

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Tinjauan Penelitian Sebelumnya

Penulis menyadari bahwa tidak menutup kemungkinan dalam penelitian skripsi yang akan saya teliti, mempunyai kemiripan pada penelitian skripsi yang lain. Adapun yang meneliti sebelumnya yaitu sebagai berikut.

Rika Zulaika dalam penelitiannya telah meneliti tentang “Pola interaksi komunikasi interpersonal orang tua dalam membentuk keperibadian anak dikelurahan perawang kecamatan tualang kabupaten siak” pada tahun 2010. Fokus penelitiannya adalah untuk mengetahui pola komunikasi interpersonal orang tua dalam membentuk keperibadian anak. Hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya teliti adalah membahas tentang pola intraksi komunikasi pimpinan terhadap kru tvPeduli. Hasil dari penelitian terdahulunya pola komunikasi interpersonal orang tua dalam membentuk keperibadian anak sangat mempengaruhi keperibadian anak . Oleh karena itu penting bagi orang tua untuk mengetahui cara berkomunikasi yang baik dengan anak sehingga terbentuklah hubungan yang baik antara orang tua dan anak, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan focus pola komunikasi interpersonal orang tua dalam membentuk keperibadian anak. Sedangkan dalam penelitian yang akan saya teliti sama menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan berfokus pada pola interaksi komunikasi pimpinan terhadap kru tvpeduli dalam menciptakan kenyamanan kerja.<sup>1</sup>

Abdillah kamal dalam penelitiannya telah menelutih tantang “pola komunikasi organisasi forum komunkasi pemuda Indonesia” pada tahun 2014 fokus penelitiannya adalah untuk mengkaji pola komunikasi organisasi forum

---

<sup>1</sup>Rika Zulaika, “Pola Komunikasi Interpesonal Orang Tua Dalam Membentuk Keperibadian Anak” (Skripsi, UIN SUSKA:RIAU, 2010),h. 75.

komunikasi pemuda Indonesia, hubungan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya buat sama-sama meneliti pola komunikasi, hasil dari penelitian terdahulu pola komunikasi organisasi forum komunikasi pemuda Indonesia berperan besar terhadap kinerja pengurus karena pertukaran informasi dari sesama pengurus yang berjalan intraktif, penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan fokus penelitiannya pola komunikasi organisasi forum komunikasi pemuda Indonesia.<sup>2</sup> Sedangkan penelitian yang saya akan teliti menggunakan metode observasi dengan pendekatan kualitatif, dengan berfokus pada pola intraksi komunikasi pimpinan terhadap kru TVPeduli.

Suriansyah dalam penelitiannya telah meneliti tentang “Pola Komunikasi Khuruj Tabligh Kota Parepare” Pada tahun 2018 Fokus penelitiannya adalah untuk mengkaji tentang pola komunikasi khuruj jamaah tabligh kota Pare-pare. Hubungan penelitian ini dengan yang akan diteliti sama-sama meneliti tentang pola komunikasi. Hasil dari penelitian terdahulunya menunjukkan bahwa pelaksanaan khuruj jamaah tabligh kota pare-pare dilakukan dengan beberapa tahap misalnya musyahara, pola komunikasi dua arah , pola komunikasi satu arah dan pola komunikasi multi arah, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan focus penelitiannya untuk mengkaji pola komunikasi khuruj jamaah kota parepare, sedangkan dalam penelitian yang akan diteliti sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif, dengan berfokus pada pola interaksi komunikasi interpersonal antara pimpinan dan kru.<sup>3</sup>

## **2.2 Tinjauan Teoritis**

### **2.2.1 Teori Kepemimpinan**

#### 2.2.2 Teori likert

---

<sup>2</sup>Abdillah Kamal, “Pola Komunikasi Organisasi Forum Komunikasi Pemuda Indonesia” (Skripsi, UIN: JAKARTA, 2014), h. 72.

<sup>3</sup>Suriansyah, *Pola Komunikasi Khuruj Jamaah Tabligh Kota Pare-pare*, (Stain Parepare 2018),38-73

Penelitian kepemimpinan ini dilakukan oleh lembaga penelitian sosial pada university of Michigan. Rensis Likert dan para pembantunya studi penelitian dalam beberapa pekerjaan yang berbeda untuk melihat apakah prinsip-prinsip atau konsep-konsep kepemimpinan yang valid dapat di temukan.

Pada dasarnya, mereka menemukan bahwa para penyelia yang mempraktekkan pengawasan/pengendalian umum dan berorientasi pada karyawan mempunyai semangat kerja yang lebih tinggi dan produktifitas yang lebih besar dari pada penyelia yang mempraktekkan pengawasan/pengendalian tertutup dan berorientasi pada tugas/pekerjaan.<sup>4</sup> Ada empat model tingkatan efektifitas manajemen.

2.2.2.1 Manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah pada bawahan untuk melaksanakannya. Standard an metode pelaksanaan juga secara kaku ditetapkan oleh manajer. Sistem ini disebut sebagai sistem otokrasi eksploitatif. Pada sistem Otokratis Eksploitatif ini, pemimpin membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaan juga secara kaku ditetapkan oleh pemimpin. Pemimpin tipe ini sangat otoriter, mempunyai kepercayaan yang rendah terhadap bawahannya, memotivasi bawahan melalui ancaman atau hukuman

2.2.2.2 Manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk untuk memeberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitis untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Pada sistem ini, Pemimpin tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah

---

<sup>4</sup>Rensis Likert, *New Patterns of Managent* (McGraw-Hill, New York, 196),h.9.

tersebut. Berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan. Sistem ini disebut sebagai sistem Otokratis Paternalistic

2.2.2.3 Manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman. Pada sistem ini, Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan – keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Sistem ini disebut sebagai sistem Konsultatif.

2.2.2.4 Sistem yang paling ideal menurut Likert tentang cara bagaimana organisasi seharusnya berjalan. Tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila manajer secara formal yang membuat yang membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran-saran dan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer tidak hanya mempergunakan penghargaan-penghargaan tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan yang dibutuhkan dan penting. Sistem ini disebut sebagai sistem partisipatif.

### **2.2.3 Pola Komunikasi**

Pola komunikasi adalah terdiri dari dua kata, yakni pola dan komunikasi. Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pola berarti sistem, cara kerja, bentuk (struktur) yang tetap.<sup>5</sup> Komunikasi yang dalam Bahasa Inggris disebut communication, yang berasal dari kata latin, communication, yang bersumber dari kata communis yang memiliki arti ‘sama maknanya’ cerminan ini merujuk pada

---

<sup>5</sup>W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1976), h. 763

adanya proses penyampaian pesan dari seseorang kepada orang lain.<sup>6</sup> Jadi pola komunikasi dapat diartikan sebagai bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih, dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat sehingga pesan yang dimaksud dapat di pahami.

Pola adalah bentuk atau model yang biasa di pergunakan dalam berinteraksi sosial ketika pola yang di gunakan kita untuk berintraksi dianggap berhasil/efektif maka besar kemungkinan kita akan terus menggunakan pola itu, selama proses berintraksi kita ada umpan balik yang baik. Penulis menguraikan satu persatu dari masing-masing pola komunikasi. Adapun empat pola yaitu pola rantai, pola lingkaran, pola roda, dan pola saluran total.<sup>7</sup> sebagai berikut,

1. Pola rantai

Pola interaksi komunikasi lingkaran hanya berbentuk rantai merupakan system komunikasi birokrasi seperti pada umumnya yang mengikuti suatu pola komunikasi formal. Komunikasi berlangsung melalui saluran sudah tentu mengikuti system organisasi secara ketat. Jika anggota A ingin berkomunikasi dengan E, maka terlebih dahulu harus melalui B,C dan D secara berurutan. Demikian pula jika E ingin beromunikasi dengan A, dia harus melalui D,C dan B secara berurutan pula. Jadi A tidak langsung berkomunikasi dengan E.

2. Pola lingkaran

Pola atau jaringan komunikasi hanya merupakan penyambung mata rantai awal dan akhir jaringan komunikasi rantai, Jumlah yang harus dilewati nanggota A menjadi pendek, karena sekarang dia dapat berkomunikasi langsung dengan E, tanpa harus melalui B,C dan D, demikian pula jika A ingin berkomunikasi dengan D, cukup hanya melewati D atau C atau E saja.

---

<sup>6</sup>Onong Uchjana Effendy, *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), h. 9

<sup>7</sup>Sri Astuti Pratminingsi, *Komunikasi Bisnis*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2006), h. 16.

3. Pola Y

Pola komunikasi ini adalah tiga orang anggota dalam kelompok organisasi dapat berkomunikasi satu sama lain, tetapi ada dua orang yang hanya dapat melakukan hubungan komunikasi dengan seorang di sampingnya.

4. Pola roda

Pola atau jaringan berbentuk roda sangat berbeda dengan rantai karena dalam pola komunikasi ini tingkat hirarki organisasi dikurangi. Jika E ingin berkomunikasi dengan D, dia cukup melalui A saja. Demikian halnya anggota lain dalam kelompok ini, cukup hanya melalui A saja untuk berkomunikasi dengan anggota-anggota lain. Pola roda ini dapat diterapkan pada organisasi besar dengan membentuk suatu bagian sebagai pusat komunikasi yang mengendalikan jaringan kerja komunikasinya.

5. Pola saluran total

Pola komunikasi saluran total (*All channel communication*), dipakai beberapa istilah ; *free circle*, *interactive communication*, komunikasi “manajemen partisipatif” (*partisipatif management communication*), kadang-kadang pula disebut komunikasi “demokratis”.

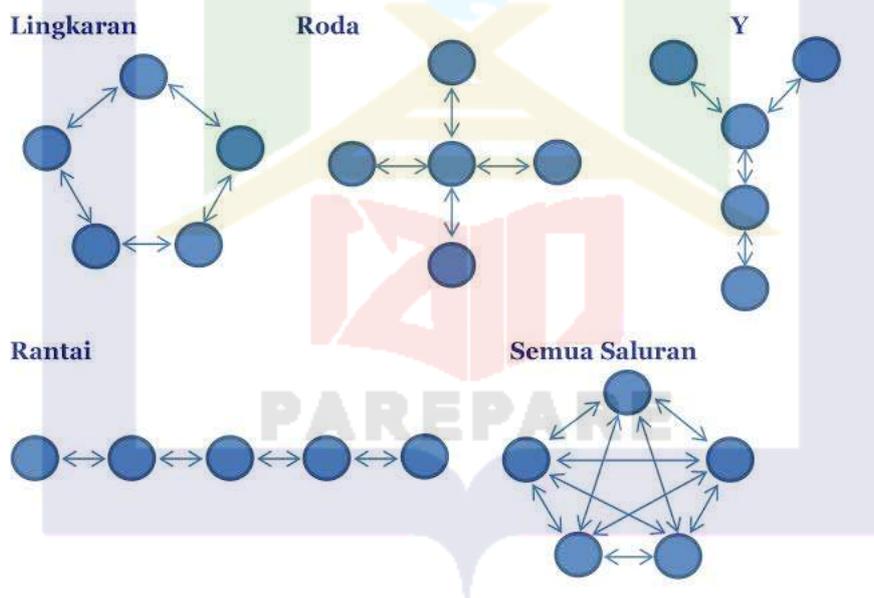
Pola komunikasi saluran total menjamin komunikasi diantara setiap anggota kelompok. Setiap anggota kelompok dapat secara langsung berkomunikasi dengan anggota-anggota lain tanpa melalui perantara. Jaringan kerja saluran total ini mencerminkan suatu lingkungan kelompok rekan kerja dan system manajemen partisipatif. Adapun kebaikan pola komunikasi saluran total ini, adalah sebagai berikut ;

- a. Berorientasi pada penyelesaian tugas.

- b. Sangat baik untuk pengambilan keputusan.
- c. Dapat menghindari dan menyelesaikan konflik.
- d. Dapat berfungsi sebagai “ *information sharing*”

Adapun kelemahannya sebagai berikut ;

- a. Komunikasi formal yang telah direncanakan semula melalui struktur organisasi hampir tidak berfungsi.
- b. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab hampir-hampir tidak jelas batasannya.
- c. Sukar untuk diterapkan pada organisasi uang besar seperti organisasi pemerintahan, yang mempunyai jaringan kerja cukup luas.<sup>8</sup>



**GAMBAR POLA KOMUNIKASI 2.1**

#### 2.2.4 Unsur-unsur komunikasi

Dari pengertian komunikasi telah di kemukakan, jelas bahwa komunikasi antara manusia hanya bisa terjadi, jika ada seseorang yang menyampaikan pesan

<sup>8</sup>Sri Astuti Pratminingsi, *Komunikasi Bisnis*, h. 18.

kepada orang lain dengan tujuan tertentu, artinya komunikasi hanya bisa terjadi kalau didukung oleh adanya sumber, pesan, media penerima dan efek . Unsur-unsur ini bisa juga di sebut komponen atau elemen komunikasi.

Terdapat beberapa macam pandangan tentang banyaknya unsure atau elemen yang mendukung terjadinya komunikasi. Ada yang menilai bahwa terciptanya proses komunikasi, cukup didukung oleh tiga unsur, sementara ada juga yang menambahkan umpan balik dan lingkungan kelima unsur yang telah disebutkan.

Aristoteles, ahli filsafat yunani kuno dalam bukunya rhetorica menyebut bahwa suatu proses komunikasi memerlukan tiga unsure yang mendukungnya, yakni siapa yang berbicara, apa yang dibicarakan dan siapa yang mendengarkan. Pandangan Aristoteles ini oleh sebagian pakar komunikasi di nilai lebih tepat untuk mendukung suatu prosesn komunikasi public dalam bentuk pidato atau retorika . Hal ini bisa di mengerti, karena pada zaman Aritoteles retorika menjadi bentuk komunikasi yang sangat populer bagi masyarakat yunani.

Claude E. Shannon dan Warren Weaver (1949), dua orang insinyur listrik menyatakan bahwa terjadinya proses komunikasi memerlukan lima unsur yang mendukung, yakni pengirim, transmitter, signal, penerima, dan tujuan. Kesimpulan ini didasarkan atas hasil studi yang mereka lakukan mengenai pengirim pesan melalui radio dan telepon.

Meski pandangan Shannon dan Weaver pada dasarnya berasal dari pemikiran proses komunikasi elektronika, tetapi para sarjana yang muncul di belakangnya mencoba menerapkannya dalam proses komunikasi antara manusia seperti yang di lakukan miller dan cerry (1971).<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup>Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT. Raja Garfindo Persada, 2011), h. 22.//

Awal tahun 1960-an David K. Berlo membuat formula komunikasi yang lebih sederhana. Formula itu dikenal dengan nama “SMRC”, yakni: source (pengirim), message (pesan), Channel (saluran- media) dan reciver (penerima). Selain Shannon dan Berlo, juga tercatat Charles Osgood, Gerrald Miller dan Melvin L. De Fleur menambahkan lagi unsure efek dan umpan balik (feedback) sebagai pelengkap untuk membangun komunikasi yang lengkap. Kalau unsure-unsur komunikasi yang dikemukakan diatas di gambarkan dalam bentuk berikut prosesnya.<sup>10</sup>

SUMBER → PESAN → MEDIA → PENERIMA → EFEK

#### 1. Sumber

Semua peristiwa komunikasi akan melibatkan sumber sebagai pembuat atau pengirim informasi. Dalam komunikasi antara manusia, sumber bisa terdiri dari satu orang, tetapi bisa juga dalam bentuk kelompok misalnya partai, organisasi atau lembaga. Sumber sering di sebut pengirim, komunikator.

#### 2. Pesan

Pesan yang di maksud dalam proses komunikasi adalah sesuatu yang disampaikan pengirim kepada penerima. Pesan dapat disampaikan melalui tatap muka atau menggunakan mediam komunikasi.

#### 3. Media

Media ialah alat yang digunakan untuk memindahkan pesan dari sumber kepada penerima. Ada yang menilai media bisa bermacam-macam bentuknya, misalnya dalam komunikasi antarpribadi maka panca indra digunakan, selain panca indra, ada juga saluran komunikasi seperti telepon, surat dan telegram yang

<sup>10</sup>Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, h.23.

di golongan sebagai media komunikasi antar pribadi. Adapun media untuk menyampaikan informasi terbagi dua yakni media cetak dan media elektronik.

#### 4. Penerima

Penerima adalah pihak yang menjadi sasaran pesan yang dikirim oleh sumber. Penerima bisa terdiri dari satu orang atau lebih, penerima bisa berbagai macam istilah yakni audience atau receiver.

#### 5. Pengaruh

Pengaruh adalah perbedaan antara apa yang dipikirkan, dirasakan, dan dilakukan oleh penerima sebelum dan sesudah menerima pesan.

#### 6. Tanggapan balik

Tanggapan balik adalah tanggapan balik penerima setelah menerima pesan dari sumber pesan.

#### 7. Lingkungan

Lingkungan atau situasi faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi jalannya komunikasi. Faktor ini dapat digolongkan atas empat macam, yakni lingkungan fisik, lingkungan sosial budaya, lingkungan psikologis dan dimensi waktu. Lingkungan fisik komunikasi sering sulit dilakukan jika terdapat lingkungan geografis, faktor jarak juga menentukan tetapi dimana tidak tersedia fasilitas komunikasi seperti telepon, signal, kantor pos dan jalan raya. Lingkungan sosial budaya menentukan keefektifan komunikasi misalnya kesamaan bahasa, budaya, adat istiadat dan status sosial. Dimensi psikologis adalah pertimbangan kejiwaan yang di gunakan dalam berkomunikasi. Sedangkan dimensi waktu menunjukkan situasi yang tepat untuk melakukan komunikasi, misalnya musim. Namun perlu diketahui karena dimensi waktu maka informasi memiliki nilai. Jadi setiap unsur komunikasi diatas saling bergantung satu sama lainnya, Artinya,

tanpa keikutsertaan satu unsur maka akan memberi pengaruh jalannya komunikasi.<sup>11</sup>

### 2.2.5 Komunikasi pimpinan

Pimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak muda. Tidak muda, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan di pengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelolah atau mengatur organisasi secara efektif dan efisien.

#### 2.2.5.1 Sifat-sifat kepemimpinan efektif menurut Edwin Ghiselli

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawanan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir.
4. Ketegasan, atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, h. 24-27.

<sup>12</sup>T. Hani Handoko, *manajemen edisi 2*, (Bpfe-Yogyakarta 1998), h.297.

#### 2.2.5.2 Fungsi kepemimpinan

Pendekatan perilaku membahas orientasi atau identifikasi pemimpin. Aspek pertama pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompok. Agar kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama, (1) fungsi-fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah, dan (2) fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial. Fungsi pertama menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat. Fungsi kedua mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.

#### 2.2.5.3 Gaya-gaya kepemimpinan

Pandangan kedua tentang perilaku kepemimpinan memusatkan pada gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan, para peneliti telah mengidentifikasi dua gaya ; gaya dengan orientasi tugas dan gaya orientasi karyawan. Manajer berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilaksanakan sesuai yang diinginkannya. Manajer dengan gaya kepemimpinan ini lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan, Manajer berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan disbanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas-tugas dengan memberikan kempatan bawahan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan-hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.<sup>13</sup>

#### 2.2.5.4 Tugas-tugas penting pimpinan

---

<sup>13</sup>T. Hani Handoko, *manajemen edisi 2*,(Bpfe-Yogyakarta 1998), h.299.

Ada lima tugas-tugas penting pimpinan sebagai berikut

1. Sebagai konselor

Konselor merupakan tugas seorang pimpinan dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya, Dalam pengertian ini. Dengan pemberian konseling kepada SDM, diharapkan karyawan yang bersangkutan akan dapat memecahkan masalah yang dihadapinya, dan dapat menolong dirinya sendiri keluar dari kemelut. Oleh sebab itu, pekerjaan sebagai konselor banyak kurang disenangi oleh sebagian pimpinan, karena ia berhubungan langsung dengan manusia bermasalah.

2. Sebagai Instruktur

Seorang pimpinan pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada dibawahnya. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang baik dan bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam melaksanakan tugasnya. Seseorang bawahan mustahil dapat bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan bila tidak diarahkan dan diberi tahu oleh atasannya. Oleh sebab itu, seorang pimpinan menjadi manajer personalia secara otomatis menjadi manajer training atau instruktur, sehingga pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada bawahan dapat menjadi lebih berdaya guna dan berhasil. Untuk menjadi instruktur yang baik tentu di perlukan keterampilan berkomunikasi.

3. Memimpin rapat

Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Sesuatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih muda

dilaksanakan . Dalam rapat, biasanya pemimpin mengikutsertakan seluruh potensi yang terkait, termasuk juga potensi yang akan melaksanakan rencana itu dibelakan hari, bila mana sudah diketahui seluk beluk kegiatan maka kecil kemungkinan ada hambatan. Oleh sebab itu, suatu rapat bukan saja menjadi keharusan dalam suatu unit kerja, tetapi masalah sudah menjadi pekerjaan rutin bagi pimpinan yang ingin berhasil dalam setiap tugasnya.

Suatu rapat perlu di adakan karena sebagai berikut;

- a. Untuk memecahkan masalah yang terjadi didalam organisasi.
- b. Untuk menentukan sasaran yang akan dicapai.
- c. Untuk mengantisipasi adanya perubahan-perubahan yang sedang atau akan terjadi.
- d. Untuk melakukan kordinasi suatu pelaksanaan rencana.
- e. Untuk menyusun system dan prosedur kerja.,

Faktor-faktor yang perlu diperhatikan pemimpin rapat;

- a. Berusaha mencegah salah paham dan ketidak jelasan.
- b. Mengendalikan anggota yang selalu mendominasi pembicaraan.
- c. Berusaha mengaktifkan peserta yang malu-malu berbicara.
- d. Mengembangkan gagasan-gagasan yang masih kurang jelas.
- e. Menyimpulkan isi rapat yang sesuai dengan sasaran yang diinginkan dan dapat diterima oleh peserta.

Adapun manfaat diadakannya rapat sebagai berikut;

- a. Untuk menghimpun saran pemecahan masalah.
- b. Membuat orang-orang dalam kelompok dapat memahami pendapat orang lain.
- c. Mendapatkan dukungan dalam membuat suatu keputusan.
- d. Mencoba mendapatkan identitas kelompok.

- e. Memenuhi keinginan segala pihak untuk mufakat.
  - f. Para peserta akan terlatih dalam mengemukakan pendapat.
  - g. Masalah yang rumit dapat dipecahkan bersama-sama.
4. Mengambil keputusan

Diantara tugas yang diemban pimpinan maka yang mungkin terberat tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pimpinan, oleh sebab itu, keberhasilan pimpinan bisa ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan.

5. Mendelegasikan wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karna keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya. Oleh karena itu, pembagian tugas harus diikuti oleh pendelegasian sebagian wewenang kepada pihak yang di beri tugas, agar mereka mempunyai dasar hukum untuk melakukan tugas itu. Tujuan pendelegasian wewenang dapat kita rinci sebagai berikut;

1. Agar pemimpin lebih dapat memusatkan pemikirannya pada tugas-tugas pokok saja.
2. Agar tugas yang tepat dikerjakan oleh orang yang lebih tepat sesuai dengan keahliannya.
3. Agar semua pekerjaan berjalan dengan lancar, tanpa tergantung pada kehadiran pimpinan.
4. Untuk lebih dapat mengembangkan potensi dan kemampuan para bawahannya.
5. Tiap pekerjaan bisa diselesaikan pada jenjang waktu yang tepat, sehingga dapat ditangani dengan cepat.

6. Dalam rangka mendidik dan melatih para bawahan untuk mengembang tugas dan tanggung jawab yang lebih besar.

Adapun faktor-faktor yang perlu di perhatikan seorang pimpinan dalam mendelegasikan wewenang sebagai berikut;

- a. Sebagian tugas dan wewenang
- b. Tetapkan batas-batas tugas yang didelegasikan.
- c. Yang menerima delegasi haruslah orang yang tepat baik fisik maupun kemampuannya.
- d. Pendelegasian wewenang harus diikuti dengan pemberian motivasi
- e. Bimbinglah pejabat yang diberi delegasi, sehingga ia paham apa yang didelegasikan.
- f. Melakukan pengawasan yang wajar terhadap apa yang di delegasikan.
- g. Meminta laporan pelaksanaan tugas yang didelegasikan secara periodi.<sup>14</sup>

#### 2.2.6 Pandangan Ilmu Komunikasi Mengenai Pola Interaksi Komunikasi Terhadap Kenyaman Kerja

Pola komunikasi yang terdapat di TVPeduli sesuai dengan apa yang ditemukan penulis merupakan sebuah pola komunikasi yang bersifat saluran total. Pola interaksi komunikasi lembaga tersebut mendekati dengan ciri-ciri atau indikator dari pola komunikasi saluran total. dilihat dari bahasa ataupun komunikasi yang digunakan lebih bebas dan terbuka. Pola komunikasi yang baik diperlukan untuk menjaga komunikasi antar karyawan dan pimpinan sehingga terjalin komunikasi yang bersifat saling mendukung dan menghindari kesalahpahaman. jika komunikasi dalam sebuah lembaga terjalin dengan baik, pesan yang disampaikan dapat langsung dipahami oleh masing-masing anggota dalam sebuah lembaga.

---

<sup>14</sup>Eddy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta:Kencana, 2011), h.228-232.

Dalam pandangan ilmu komunikasi Pengertian Interaksi/ Komunikasi Menurut Herbert Mead, setiap manusia mengembangkan konsep dirinya melalui interaksi dengan orang lain dalam masyarakat dan dilakukan lewat komunikasi. Jadi komunikasi merupakan sarana yang efektif untuk mengenal siapa diri kita lewat orang lain.<sup>15</sup> Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia. Dan bahkan komunikasi telah menjadi suatu fenomena bagi terbentuknya suatu masyarakat atau komunitas yang terintegrasikan oleh informasi, dimana masing-masing individu dalam masyarakat itu sendiri saling berbagi informasi untuk mencapai tujuan bersama. Secara sederhana komunikasi dapat tercapai apabila ada kesamaan antara penyampai pesan dan orang yang menerima pesan.

Dalam proses komunikasi ini biasanya berbentuk bahasa, gerakan, gerakan yang memiliki makna khusus dan aba-aba. Sedangkan komunikasi dalam proses sekunder berlangsung dengan bantuan mekanisme yang dapat melipatgandakan jumlah penerima pesan atau ditunjukkan untuk mengatasi berbagai macam hambatan fisik/ kebendaan/jasadiyah yang akan menghalangi komunikasi primer.<sup>16</sup> Istilah pola interaksi biasa disebut juga sebagai model tetapi maksudnya sama, yaitu sistem yang terdiri atas berbagai komponen yang berhubungan satu sama lain untuk mencapai tujuan.

Pola interaksi adalah proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan keterpautannya unsur-unsur yang di cakup beserta keberlangsungannya, guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis. Interaksi adalah salah satu bagian dari hubungan antar manusia baik individu maupun kelompok dalam

---

<sup>15</sup> Ahmadi P, *Interaksi Simbolik: Suatu Pengantar*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2007) h.

<sup>16</sup> Effendy, Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*, (Bandung: Penerbit Remaja Karya CV. 1986), hal. 54.

kehidupan sehari-hari.<sup>17</sup> dari pengertian ini jelas bahwa interaksi melibatkan sejumlah orang dimana seorang menyatakan sesuatu kepada orang lain, jadi yang terlibat dalam interaksi itu adalah manusia itu. Interaksi berawal dari gagasan yang ada pada seseorang, gagasan itu di olahnya menjadi pesan dan di kirimkan melalui media tertentu kepada orang lain sebagai penerima. Penerima pesan, dan sudah mengerti pesannya kepada pengirim pesan. Dengan menerima tanggapan dari si penerima pesan itu, pengirim pesan dapat menilai efektifitas pesan yang di kirimkannya. Berdasarkan tanggapan itu, pengirim dapat mengetahui apakah pesannya di mengerti dan sejauh mana pesanya di mengerti oleh orang yang di kirimi pesan itu.

Sedangkan pola komunikasi menurut Effendy, Pola Interaksi adalah proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan keterpautannya unsur-unsur yang di cakup beserta keberlangsungannya, guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis.<sup>18</sup> Interaksi adalah salah satu bagian dari hubungan antar manusia baik individu maupun kelompok dalam kehidupan sehari-hari, dari pengertian ini jelas bahwa Interaksi melibatkan sejumlah orang dimana seorang menyatakan sesuatu kepada orang lain, jadi yang terlibat dalam interaksi itu adalah manusia itu.

Dalam temuan penulis pada penelitian di TVPeduli, menciptakan lingkungan lembaga yang mendukung dan mampu menanamkan sosialisasi dan nilai yang dapat menciptakan jaringan komunikasi yang berkualitas dan berkarakter kuat. Selanjutnya temuan penulis pada TVPeduli, komunikasi dapat dilakukan secara formal dalam proses kerja serta dapat pula dilakukan secara nonformal. Kondisi ini memberikan kesempatan kepada setiap individu untuk

---

<sup>17</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana, 2011), h.213

<sup>18</sup>Effendy, Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*, (Bandung: Penerbit Remaja Karya CV. 1986), h. 76

mengekspresikan diri, menumbuhkan kreativitas dan keterampilan selama menjalankan tanggung jawab.

Dari hasil temuan penulis, menemukan bahwa komunikasi yang terjadi di Perusahaan TVPeduli terdapat satu pimpinan dan beberapa kru. Tugas pimpinan tersebut untuk mengatur jalannya perusahaan sehingga semua keputusan harus dibuat dan diketahui oleh pimpinan, namun tidak menutup kemungkinan untuk setiap karyawan berpartisipasi menyatakan pendapatnya atau berkreatif memberikan saran kepada pimpinan untuk setiap yang mereka kerjakan. Dari hasil temuan penulis, pimpinan Cukup memberikan kebebasan untuk setiap kru dalam menjalankan tugasnya.

Jaringan pola komunikasi yang digunakan di TVPeduli merupakan pola komunikasi yang bersifat saluran total. hal ini hari ini di hal ini dibuktikan dari ada komunikasi antara Pimpinan dan kru. Dalam kamus bahasa Indonesia, pola artinya adalah “gambar, corak, model, sistem, cara kerja, bentuk, dan struktur”.<sup>19</sup> Sedangkan interaksi artinya hal yang saling melakukan aksi, berhubungan, mempengaruhi, dan antar hubungan. Interaksi merupakan hubungan-hubungan yang dinamis yang menyangkut hubungan antara orang-orang-perorangan, antara kelompok-kelompok manusia, maupun antara orang perorangan dengan kelompok manusia.<sup>20</sup>

Interaksi menurut Shaw ialah suatu pertukaran antar pribadi yang masing-masing orang menunjukkan perilakunya satu sama lain dalam kehadiran mereka dan masing-masing perilaku memengaruhi satu sama lain.<sup>21</sup> Sementara menurut Thibaut dan Kelley interaksi adalah suatu peristiwa saling memengaruhi

---

<sup>19</sup>Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Keempat* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. 2012)

<sup>20</sup>Pusat Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Keempat* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. 2012)

<sup>21</sup>Mulyana, D (Ed), *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), hal.28.

satu sama lain ketika dua orang atau lebih hadir bersama, yang kemudian mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain.<sup>22</sup>

Dari pengertian interaksi di atas, dapat disintesis bahwa interaksi adalah hubungan timbal balik antara dua orang atau lebih dan masing-masing orang yang terlibat di dalamnya memainkan peran secara aktif. Dalam proses interaksi tidak saja terjadi hubungan antara pihak-pihak yang terlibat, melainkan terjadi saling memengaruhi satu sama lainnya. Maka dapat diartikan pola interaksi adalah bentuk dasar cara komunikasi individu dengan individu atau individu dengan kelompok atau kelompok dengan individu dengan memberikan timbal balik antara pihak satu dengan yang lain dengan maksud atau hal-hal tertentu guna mencapai tujuan. Komunikasi saluran total disebut juga dengan istilah komunikasi yang melibatkan interaksi dinamis antara semua elemen secara terbuka tanpa perantara, proses interaksi dengan pola komunikasi ini mengarah kepada proses proses yang mengembangkan keterbukaan yang optimal, sehingga membutuhkan elemen yang ada di dalam berperan aktif.

Interaksi akan selalu terkait dengan istilah komunikasi atau hubungan. Dalam proses komunikasi, dikenal adanya unsur komunikan dan komunikator. Hubungan antara komunikator dengan komunikan biasanya karena menginteraksikan sesuatu, yang dikenal dengan istilah pesan (message). Kemudian untuk menyampaikan pesan itu diperlukan adanya media. Komunikasi banyak arah dalam proses interaksi memungkinkan terjadi arah komunikasi ke segenap penjurur dan masing-masing berlangsung secara timbal balik. Arah komunikasi bisa terjadi dari kru ke pimpinan dan pimpinan kepada kru, atau pun kru kepada kru yang lain. Interaksi ini memungkinkan komunikasi hidup dan dinamis.

---

<sup>22</sup>Mangkunegara, A.P. Manajemen *Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2012) hal 99

Dengan pola komunikasi saluran total dapat tercipta suasana kerja yang dapat merangsang kegiatan kerja secara aktif. Ditandai dengan adanya umpan balik atau feedback bagi setiap elemen. Dalam hal ini diharapkan semua yang terlibat di dalamnya berperan aktif sehingga tercipta komunikasi timbal balik dan yang bersifat partisipatif. Dalam pola interaksi komunikasi saluran total memiliki ciri-ciri yang menonjol yaitu:

Kadar keaktifan setiap elemen tinggi. Dalam proses penyelesaian tugas dan tanggung jawab lembaga diperlukan adanya aktifitas baik psikis maupun fisik. Berhasil atau tidaknya suatu tujuan lembaga banyak tergantung bagaimana proses kerja yang dialami setiap elemen berperan aktif. Setiap individu bertindak sebagai komunikator. Komunikator merupakan sumber dan pengirim pesan. Kredibilitas komunikator yang membuat komunikan percaya terhadap isi pesan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan komunikasi.

Pada umumnya dalam proses ini setiap elemen berperan sebagai komunikator, subjek (komunikator). Proses penyelesaian masalah lebih bervariasi. Metode yang digunakan tidak hanya satu tetapi beragam sehingga dalam situasi kerja setiap individu senantiasa menunjukkan ketekunan, antusiasme, serta penuh partisipasi.<sup>23</sup>

Selain itu dapat menimbulkan dan meningkatkan perhatian individu kepada aspek kerja yang relevan. Aspek yang memberikan kesempatan berkembangnya bakat ingin mengetahui dan proses kerja dalam menghadapi hal-hal yang baru, memberi kesempatan untuk memperoleh cara menerima pembelajaran. Berbagai strategi penyampaian informasi dalam agama Islam telah dijelaskan dalam al Qur'an, seperti dalam QS An-Nisaa'; ayat 58 yang berbunyi:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ

النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا

<sup>23</sup>Mangkunegara, A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

2012) h. 102

Terjemahannya:

*“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apa apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah member pengajaran yang sebaik baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi maha melihat.”* (QS. An-Nisaa’; ayat 58)<sup>24</sup>

Proses interaksi komunikasi sebagai suatu sistem interaksi, maka kita akan dihadapkan pada sejumlah faktor-faktor. Tanpa adanya faktor-faktor tersebut sebenarnya tidak akan terjadi proses interaksi antara pimpinan dengan kru dalam proses kerja dalam sebuah lembaga.

Faktor-faktor tersebut adalah tujuan yang akan dicapai. Tujuan merupakan hal yang pertama kali yang harus dirumuskan dalam kegiatan interaksi dalam proses kerja. Karena tujuan dapat memberikan arah yang jelas dan pasti kemana kegiatan akan dibawa. Selanjutnya kondisi kerja dan tanggung jawab. Dalam pemilihan tugas dan tanggung jawab harus disesuaikan dengan kondisi kemampuan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang sesuai bidangnya. Pola interaksi komunikasi saluran total menuntut pemecahan masalah dari berbagai pihak.

Berikutnya metode komunikasi. Dalam dunia kerja metode komunikasi bertujuan untuk memecahkan suatu permasalahan, menjawab pertanyaan, menambah dan memahami pengetahuan kegiatan dan masalah, serta untuk membuat suatu keputusan. Oleh karena itu metode komunikasi yang baik lebih

---

<sup>24</sup>Kementerian Agama RI, Al-Qur’an Surah (An-Nisaa’; ayat 58),

bersifat bertukar pengalaman untuk menentukan keputusan tertentu secara bersama-sama.

Dalam pandangan ilmu komunikasi, pola interaksi komunikasi saluran total tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang ada di dalam sebuah lembaga. Dalam temuan penulis gaya dan metode yang diterapkan bersifat partisipatif. Hal ini menunjukkan kepemimpinan partisipasi berlaku bagi setiap pemimpin yang mau secara sadar turut mengambil bagian dalam suatu tahap atau lebih dari suatu proses untuk kesejahteraan anggotanya.

Kepemimpinan merupakan cabang dari kelompok ilmu administrasi, khususnya ilmu administrasi negara. Sedang ilmu administrasi adalah salah satu cabang ilmu-ilmu sosial, dan merupakan salah satu perkembangan dari filsafat. Kepemimpinan dimasukkan dalam kategori “ilmu terapan” dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip, definisi dan teori-teorinya diharapkan dapat bermanfaat bagi peningkatan taraf hidup manusia. Seperti ilmu-ilmu lain, kepemimpinan sebagai cabang ilmu, bertujuan untuk: memberikan pengertian yang luas, penafsiran dari tingkahlaku pemimpin, dan pendekatan dari permasalahan sosial yang dikaitkan dengan fungsi pemimpin.

Selanjutnya, ruang lingkup atau tema kepemimpinan pada intinya meliputi dua permasalahan pokok, yaitu: teori kepemimpinan dan teknik kepemimpinan. Teori kepemimpinan adalah: suatu penggeneralisasian dari suatu seri fakta perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinan, dengan menekankan latar belakang historis, sebab musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan untuk menjadi pemimpin, sifat-sifat yang diperlukan oleh seorang pemimpin, tugas-tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi yang perlu diperhatikan oleh pemimpin.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup>Ari, R.H. *Terobosan Kepemimpinan*. (Yogyakarta: Med Press. 2008) h. 45

Teknik kepemimpinan adalah: kemampuan dan keterampilan teknis pemimpin dalam menerapkan teori-teori kepemimpinan dalam praktek kehidupan dan dalam organisasi tertentu, dan melingkupi: konsep-konsep pemikirannya, perilaku sehari-hari serta peralatan yang dipergunakannya.<sup>26</sup>

Pemimpin maupun kepemimpinan merupakan kebutuhan manusia secara kodrat, karena kelebihan dan kekurangan atau keterbatasan yang melekat pada diri manusia, disatu sisi memerlukan pemimpin dan disisi lain pada saat tertentu dituntut untuk mampu memimpin. Karena itulah para ahli berpendapat bahwa masalah kepemimpinan muncul bersamaan dengan peradaban manusia.

Menyadari pentingnya masalah kepemimpinan, Badeni menyatakan bahwa kepemimpinan berasal dari kata dasar pemimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpin lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing.<sup>27</sup> Kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan atau aktifitas dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan pada dasarnya merupakan inti dari fungsi manajemen yaitu proses pengarahan sumber daya untuk mencapai tujuan dan mempunyai kesempatan untuk mengarahkan dana dan daya (funds and forces) yang ada didalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Manajemen mengarah tercapainya tujuan secara langsung. Hal ini meliputi beberapa hal yakni:

---

<sup>26</sup>Ari, R.H. *Terobosan Kepemimpinan*. (Yogyakarta: Med Press. 2008) h. 47

<sup>27</sup>Badeni. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. (Bandung: Alfabeta 2013) h. 16

1. Perencanaan dan anggaran belanja; Merumuskan langkah-langkah dan jadwal untuk mencapai hasil yang diinginkan dan kemudian mengalokasikan sumber daya yang diperlukan merealisasikannya.
2. Pengorganisasian dan staffing; Membentuk suatu struktur untuk memenuhi persyaratan rencana itu, mengisi struktur itu dengan staff/pegawai, mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang untuk melaksanakan rencana itu, membuat kebijakan dan prosedur sebagai pedoman kerja bawahan, dan menciptakan metode atau sistim untuk memantau penerapan rencana itu.
3. Pengendalian dan problem solving; Memantau hasil kerja berdasarkan rencana, mengidentifikasi penyelewengan yang terjadi dan kemudian merencanakan dan merumuskan organisasi untuk menyelesaikan masalah ini.
4. Tujuan; Menghasilkan predictability dan order, dan secara konsisten mencapai hasil yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan. Sebagai contoh dalam bisnis, konsumen menginginkan ketepatan waktu layanan.

Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa, dalam kehidupan organisasi kepemimpinan memainkan peranan penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Dalam motivasi, pemimpin harus mampu mengintegrasikan berbagai macam kepentingan masyarakat. Dalam mengidentifikasi kepentingan masyarakat, memberikan contoh-contoh dan memberi penghargaan. Dengan demikian motivasi itu prosesnya dapat berasal dari luar individu anggota masyarakat (external motivation) maupun dari dalam diri individu anggota masyarakat (internal motivation).

Motivasi sebagai salah satu fungsi kepemimpinan merupakan fungsi lain yang cukup penting dalam upaya menggerakkan orang-orang kearah tujuan yang telah ditetapkan, tanpa motivasi akan sulit bagi orang-orang atau anggota

organisasi menuju tercapainya tujuan. Motivasi yang sering juga disebut “motivation” ini telah mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, pengarahan, persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang ditujukan ke arah pencapaian tujuan.<sup>28</sup>

Pemberiaan bimbingan, instruksi, nasehat, dan koreksi oleh pemimpin kepada bawahannya merupakan salah satu wujud dari interaksi komunikasil. bimbingan, instruksi, nasehat, dan koreksi harus diberikan oleh pemimpin dalam rangka mengendalikan organisasi yang dipimpinnya. Bila dihubungkan dengan pola interaksi komunikasi saluran total, kegiatan tersebut merupakan teknik yang digunakan pemimpin dalam menggerakkan bawahannya.

Di belakang kegiatan tersebut terdapat kekuasaan (wewenang). Ketaatan bawahan pimpinan, bisa dikarenakan wewenang (kekuasaan) yang dimiliki dan kemampuan pemimpin untuk memaksakan perintah, ketaatan bawahan pada pemimpin dapat dikarenakan juga kharisma pemimpin. Aktivitas untuk memberi nasehat, bimbingan, dan koreksi merupakan salah satu unsur lain dari kegiatan motivasi. Tujuannya adalah agar orang-orang atau bawahan itu mengerti apa yang harus dikerjakan serta timbul kemauan untuk mengerjakan sesuatu sesuai kehendak pemimpin.

Kemampuan pemimpin di dalam memotivasi pengikutnya sangat dipengaruhi juga oleh koordinasi yang dilakukan dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan sehingga pengikutnya tergerak untuk berpartisipasi dalam pencapaian tujuan. Dalam hubungannya dengan kepemimpinan partisipatif, maka seorang pemimpin tidak saja mampu mewujudkan partisipasi setiap individu, tetapi juga dituntut memiliki kemampuan mengkoordinasikan segala usaha dan kebijakannya di setiap bidang agar potensi dari pihak-pihak terkait dapat

---

<sup>28</sup>Winardi. *Manajemen perilaku organisasi*. (jakarta: kencana prenada. 2008) h. 67

didayagunakan sehingga diharapkan dapat membantu proses pelaksanaan kerja. Koordinasi juga diperlukan dalam pelaksanaan sebagai gerakan yang terorganisir.

Harus ada sinkronisasi antara tujuan organisasi dengan tujuan-tujuan individu di dalam organisasi tersebut. Artinya bahwa setiap manusia mempunyai kemampuan-kemampuan yang sangat terbatas, baik karena keterbatasan fisik, biologis maupun mental. Karena keterbatasan itu ia tidak mampu untuk memuaskan semua kebutuhannya dengan sifat efisien dan ekonomis bahwa apabila tujuan organisasi telah tercapai, hal itu sekaligus akan berarti tercapainya pula tujuan-tujuan pribadi dan individu-individu di dalam organisasi itu.

Sehubungan dengan hal tersebut, berhasil tidaknya peran seseorang sebagai pemimpin akan sangat tergantung bukan hanya pada keterampilannya melakukan kegiatan-kegiatan operasional akan tetapi akan dinilai juga terutama dari kemampuan pimpinan dalam merumuskan semua kebutuhan dari anggota yang di pimpinnya, dengan mengikutsertakan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan, sehingga akan lebih menjamin bahwa masyarakat akan mempunyai rasa tanggung jawab yang lebih besar dalam pelaksanaan keputusan tersebut.

Dalam hal ini pola komunikasi saluran total yang ada dalam TVPeduli merupakan hasil dari sistem jaringan komunikasi yang cukup kuat dan mengakar. Temuan penulis membuktikan bahwa keikutsertaan berbagai pihak dan komunikasi yang terjalin baik akan meningkatkan keefektifan kerja setiap lini dalam lembaga TVPeduli. Sebagaimana dikemukakan oleh ahli tiga ranah keefektifan kerja yaitu proses perubahan dapat terjadi dari yang paling sederhana sampai yang paling kompleks yang bersifat pemecahan masalah, dan pentingnya peranan kepribadian dalam proses serta keefektifan kerja masalah dapat diatasi secara partisipatif.

Kenyamanan kerja yang dicapai individu dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor lingkungan dan faktor dari diri individu terutama kemampuan yang dimilikinya. Faktor kemampuan individu besar sekali pengaruhnya terhadap kenyamanan kerja yang dicapai. Disamping faktor kemampuan yang dimiliki individu, juga ada faktor lain seperti motivasi minat dan perhatian terhadap tanggung jawab. Faktor lingkungan mempengaruhi kenyamanan kerja didalam organisasi maupun individu.<sup>29</sup>Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam strategi organisasi dalam peningkatan kenyamanan kerja. Sumber daya manusia harus diakui dan diterima oleh manajemen sehingga sumber daya manusia meningkatkan efisiensi kerja dalam berbagai bentuk.

Dijelaskan bahwa orang yang mempunyai karakter dan sifat dalam bekerja, serta didukung oleh sistem akan mendorong untuk sumber daya manusia menjadi dinamis, kreatif, serta inovatif. hal ini membuka ide-ide baru serta perubahan-perubahan dalam kaitannya dengan dunia kerja.<sup>30</sup> Maka keefektifan kerja merupakan hal yang harus dicapai dalam perannya berkaitan dengan organisasi dan tujuan dari kegiatan suatu lembaga. dalam hal ini peneliti mendapatkan ketemuan dalam penelitiannya di TV Peduli, bahwa efektivitas kerja dari setiap individu yang terdapat di TV Peduli merupakan hasil dari sistem dan pola interaksi komunikasi yaitu saluran total yang diperlakukan dalam lembaga tersebut.

Hal ini ditemukan peneliti dari wawancaranya, hampir setiap responden mengatakan bahwa dalam setiap kegiatan yang mereka laksanakan, keterlibatan setiap individu mengurangi resiko kesalahan dan meningkatkan efisiensi kerja serta adanya keterlibatan langsung pimpinan dilapangan membuat kru termotivasi

---

<sup>29</sup>Ruvendi, Ramlan. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (Jurnal Ilmiah Baniaga. 2005) h. 23

<sup>30</sup>Dharma, S. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005) h. 34

dan merasakan kenyamanan kerja dari setiap kegiatan lapangan. Hal ini didasari oleh setiap elemen sadar akan tanggung jawabnya dan semua mengarah kepada satu tujuan yang sama, bahwa dalam TV Peduli setiap individu bertanggung jawab dan berkewajiban untuk membantu satu sama lain.

Dalam pandangan ilmu komunikasi kenyamanan kerja bergantung dari pola interaksi komunikasi yang ada pada suatu lembaga, hal ini berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan. hubungan atasan dan bawahan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauhmana bawahan diikutsertakan dalam penentuan keputusan, serta Sikap saling jalin menjalin untuk meningkatkan kenyamanan kerja dalam menyelesaikan sebuah kegiatan. Dengan demikian jika karyawan diikutsertakan, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dalam proses kerja, sehingga akan berpengaruh pada kenyamanan kerja yang dilaksanakan dalam lembaga tersebut. Sesuai dengan indikator kenyamanan kerja bahwa hal ini sudah sesuai apa yang ditemukan penulis di TV Peduli dan teori yang digunakan mengenai kenyamanan kerja.

Kenyamanan kerja dalam kamus bahasa Indonesia kata “kenyamanan” yang berasal dari kata “nyaman” artinya enak, sehat, segar, dan aman, perihal atau perasaan aman, senang karena sudah merasa terpenuhi segala keinginan hatinya. Sedangkan menurut Sutarno “kenyamanan” dapat diartikan sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang atau sekelompok orang telah berhasil mendapatkan sesuatu yang diinginkan oleh hati.<sup>31</sup>Setiap pekerja tv membutuhkan rasa aman.

Menurut Maslow sebagaimana dikutip oleh E.Koeswara dalam bukunya, mengemukakan bahwa nyaman sebagai kebutuhan yang mendorong individu

---

<sup>31</sup>Sutarno,2003, *Perpustakaan dan Masyarakat*,(Jakarta: Yayasan Obor Indonesia),hal.2

untuk memperoleh ketentraman dan kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan.<sup>32</sup>

Dengan demikian, kenyamanan kerja adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh seseorang dalam bekerja, kondisi dimana kita merasa dihargai, merasa aman, senang, dan tidak ada beban pikiran. Kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam bekerja, begitu juga halnya dengan kru tv . Apabila seorang kru tv merasa tidak nyaman, maka suatu pekerjaan yang dikerjakan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Adapun kenyamanan kerja kru yang penulis maksudkan adalah suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan dasar yang di dasarkan oleh kru dalam bekerja pada kru atau instansi terkait.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja

Kenyamanan kerja pada dasarnya dipengaruhi beberapa faktor, yaitu;

1. Pekerjaan itu sendiri, yang menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
2. Upah/gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi kenyamanan kerja.
3. Promosi, kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kenyamanan kerja , karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
4. Supervisi merupakan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
5. Kelompok kerja, pada dasarnya akan berpengaruh pada kenyamanan kerja. Rekam jejak yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

---

<sup>32</sup>E.Koeswara, 1986, *Teori-Teori Kepribadian*,(Bandung: Eresco), hal.120-121

6. Kondisi kerja/lingkungan kerja, jika kondisi kerja bagus (lingkungan sekitar bersih dan menarik) misalnya, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja rapuh, (lingkungan sekitar panas dan berisik) misalnya, pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.<sup>33</sup>

#### Indikator Kenyamanan Kerja

1. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan kerja
2. Gaji yang pantas didapatkan
3. Promosi atas kinerja yang telah dicapai
4. Rekan kerja yang koparatif
5. Lingkungan kerja mendukung saat melakukan pekerjaan

Kenyamanan kerja pada dasarnya mencakup sumber daya manusia dalam kaitannya untuk menyelesaikan masalah atau tanggung jawab yang diberikan dan dengan mempertimbangkan waktu serta metode yang digunakan dalam kurun waktu penyelesaian kegiatan atau tanggung jawab. aspek ini menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi dalam sebuah lembaga.

Hal ini ditemukan penulis dalam penelitiannya sehingga mendukung teori yang dikemukakan penulis di awal penelitian bahwa kenyamanan kerja dalam kamus bahasa Indonesia kata “kenyamanan” yang berasal dari kata “nyaman” artinya enak, sehat, segar, dan aman, perih atau perasaan aman, senang karena sudah merasa terpenuhi segala keinginan hatinya. Sedangkan menurut Sutarno “kenyamanan” dapat diartikan sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang atau

---

<sup>33</sup>Mochammad Salani, *Kenyamanan Kerja pada Karyawan bagian produksi Dystar Colours Indonesia*,

[http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychologi/2006/Artikel\\_10501191.pdf](http://www.gunadarma.ac.id/library/articles/graduate/psychologi/2006/Artikel_10501191.pdf), akses 21 agustus 2020

sekelompok orang telah berhasil mendapatkan sesuatu yang diinginkan oleh hati.<sup>34</sup>

Aspek-aspek atau dimensi efektivitas kerja sendiri dijabarkan sebagai berikut adalah yang ditemukan di TVPeduli. Aspek ini menjadi bukti bahwa pola interaksi komunikasi saluran total yang berlaku dalam sistem TVPeduli berkaitan dengan aspek-aspek pada kenyamanan kerja yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Keterlibatan. Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan adalah kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Keterlibatan tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan, kerja tim dan kemampuan berkembang. Ketiga hal ini ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitiannya di TVPeduli.
2. Konsistensi. Konsistensi merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi menekankan pada sistem keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang dimengerti dan dianut bersama oleh para anggota organisasi serta pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang terkoordinasi. Adanya konsistensi dalam suatu organisasi ditandai oleh staf merasa terikat; ada nilai-nilai kunci; kejelasan tentang tindakan yang dapat dilakukan dan tidak dapat dilakukan. Konsistensi di dalam organisasi merupakan dimensi yang menjaga kekuatan dan stabilitas di dalam organisasi. konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai,

---

<sup>34</sup>Sutarno,2003, *Perpustakaan dan Masyarakat*,(Jakarta: Yayasan Obor Indonesia),hal.2

kesepakatan, koordinasi dan integrasi. Maka sesuai dengan apa yang ditemukan penulis dalam penelitiannya di TVPeduli, maka ketiga hal ini ditemukan dan menjadi bagian dari proses kerja mereka.

3. Adaptasi. Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Adaptasi merupakan kemampuan organisasi dalam merespon perubahan-perubahan lingkungan eksternal dengan melakukan perubahan internal organisasi. Hal ini juga ditemukan penulis dalam penelitiannya di TVPeduli sesuai dengan hasil wawancara penulis.
4. Misi. Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. Hal ini menjadi salah satu yang paling ditekankan dalam kegiatan TVPeduli sebagai tvlokal yang mengedepankan misi dalam setiap kegiatan mereka. Ini sesuai dengan hasil wawancara yang ditemukan penulis.

Selanjutnya mengenai kenyamanan kerja yang ditemukan pada penelitian penulis di TVPeduli adalah faktor yang mendukung kenyamanan kerja. Hal ini dijabarkan penulis sesuai dengan teori yang digunakan dalam bab sebelumnya, bahwa dalam TVPeduli ada beberapa faktor yang penulis temukan yang sesuai dengan teori tersebut. Penjabaran hasil temuan penulis sebagai berikut:

1. Pekerjaan menjadikan seseorang nyaman dalam bekerja seperti pekerjaan yang menarik dan menantang namun tidak membosankan, serta pekerjaan yang bisa memberikan status.
2. Upah/gaji merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam sebuah pekerjaan, sehingga membuat karyawan semangat dalam bekerja

3. Promosi memiliki pengaruh yang beragam terhadap kenyamanan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk berbeda-beda
4. Rekan kerja yang kooperatif
5. Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawannya. Hal ini juga ditemukan penulis dalam penelitiannya sebab mereka saling berkoordinasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab Masing-masing. Kesadaran mengenai tugas mereka ternilai cukup baik..
6. Motivasi pimpinan dapat mendorong pegawainya melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif. Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini ditemukan penulis dalam penelitiannya bahwa salah satu hal yang membuat TVPeduli bekerja dengan baik sebab pimpinan mereka selalu memberikan arahan langsung dan tidak segan dalam memberi apresiasi.
7. Evaluasi Kerja. Pimpinan memberikan dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahannya, sebaliknya pegawai harus melaksanakan tugas dengan baik dan menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak. Hal ini ditemukan penulis dalam setiap kegiatan yang dilakukan di TVPeduli.
8. Pengawasan. Dengan adanya pengawasan maka kinerja pegawai dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam melaksanakan tugas. Hal ini didapatkan penulis dalam proses kerja mereka yang langsung diawasi oleh pimpinan ketika bekerja.
9. Lingkungan Kerja. Lingkungan Kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang sewaktu bekerja. Dalam hal ini keefektifan kerja cukup menunjang di TVPeduli.

10. Perlengkapan dan Fasilitas. Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Sesuai dengan ketersediaan yang cukup memadai dengan SDM dan peralatan yang cukup terfasilitasi dalam TVPeduli menjalankan tugasnya sebagai tvlokal.

### **2.3 Tinjauan Konseptual**

Untuk lebih memahami maksud dari penelitian ini tentang pola komunikasi interpersonal antara pimpinan dan crew TVPeduli maka akan diberikan penjelasan dari judul tersebut yaitu:

- 2.3.1 Pola adalah bentuk atau model yang biasa di pergunakan dalam berinteraksi sosial ketika pola yang di gunakan kita untuk berintraksi dianggap berhasil/efektif maka besar kemungkinan kita akan terus menggunakan pola itu, selama proses berintraksi kita ada umpan balik yang baik. Adapun empat pola komunikasi sebagai berikut;
- 2.3.2 Komunikasi adalah proses perpindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, titik focus vocal dan sebagainya. Dan perpindahan yang efektif memerlukan tidak hanya transmisi data, tetapi bahwa seseorang mengirimkan berita dan menerimanya sangat tergantung pada keterampilan-keterampilan tertentu (membaca, menulis, mendengar, berbicara dan lain-lain) untuk membuat sukses pertukaran informasi.
- 2.3.3 Pimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak muda. Tidak muda, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan di

pengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelolah atau mengatur organisasi secara efektif dan efisien.

2.3.4 Crew adalah bagian penting dalam sebuah kerangka didalam grup tv, tugas crew tv bervariasi dengan bagian-bagian yang telah di beri tugas masing-masing dari penyusunan naskah sampai mengatur set tempat, presenter dan narasumber, begitupun dengan adanya pembuatan film crew sangat dibutuhkan.

2.3.5 Kenyamanan kerja dalam kamus bahasa Indonesia kata “kenyamanan” yang berasal dari kata “nyaman” artinya enak, sehat, segar, dan aman, perihal atau perasaan aman, senang karena sudah merasa terpenuhi segala keinginan hatinya. Sedangkan menurut Sutarno “kenyamanan” dapat diartikan sebagai suatu keadaan dalam diri seseorang atau sekelompok orang telah berhasil mendapatkan sesuatu yang diinginkan oleh hati.

PAREPARE

## 2.4 Kerangka pikir

Kerangka pikir merupakan rancangan isi dari skripsi yang dikembangkan melalui topik yang telah ditentukan. Kerangka pikir dalam penelitian ini di fokuskan pada polaintraksi komunikasi interpersonalpimpinan dan crew TVPeduli dalam menciptakan komunikasi interpersonal yang baik. Adapunkerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

