kerja adalah prestasi, promosi, penghargaan dan tanggung jawab.

Kelompok faktor kedua adalah "iklim baik" dibuktikan bukan sebagai sumber kepuasan kerja justru sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor ini adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi, teknik pengawasan dan gaji. Perbaikan faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja, tetapi tidak akan menimbulkan dorongan kerja. Faktor "iklim baik" tidak akan menimbulkan motivasi, tetapi tidak adanya faktor ini akan menjadikan tidak berfungsinya faktor "motivasi".

E. TEORI ERG ALDEFER

Teori Aldefer merupakan teori motivasi yang mengatakan bahwa individu mempunyai kebutuhan tiga hirarki yaitu : ekstensi (E), keterkaitan (Relatedness) (R), dan pertumbuhan (Growth) (G).

- Existence (E) --→ Kebutuhan fisiologis dan materi serta lingkungan
- Relatedness (R)/ Keterkaitan -→ Menyangkut hubungan dengan orang-orang penting bagi kita: Seperti keluarga, sahabat, manajer, dan sebagainya.
- Growth (G) / Pertumbuhan → keinginan produktif, kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan.

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih

rendah.

FAKTOR YANG BERKAITAN DENGAN KETIDAKPUASAN / FAKTOR PEMELIHARAAN / MAINTENANCE / KESEHATAN/ HGIENE:

MELIPUTI: Gaji; Organisasi; Hubungan antar pribadi dengan rekan kerja; Atasan; Dan Bawahan di Tempat Kerja; Hal ini berkaitan dengan lingkungan / konteks pekerjaan dengan pekerjaan itu sendiri.

GAYA KOMUNIKASI

Adalah Prilaku komunikasi yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi, yang bertujuan untuk mendapatkan respon dari orang lain terhadap pesan organisasional yang disampaikan.

Ada 6 Gaya Komunikasi:

1. CONTROLLING STYLE (mengendalikan)
2. EQUALITARIAN STYLE (kesamaan / pengertian bersama)...” gaya komunikasi yang paling ideal
3. STRUCTURING STYLE (structural)
4. DyNAMIC STYLE (menstimulasi / merangsang pekerja)
5. RELINQUISHING STYLE (kesediaan untuk menerima saran)
6. WITDRAWAL STYLE (menghindari komunikasi)

KEKUASAAN: Kualitas yang melekat ketika dua / lebih individu melakukan interaksi.

Ada 5 Type Kekuasaan:

1. REWARD (kemampuan memberi ganjaran atau imbalan)
2. COERCIVE (kemampuan memberi hukuman)
3. REFERENT (kesukaan atau liking)
4. EXPERT (pengetahuan keahlian dan informasi yang lebih banyak)
5. LEGITIMATE POWER (kekuasaan yang sebenarnya; hak mengatur dan menentukan; lebih tua, lebih senior).

BAGI ORANG-ORANG YANG BERADA PADA TATARAN MANAJEMEN PERLU MENYADARI BAHWA PENGGUNAAN CARA-CARA COERCIVE/PAKSAAN, PEMBERIAN INSENTIVE/RANGSANGAN KEPADA BAWAHAN, KURANG EFEKTIF. DIPERLUKAN EMPATI DALAM KOMUNIKASI ORGANISASI AGAR KOMUNIKASI DAPAT EFEKTIF.

EMPAT PENDEKATAN KOMUNIKASI ORGANISASI:

1. *PENDEKATAN STRUKTUR DAN FUNGSI*

Bertolak dari pandangan “MAX WEBER” yaitu birokrasi. Esensi birokrasi adalah: “Penjenjangan”.

6 PRINSIP BIROKRASI:

- a. Menyelesaikan masalah berdasarkan aturan
- b. Pembagian tugas secara sistematis terhadap tenaga kerja (Hak dan kekuasaan) didefinisikan secara jelas.
- c. Esensi BIROKRASI: *Penjenjangan atau Hirarki*
- d. Pimpinan diangkat berdasarkan kemampuan dan pendidikan
- e. Kebebasan mengalokasikan sumber-sumber yang ada pada lingkup pengaruhnya.
- f. Pengelolaan arsip yang rapih.

CHESTER BARNARD : Organisasi hanya dapat berlangsung melalui kerjasama antar manusia .

Kerjasama: Sarana memadukan kemampuan individu untuk mencapai tujuan bersama/ tujuan yang lebih tinggi.

DANIEL KATZ & ROBERT KAHN:

Organisasi sebagai system social punya keunikan kebutuhan guna memelihara berbagai masukan dan menjaga perilaku manusia dalam organisasi agar terkendali.

2. PENDEKATAN HUMAN RELATIONS

Manusia merupakan factor terpenting dalam organisasi.

CHRIS AGRYS: Pendekatan human relations merupakan kritik terhadap perspektif structural dan fungsional.

Asumsi Pendekatan Human Relations:

- a. Produktivitas ditentukan norma social, bukan factor psikologis.
- b. Imbalan non ekonomis sangat penting untuk memotivasi karyawan.
- c. Karyawan bereaksi atas persoalan lebih sebagai anggota kelompok daripada individu.
- d. Pimpinan pegang perana sangat penting dan mencakup aspek formal dan informal
- e. Aliran Human Relations : Menganggap komunikasi sebagai fasilitas penting dalam proses pembuatan keputusan.

TEORI HUMAN RELATIONS LEBIH RINCI DISAMPAIKAN OLEH:

RENSIS LIKERT, Dengan nama EMPAT SISTEM LIKERT:

- a. Sistem EXPLOITATIVE AUTHORITATIVE (Kekuasaan dengan tangan besi)
- b. Sistem BENEVOLENT AUTHORITATIVE (Hampir sama dengan yang pertama bedanya pimpinan punya kepekaan terhadap kebutuhan karyawan).
- c. Sistem CONSULTATIVE (pimpinan pegang kendali tapi mencari masukan dari bawahan).

- d. Sistem PARTICIPATIVE MANAGEMENT (Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi penuh dalam pengambilan keputusan),

3. PENDEKATAN KOMUNIKASI SEBAGAI PROSES PENGORGANISASIAN

Tokoh: CARL WEICK & MARSHALL SCOTT POOLE

Teori pengorganisasian memandang organisasi bukan sebagai struktur/ kesatuan, tetapi suatu aktivitas.

- Jadi organisasi adalah sesuatu yang akan dicapai oleh sekelompok individu/orang melalui proses terus menerus.

ESENSINYA: ORGANISASI: Orang bertindak/bereaksi dalam suatu cara tertentu sehingga perilaku seseorang bergantung kepada perilaku orang lain (saling terkait). Ukuran perilaku saling terkait tersebut ialah komunikasi memainkan peranan diantara orang-orang dalam organisasi.

4. PENDEKATAN ORGANISASI SEBAGAI KULTUR

Pendekatan ini melihat organisasi sebagai pandangan hidup / Way of Life bagi para anggotanya.

- a. RITUAL: Aktivitas rutin yang terus memperbaharui pemahaman pengalaman.

Pemahaman mengenai pengalaman bersama memberikan legitimasi atas sesuatu yang kita pikirkan, rasakan dan lakukan.

b. **HASRAT / PASSION**: Bagaimana karyawan dapat mengubah pekerjaan-pekerjaan yang membosankan menjadi menarik dan merangsang minat. Biasanya dilakukan dengan cara penuturan pengalaman pribadi di organisasi, berulang kali kepada rekan sekerja.

c. **SOSIALITAS** : Penampilan yang akan memperkuat pengertian bersama mengenai kebenaran/ norma –norma/ aturan-aturan dalam organisasi, seperti Tata Susila, sopan santun, dan privacy. Penampilan sosialitas dikomunikasikan dengan penuh perasaan dan bersifat pribadi.

a. **POLITIK ORGANISASI**: Bentuk penampilan yang menciptakan dan memperkuat minat terhadap kekuasaan dan pengaruh seperti memperlihatkan kekuatan diri dan kekuatan untuk mengadakan proses tawar menawar / bargaining power.

e. **ENKULTURASI/ MENGAJARKAN** budaya kepada para anggota organisasi.

Contoh: **LEARNIN THEROPES** -> Bagaimana cara mengerjakan sesuatu.

TEORI INTEGRATIF

(**RICHARD FARACE, PETER MONGE,& HAMISH RUSSEL**), Menurut mereka :

Organisasi: suatu system (2 orang atau lebih) ada yang saling ketergantungan, input, proses, dan output.

Kelompok ini berkomunikasi dan bekerjasama untuk menghasilkan suatu hasil akhir dengan menggunakan energy, informasi, dan bahan-bahan lain dari lingkungan, salah satu sumber daya penting dalam organisasi informal.

FARACE C.S : Menggunakan teori informasi sebagai dasar dan mendefinisikan informasi: untuk mengurangi ketidakpastian.

Ketika orang mampu memperkirakan pola=pola yang akan terjadi dalam aliran tugas dan hubungan-hubungannya maka ketidakpastian dapat dikurangi. Dan informasi berhasil diperoleh.

Menurut FARACE: Ada bentuk komunikasi yang berkaitan dengan bentuk informasi.

Pertama: Informasi absolut: Kepingan pengetahuan dalam system.

KOMUNIKASI ABSOLUT: Keseluruhan informasi yang telah disampaikan dalam organisasi.

Sementara itu dalam organisasi tidak menjamin keseluruhan informasi didistribusikan / dikomunikasikan dalam system.

IMPLIKASI TEORITISNYA: kegagalan kebijakan distribusi informasi disebabkan kegagalan manajer mengenali kelompok mana yang perlu mengetahui hal tertentu/kesalahan mengarahkan kelompok tersebut dapat memperoleh informasi yang dibutuhkan.

Kerangka structural fungsional komunikasi organisasi terletak pada dimensi analisis.

Pertama : Sistem level terdiri atas empat level :

- Individual
- Dyadic
- Kelompok
- Organisasi

Organisasi sebagai keseluruhan suatu system dari kelompok-kelompok yang saling berhubungan dan membentuk suatu jaringan kerja makro.

Kedua : Dimensi Analisis : Setiap lvel analisis dapat mengamati fungsi-fungsi komunikasi, ditekankan pada tiga fungsi : produksi, inovasi, dan pemeliharaan.

Produksi : mengaku pada pengarahan koordinasi control terhadap aktivitas organisasi.

Inovasi : membangkitkan/mendorong perubahan dan gagasan baru dalam system.

Pemeliharaan : melindungi nilai-nilai individual dan hubungan antar pribadi yang dibutuhkan untuk mempertahankan sistem.

Dimensi ke-3 : Struktur

Jika fungsi berkaitan dengan isi pesan, maka struktur berkaitan dengan tubuhnya pola-pola/aturan-aturan penyampaian pesan.

Pada setiap level komunikasi organisasi (individu dyadic, kelompok dan organisasional), dapat diteliti bagaimana komunikasi dapat berfungsi dan distukturkan konsep kunci komunikasi individu dalam organisasi adalah “LOAD”/beban.

Beban/muatan komunikasi : tingkatan dan tingkatan kompleksitas masukan informasi terhadap seseorang.

Kompleksitas : jumlah factor yang harus diperhitungkan dalam memproses informasi.

Konsep kunci dyadic : aturan-aturan eksplisit/implisit menunjukkan kebijakan organisasi dalam komunikasi. Kebiasaan individu berkomunikasi dalam organisasi.

Seseorang secara bersamaan dapat menjadi anggota beberapa kelompok sekaligus. Kita harus sadari organisasi terdiri atas banyak struktur/multiple structures.

Struktur dapat terbentuk atas dasar; hubungan tugas, hubungan kekuasaan, kesukaan dan sebagainya. Dalam kelompok memiliki struktur internal, dapat dibagi tiga :

Pertama : jaringan kerja mikro

Kedua : struktur kekuasaan

Ketiga : kepemimpinan

Jaringan kerja makro (farace) :

Suatu pola yang berulang-ulang transmisi informasi antar kelompok dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi memiliki jaringan kerja baik formal/informal setiap jaringan informal terdiri atas dua bagian pokok :

- a. Para anggota
- b. Rantai/pertautan/ksitsn ysng mrnghubungkannya.

Jadi jaringan : suatu rangkaian kelompok-kelompok dan anggota-anggota yang saling berkaitan.

Peran lain dari anggota kelompok adalah peran perhubungan dan jembatan.

Jembatan : anggota kelompok yang juga berhubungan dengan kelompok lainnya.

Penghubung : bukan anggota kelompok manapun meski dia menghubungkan dua kelompok/lebih.