

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Komunikasi

Kegiatan berkomunikasi sangat sering dilakukan dalam kehidupan sehari-hari, baik secara personal, organisasional, dapat dipastikan proses komunikasi selalu terjadi dalam segala hal. Mulai dari perbincangan antara dua orang, kelompok, forum diskusi, bahkan media sosial.

Kata komunikasi Menurut Prof. Dr. H. Hendi Suhendi, M.Si. dan Dr. Sahya Anggara, M.Si. Dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (2018:219) dapat di definisikan sebagai berikut:

“Secara etimologis, komunikasi berasal dari bahasa latin *cum*. Sebuah kata depan yang artinya dengan atau bersama dengan. Dan kata *units* sebuah kata bilangan yang berarti satu. Dua kata tersebut membentuk kata benda *communio*, yang dalam bahasa inggris di sebut dengan communion, artinya kebersamaan, persatuan, persekutuan, gabungan, pergaulan, atau hubungan. Karena untuk ber-communio di perlukan adanya usaha dan kerja, kata itu di buat menjadi kata kerja *communicate*, yang berarti membagi sesuatu dengan seseorang, tukar menukar, membicarakan seseorang dengan orang, memberitahukan sesuatu kepada seseorang, bercakap-cakap, bertukar pikiran, berhubungan, berteman. Jadi, komunikasi berarti pemberitahuan, pembicaraan, percakapan, pertukaran pikiran, atau hubungan”.

Pendapat lain di kemukakan menurut Gaol (2018:1) dalam buku karangan Dr. Suranto Aw., M. Pd., M.Si. yang berjudul komunikasi organisasi berpendapat bahwa “komunikasi merupakan proses pengelolaan penting bagi bahan pertimbangan pengambilan keputusan oleh organisasi”. Komunikasi adalah “sebuah proses pengoperan lambang dari sumber kepada penerima. Lambang tersebut sengaja di ciptakan dan di sampaikan dengan cara tertentu sesuai dengan karakteristik penerima”.

Sementara itu *Longman Dictionari of Contenporary English* dalam buku karangan Prof. Dr. H. Hendi Suhendi, M.Si. dan Dr. Sahya Anggara, M.Si. Dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (2018:220) “memberikan definisi kata *communicate* sebagai upaya, untuk membuat pendapat, mengatakan

perasaan, menyampaikan informasi, dan sebagainya, agar di ketahui atau dipahami oleh orang lain (*to make opinions, feelings, information, etc, known or understood by others*). Arti lain yang di kemukakan di dalam kamus tersebut adalah berbagi, atau bertukar pendapat, perasaan, informasi, dan sebagainya. Adapun *communication* di artikan sebagai tindakan atau proses komunikasi.

Pendapat lain yang di kemukakan oleh Dennis Murphy dalam bukunya "*better bussines communication* sebagaimana dikutip oleh Drs Ig Wursanto dalam bukunya etika komunikasi kantor, Mengatakan komunikasi adalah seluruh proses yang di pergunakan untuk mencapai pikiran-pikiran orang lain".

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan bisa membujuk, mengajak, dan menegosiasi.

2. Pengertian komunikasi organisasi

Organisasi adalah wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, berserikat dan berkerjasama secara sistematis, terencana dan terkordinasi dan memanfaatkan sumberdaya yang tersedia, seperti: manusia, dana, material, teknologi, metode dan lingkungan, untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi komunikasi adalah aktifitas yang harus di bina sehingga anggota organisasi merasakan adanya ikatan yang harmonis saling amendukung dan saling membutuhkan, Dengan demikian komunikasi organisasi adalah proses komunikasi yang terjadi di suatu organisasi dan bertujuan untuk menjaga keharmonisan kerja sama di antara berbagai pihak

yang berkepentingan. Komunikasi organisasi pada hakikatnya merupakan komunikasi antara manusia yang terjadi di lingkungan organisasi.

Wayne pace dan Don.F. Faules dalam buku karangan Dr. Suranto Aw., M. Pd., M.Si. yang berjudul komunikasi organisasi (2018:17) berpendapat bahwa “komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu”.

Arni Muhammad(2002:67)”mengemukakan komunikasi organisasi adalah proses pertukaran pesan dalam sebuah organisasi dan di pengaruhi oleh lingkungan sendiri baik internal maupun eksternal”.

Masmuh (Krisna Mulawarman, M.Sn – Yeni Rosilawati, MM, 2008:5). mengemukakan“Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi dari atasan kebawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi dari orang-orang yang sama level/tingkatnya, mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program”

Perlu dipahami bahwa pelaku komunikasi dalam proses komunikasi organisasi tidak selamanya perorangan/individu, melainkan sering kali komunikasi itu berlangsung antara pihak satu dengan pihak lain sama-sama mengatasnamakan lembaga, unit kerja, atau sebuah sesi tertentu.

Secara sederhana komunikasi organisasi adalah aktivitas organisasi dalam lingkungan organisasi, yang di dalamnya terdapat unsur-unsur anggota, pimpinan, staf/karyawan yang semuanya saling berinteraksi dan

mempengaruhi satu sama lain, memperoleh beberapa kepuasan satu sama lain, berinteraksi untuk beberapa tujuan, mengambil peranan, terikat satu sama lain dan berkomunikasi baik tatap muka maupun menggunakan media elektronik”.

3. Tujuan komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi memiliki beberapa tujuan. Berikut tujuan komunikasi organisasi menurut Nina Siti Salmaniah Siregar (2012: 32) dalam jurnalnya yang berjudul Interaksi komunikasi organisasi adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Personal

1) Hubungan sosial

Tujuannya memperkuat hubungan interpersonal dan menaikkan kesejahteraan kita.

2) Penyaluran

Tujuan ini biasa dilakukan dalam suasana yang mendukung adanya pertukaran pikiran atau pertengkaran sengit dalam diskusi keluarga, dimana keterbukaan diri adalah tepat.

3) Kelompok terapi

Hal ini biasanya digunakan untuk membantu orang menghilangkan sikap-sikap mereka, atau tingkah laku dalam beberapa aspek kehidupan mereka.

4) Belajar

Sebagai alasan umum orang untuk mengikuti kelompok kecil adalah belajar dari orang lain. Belajar terjadi dalam bermacam-macam setting. Asumsi yang mendasari belajar kelompok adalah ide dari dua arah.

b. Tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan

1) Pembuatan keputusan

Orang-orang yang berkumpul bersama-sama dalam kelompok untuk membuat keputusan mengenai sesuatu. Mendiskusikan alternatif dengan orang lain membantu orang memutuskan mana pilihan terbaik untuk kelompok.

2) Pemecahan Masalah

Masalah yang mereka usahakan menyelesaikannya mencakup bagaimana menyempurnakan produksi, bagaimana menyempurnakan hubungan yang kurang baik.

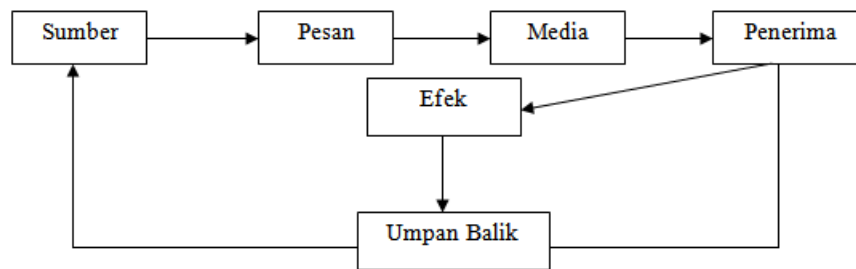
4. Komponen Komunikasi Organisasi

Dalam proses komunikasi organisasi, ada beberapa komponen penting untuk diperhatikan, oleh setiap pelaku di dalamnya. Unsur-Unsur Komunikasi organisasi atau sering di sebut komponen organisasi.

Menurut David K. Berlo dalam (Cangara, 2007:23) membuat formula komunikasi yang lebih sederhana. Formula itu dikenal dengan nama "SCMR", yakni *Source* (pengirim), *Message* (pesan), *Channel* (saluran – media), dan *Receiver* (penerima). Selain Berlo, juga tercatat Charles Osgood, Gerald Miller, dan Melvin L. De Fleur menambahkan lagi unsur

efek dan umpan balik (*feedback*) sebagai pelengkap dalam membangun komunikasi yang sempurna. Kedua unsur ini nantinya lebih banyak dikembangkan pada proses komunikasi antar pribadi (*personal*) dan komunikasi massa.

Gambar 2.1
Proses Komunikasi



Sumber: 96 *Journal The WINNERS*, Vol. 11 No. 2, September 2010: 95-104

Arus Komunikasi dalam Organisasi. Desain sebuah organisasi seharusnya Memungkinkan terjadinya komunikasi dalam 4 arah yang berbeda, yaitu komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas, komunikasi horisontal, dan komunikasi diagonal karena arah-arrah komunikasi ini menghasilkan kerangka untuk terjadinya komunikasi organisasi, seperti (Ivancevich, 2010:95-104).

- a. Komunikasi ke Bawah.
Komunikasi yang mengalir dari individu yang berada pada kedudukan lebih tinggi dalam hirarki organisasi kepada mereka yang berada pada kedudukan yang lebih rendah. Bentuk paling umum dari komunikasi ke bawah (*downward communication*) adalah instruksi kerja, memo resmi, pernyataan kebijakan perusahaan, prosedur, manual kerja, atau publikasi perusahaan.
- b. Komunikasi ke Atas.
Komunikasi yang mengalir pada individu dari hirarki kedudukan yang lebih rendah dalam struktur organisasi kepada mereka yang berada pada kedudukan yang lebih tinggi. Bentuk yang paling umum adalah kotak saran, rapat-rapat kelompok, dan protes mengenai prosedur. Komunikasi ke atas berperan menjalankan beberapa fungsi penting.
- c. Komunikasi Horisontal.
Komunikasi yang terjadi lintas fungsi yang berbeda-beda dalam sebuah organisasi.
- d. Komunikasi diagonal.
Komunikasi ini diperlukan demi terjadinya koordinasi dan integrasi dari berbagai fungsi organisasi yang beragam. Model Penghargaan Individu.

5. Fungsi komunikasi Organisasi

Dalam komunikasi organisasi memiliki berbagai fungsi-fungsi yang dapat dilaksanakan dalam sebuah organisasi baik organisasi formal maupun non formal.

Berikut ini adalah fungsi komunikasi menurut Pace & Faules dalam jurnal Komunikasi Organisasi pada Dinas Perijinan Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan, Krisna Mulawarman, M.Sn – Yeni Rosilawati, MM (2008:1). Komunikasi menjalankan empat fungsi utama di dalam kelompok atau organisasi, yakni pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi dan informasi.

- a. Komunikasi berfungsi mengendalikan perilaku anggota dengan beberapa cara. Setiap anggota mempunyai hierarki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan. Misalnya bila karyawan diminta untuk terlebih dahulu mengkomunikasikan setiap keluhan yang berkaitan dengan pekerjaan ke atasannya langsung, sesuai dengan uraian tugasnya atau sesuai dengan kebijakan perusahaan, komunikasi itu menjalankan fungsi pengendalian.
- b. Komunikasi memperkuat motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Penyusunan sasaran yang spesifik, umpan balik terhadap kemajuan ke arah sasaran dan dorongan ke perilaku yang diinginkan merangsang motivasi dan menuntut komunikasi .
- c. Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok merupakan mekanisme fundamental dimana para anggota menunjukkan kekecewaan dan kepuasan. Oleh karena itu komunikasi memfasilitasi pelepasan ungkapan emosi perasaan dan pemenuhan kebutuhan sosial.
- d. Komunikasi berhubungan dengan perannya dalam mempermudah pengambilan keputusan. Komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan melalui penyampaian data guna mengenali dan mengevaluasi pilihan-pilihan alternatif.

6. Konseptual komunikasi

Konseptual komunikasi merupakan pengelompokan komunikasi menjadi berbagai jenis konsep-konsep adapun menurut Deddy Mulyana (278 : 2011) dalam jurnal membangun komunikasi efektif untuk meningkatkan kualitas dalam proses belajar mengajar mendefinisikan tentang komunikasi dalam tiga konseptual yaitu:

- a. Komunikasi sebagai tindakan satu arah
 Suatu pemahaman komunikasi sebagai penyampaian pesan searah dari seseorang (atau lembaga) kepada seseorang (sekelompok orang) lainnya, baik secara langsung (tatap muka) ataupun melalui media, seperti surat (selebaran), surat kabar, majalah, radio, atau televisi. Pemahaman komunikasi sebagai proses searah sebenarnya kurang sesuai bila diterapkan pada komunikasi tatap muka, namun tidak terlalu keliru bila diterapkan pada komunikasi publik (pidato) yang tidak melibatkan tanya jawab. Beberapa definisi komunikasi dalam konseptual tindakan satu arah:
 1. Everet M. Rogers: komunikasi adalah proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku.
 2. Gerald R. Miller: komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima.
 3. Carl R. Miller: komunikasi adalah proses yang memungkinkan seseorang (komunikator) menyampaikan rangsangan (biasanya lambang-lambang verbal) untuk mengubah perilaku orang lain (komunkate).
 4. Theodore M. Newcomb: Setiap tindakan komunikasi dipandang sebagai suatu transmisi informasi terdiri dari rangsangan yang diskriminatif, dari sumber kepada penerima.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas dapat di jelaskan bahwa komunikasi satu arah merupakan komunikasi yang di lakukan seseorang individu kepada individu lain guna mengubah perilaku orang lain.

b. Komunikasi sebagai interaksi

Pandangan ini menyetarakan komunikasi dengan suatu proses sebab-akibat atau aksi-reaksi, yang arahnya bergantian. Seseorang menyampaikan pesan, baik verbal atau nonverbal, seorang penerima bereaksi dengan memberi jawaban verbal atau nonverbal, kemudian orang pertama bereaksi lagi setelah menerima respon atau umpan balik dari orang kedua, dan begitu seterusnya. Contoh definisi komunikasi dalam konsep ini, Shanon dan Weaver (dalam Wiryanto, 2004), komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling mempengaruhi satu sama lain, sengaja atau tidak sengaja dan tidak terbatas pada bentuk komunikasi verbal, tetapi juga dalam hal ekspresi muka, lukisan, seni, dan teknologi.

c. Komunikasi sebagai transaksi

Pandangan ini menyatakan bahwa komunikasi adalah proses yang dinamis yang secara sinambungan mengubah pihak-pihak yang berkomunikasi. Berdasarkan pandangan ini, maka orang-orang yang berkomunikasi dianggap sebagai komunikator yang secara aktif mengirimkan dan menafsirkan pesan. Setiap saat mereka bertukar pesan verbal dan atau pesan nonverbal. Beberapa definisi yang sesuai dengan konsep transaksi:

1. Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss: Komunikasi adalah proses pembentukan makna di antara dua orang atau lebih.
2. Judy C. Pearson dan Paul E. Nelson: Komunikasi adalah proses memahami dan berbagi makna.
3. William I. Gordon : Komunikasi adalah suatu transaksi dinamis yang melibatkan gagasan dan perasaan.
4. Donald Byker dan Loren J. Anderson: Komunikasi adalah berbagi informasi antara dua orang atau lebih.

Berdasarkan dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan

bahwa komunikasi merupakan suatu proses pembentukan dan

memahami berbagai makna guna mendapatkan informasi antara

dua orang atau lebih.

Dalam hal ini Resimen Mahasiswa Batalion 208 Raider pringsewu

menggunakan konseptual Komunikasi sebagai tindakan satu arah

sebagai tindakan satu arah. Karena sesuai dengan keadaan yang ada

pada tempat tersebut yang berbasis satu komando.

7. Indikator komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan unsur terpenting dalam kemajuan atau mempertahankan keberlangsungan hidup suatu organisasi. Tanpa adanya komunikasi maka organisasi tidak akan berjalan dengan rolenya.

Menurut Arni dalam (Jujung dwi marta dan Dewie triwijayanti (2016: 222)) indikator komunikasi organisasi yang didasarkan pada jenis komunikasi organisasi yaitu:

- a. *Downward communication* atau Komunikasi kepada bawahan
- b. *Upward communication* atau komunikasi kepada atasan,
- c. *Horizontal communication* atau komunikasi horizontal atau komunikasi antar rekan kerja,

Berikut Penjelasan indikator komunikasi organisasi di atas adalah:

- a. Komunikasi kepada bawahan
Komunikasi yang dijalankan dengan ciri utama informasi mengalir dari jabatan yang lebih tinggi kepada yang lebih rendah.
Umumnya jenis informasi yang disampaikan sangat erat kaitanya dengan aktifitas kerja yang harus dilakukan anggota organisasi. Bentuk umum dari komunikasi dari atas kebawah. Secara umum komunikasi kebawah dapat diklasifikasikan atas lima tipe :
 - 1) Instruksi Tugas
Menyatakan definisi instruksi tugas sebagai berikut ”pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan melalui apa yang dilakukan mereka dan bagaimana cara melakukannya
 - 2) Rasional
Menyatakan definisi rasional pekerjaan sebagai berikut: “Pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi atau obyek organisasi”.
 - 3) Idiologi
Menjelaskan bahwa idiologi adalah perluasan dari pesan rasional. Dimana pada pesan rasional penekananya ada pada penjelasan tugas dan kaitanya perspektif organisasi, sedangkan pada pesan idiology sebaliknya mencari sokongan antusias dari anggota organisasi guna mendapatkan loyalitas, moral, dan motivasi.

4) Informasi

Informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktek organisasi, perturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasionalitas.

5) Balikan

Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu melakukan pekerjaannya.

b. Komunikasi dari bawahan ke atasan

Fungsi yang dijalankan pada model *bottom up* lebih menekankan bagaimana bawahan memberikan respon atas kebijakan yang ditentukan oleh organisasi. Memberikan fungsi yang diberikan dari bawahan ke atasan berguna untuk memberikan input dalam proses pengambilan keputusan organisasi, memberikan pertimbangan apa yang perlu dilakukan bawahan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal, memberikan pertimbangan kepada pemimpin untuk membuat keputusan yang tepat dalam menyelesaikan suatu masalah ataupun membuat kebijakan. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan atau *feed back*, saran, dan mengajukan pertanyaan yang pada kenyataannya komunikasi ini merupakan komunikasi dua arah .

c. Komunikasi Horizontal (komunikasi antar rekan kerja)

Inti dari komunikasi horizontal lebih mengedepankan pada penyampaian informasi kepada orang-orang yang berada pada level atau otoritas yang sama/sederajat. Komunikasi horizontal memiliki fungsi memperlancar aktifitas organisasi dalam melakukan koordinasi perencanaan dan pelaksanaan tugas-tugas yang harus diselesaikan, menyelesaikan permasalahan yang harus dihadapi bersama, memfasilitasi tercapainya pemahaman bersama atas perbedaan yang muncul untuk menyelesaikan masalah tersebut, memberikan dukungan dalam hubungan kerja yang produktif.

B. Gaya kepemimpinan**1. Pengertian kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. berikut ini adalah pengertian kepemimpinan menurut para ahli:

Adapun Menurut Harold Konz (Hendi Suhendi, Syahya Anggara 2018: 272) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah “pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok, dengan kemampuan dan antusias”

Sedangkan menurut George Terry dalam (Soejono, 1984:9) kepemimpinan adalah “aktivitas mempengaruhi orang lain secara sukarela berjuang mencapai tujuan-tujuan kelompok”.

Tanembalum dan Massarik dalam buku karangan Prof. Dr. H. Hendi Suhendi, M.Si. dan Dr. Sahya Anggara, M.Si. Dalam bukunya Perilaku Organisasi (2018:272) juga memberikan pendapat mengenai kepemimpinan, “adapun kepemimpinan adalah suatu proses atau fungsi sebagai suatu peran yang memerintah.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh Dr.Yoyo Sudaryo, S.E.,M.M.,CA. dan Dr. Agus Aribowo, S.E.,M.M. serta Dr. Nunung Ayu Sofiati(Efi),S.Pd.,M.M dalam buku manajemen sumberdaya manusia kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik (2018:148) Yukl mendefinisikan kepemimpinan “sebagai suatu proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju apa yang harus dilakukan, bagaimana, kapan, dan dimana melakukannya. Selain itu juga meliputi memberikan kemudahan, inspirasi, motivasi dan mengarahkan aktifitas (baik secara individu maupun kelompok) ke arah pencapaian tujuan organisasi”.

House et al. dalam Yukl (2007:4) mendefinisikan kepemimpinan adalah “kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi”.

Dari berbagai pendapat tersebut dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan melakukan

perubahan dalam mencapai suatu tujuan yang di inginkan baik secara individu, kelompok maupun organisasi.

2. Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu seni yang di lakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mengikuti segala keinginan dari seorang pemimpin. Adapun pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli dapat di jelaskan sebagai berikut:

Adapun menurut Kartono (2002:62), menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”.

Menurut Laksmi Sito Dwi Irvianti dan Kokoh Chandranegara dalam jurnalnya pengaruh gaya kepemimpinan manajer, Pola komunikasi dalam organisasi, Dan jenis penghargaan terhadap loyalitas karyawan mengutip pendapat (Kartini Kartono 2006:27), menjelaskan gaya kepemimpinan “sebagai suatu pola perilaku manajemen profesional yang dirancang untuk memadukan minat dan usaha pribadi serta organisasi untuk mencapai tujuan”.

Indri Erwhani., Uray Husna Asmara., Marmawi dalam jurnalnya Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi Terhadap peningkatan kinerja pegawai di sekolah Tinggi ilmu kesehatan kota Pontianak mengutip pendapat Rivai dan Mulyadi (2012;42)Gaya kepemimpinan adalah “suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain”.

Berdasarkan pendapat di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan dan menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan

perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain.

3. Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan pendapat tentang macam-macam gaya kepemimpinan, adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan menurut James Mac gregol burns, dalam buku karangan Hendi Suhendi dan Sahya Anggra berjudul *Perilaku Organisasi* (2018:278) *mengatakan* dan menggambarkan lima macam gaya kepemimpinan yaitu :

a. Gaya kepemimpinan autokratis

Gaya kepemimpinan autokratis, secara konseptual, Soejono menjelaskan pemimpin yang autokratis adalah “pemimpin yang memiliki wewenang dari suatu sumber (misalnya karena posisinya), pengetahuan, kekuatan, atau kekuasaan untuk memberi penghargaan ataupun menghukum. Ia, menggunakan gaya kepemimpinan ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat di jalankan serta di selesaikan. Gaya kepemimpinan ini memiliki dua model. a) Model garis keras. b) model paternalistik. Kepemimpinan yang berhaluan keras menuntut kepatuhan kalau tidak, ada sanksi tertentu yang di terapkan. Adapun gaya kepemimpinan paternalistik juga menuntut dan mengharapkan kepatuhan dari para anggotanya, namun namun kepatuhan ini atas dasar hubungan, yang bersifat pribadi, dan di warnai oleh *father knows best*, ketergantungan pribadi bawahan dan berdasarkan pada *rewards*, dan rasa aman.

b. Gaya kepemimpinan birokratis

Gaya kepemimpinan birokratis adalah gaya kepemimpinan yang di jalankan dengan menginformasikan kepada para anggota atau bawahannya apa dan bagaimana sesuatu itu harus di laksanakan. Akan tetapi, dasar-dasar dari perintah gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya mencangkup kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan

peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi. Ciri khas pemimpin yang birokratis adalah pandangannya terhadap semua aturan atau ketentuan organisasi adalah “*absolut*” artinya pemimpin mengatur kelompoknya dengan berpegang penuh pada aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kreatifitas dan inovasi hanya berlaku sesuai dengan garis yang telah ditetapkan dalam organisasi.

c. Gaya kepemimpinan diplomatis

Pada gaya ini dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin yang diplomatik adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya, berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaan itu. ia lebih cenderung memiliki cara menjual sesuatu (motivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

d. Gaya kepemimpinan partisipatif

Pemimpin dengan gaya partisipatif adalah pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada para anggotanya atau bawahannya untuk berpartisipasi secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan, pengumuman kebijakan, dan metode-metode operasionalnya. Jenis pemimpin ini dapat berupa seorang pemimpin yang benar-benar demokratis ataupun ia bersetatus sebagai pemimpin untuk berkonsultasi.

e. Gaya kepemimpinan *free rein leader*

Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seolah-olah menunggang kuda yang melepaskan kedua kendalin kudanya. Walau demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota atau bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin tersebut adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut, kecuali apabila mereka memintanya.

4. Gaya Kepemimpinan yang efektif

Gaya Kepemimpinan yang Efektif merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi.

Menurut Patricia Dhiana Paramita dalam jurnalnya yang berjudul gaya kepemimpinan (*style of leadership*) yang efektif dalam suatu organisasi adalah : “Gaya kepemimpinan yang berdasarkan situasi dan kondisi”.

Penjelasan

Gaya kepemimpinan yang mana harus dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya setiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda. Gaya setiap pemimpin tentunya berbeda-beda, demikian juga dengan para pengikutnya. Hal ini merupakan cara untuk mengatakan bahwa situasi-situasi tertentu menuntut satu gaya kepemimpinan tertentu, sedangkan situasi lainnya menuntut gaya yang lain pula. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seseorang berbeda satu sama lain. Pada suatu waktu tertentu kebutuhan-kebutuhan kepemimpinan dari suatu organisasi mungkin berbeda dengan waktu lainnya, karena organisasi-organisasi akan mendapatkan kesulitan bila terus-menerus berganti pimpinan, maka para pemimpinlah yang membutuhkan gaya yang berbeda pada waktu yang berbeda. Gaya yang cocok sangat tergantung pada tugas organisasi, tahapan kehidupan organisasi, dan kebutuhan-kebutuhan pada saat itu. Organisasi-organisasi perlu memperbarui diri mereka sendiri, dan gaya kepemimpinan yang berbeda seringkali

dibutuhkan. Seringkali seorang pemimpin harus bertindak secara sepihak. Organisasi-organisasi harus melewati tahap-tahap yang berbeda dalam hidup mereka. Selama periode-periode pertumbuhan dan perkembangan yang cepat, kepemimpinan otokrasi mungkin akan bekerja dengan baik. Misalnya, pendiri suatu organisasi keagamaan yang baru, sering merupakan tokoh kharismatik yang mengetahui secara intuitif apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Karena itu adalah visinya, maka ialah yang paling sanggup untuk menanamkannya kepada orang lain tanpa diskusi. Tetapi selama periode pertumbuhan yang lambat atau konsolidasi, organisasi tersebut perlu menyediakan waktu lebih untuk merenung dan berusaha agar lebih berdaya guna. Ketika organisasi tersebut masih baru, pendirinya dapat mengandalkan kekuatan visinya untuk menarik orang-orang lain yang mempunyai sasaran yang sama. Namun, pada waktu organisasi itu berhasil, maka cara-cara lain untuk mempertahankan persamaan visi akan diperlukan. Bila gaya kepemimpinan tidak disesuaikan, sehingga mencakup penyamaan sasaran dengan peran serta penuh, sering organisasi tersebut mengalami kegagalan. Seorang pemimpin yang baik harus mempunyai keberanian untuk mengambil keputusan dan memikul tanggung jawab atas akibat dan resiko yang timbul sebagai konsekuensi daripada keputusan yang diambilnya. Seorang pemimpin harus punya pengetahuan, keterampilan, informasi yang mendalam dalam proses menyaring satu keputusan yang tepat. Disamping itu, gaya kepemimpinan yang dijalankannya dalam mengelola suatu organisasi harus

dapat mempengaruhi dan mengarahkan segala tingkah laku dari bawahan sedemikian rupa, sehingga segala tingkah laku bawahan sesuai dengan keinginan pimpinan yang bersangkutan. Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya harus dapat memberikan motivasi serta kenyamanan bagi para anggotanya. Hanya dengan jalan demikian pencapaian tujuan dapat terlaksana. Apapun gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasi yang dipimpinnya, dia harus dapat memberikan motivasi, kenyamanan dan perubahan ke arah kebaikan bagi anggotanya.

5. Indikator gaya kepemimpinan

Indikator merupakan suatu konsep dan sekaligus ukuran dalam menilai suatu hal. Menurut Arie Puspita Wardhani¹, Leonardo Budi Hasiolan dan Maria Magdalena Minarsih (2016:2) indikator gaya kepemimpinan yang baik adalah sebagai berikut:

a. *Intelegensi* (kecerdasan)

Adanya kemampuan secara intelektualitas dari seorang pemimpin akan dapat menuntun bawahannya untuk lebih maju dan berpikiran kreatif serta penuh inovasi untuk berkembang lebih maju.

b. Kewibawaan Pemimpin

Adanya karisma (kewibawaan pemimpin) dari seorang pemimpin akan mempengaruhi bawahan untuk berbuat dan berperilaku sesuai dengan keinginan pimpinan.

c. Keteladanan yang baik

Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menjadi sumber inspirasi (contoh yang baik) bagi bawahannya, sehingga bawahan mempunyai inisiatif agar dapat berkembang dan memiliki kemampuan seperti yang diinginkan oleh pemimpinnya.

d. Kejelasan pengarahan terhadap bawahan

Seorang pemimpin harus jelas dalam memberikan arahan kepada bawahannya (anggotanya) sesuai dengan tugas-tugas yang di jalankan dan kedudukan yang di miliki.

e. Kelancaran hubungan komunikasi

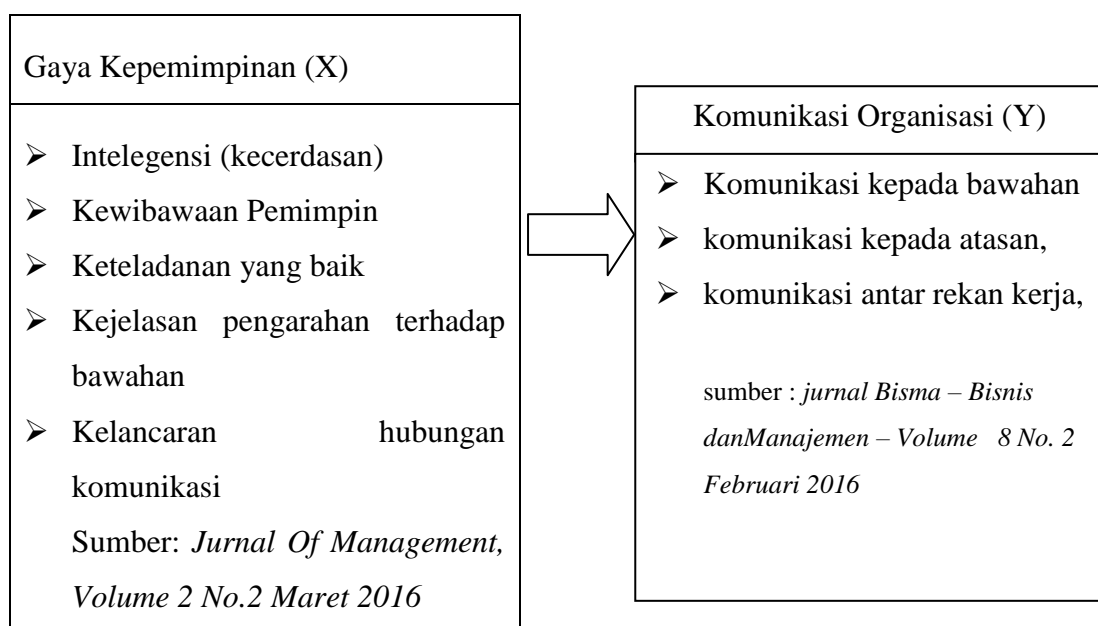
Komunikasi yang baik dan efektif bagi seorang pemimpin menjadi hal yang sangat di perlukan dalam mengarahkan (bawahannya) anggotanya agar pesan yang di sampaikan akan berjalan dengan yang di inginkan dan tidak terjadi bias komunikasi.

C. KERANGKA PIKIR

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin di suatu organisasi merupakan ciri pemimpin dalam menjalankan sebuah roda organisasi. Dalam menjalankan roda organisasi tersebut seorang pemimpin harus memiliki kecerdasan dalam memberikan kejelasan arahan kepada kepada bawahannya (anggotanya) , sehingga komunikasi kepada bawahannya (anggota) tersebut dapat berjalan dengan baik, dan bawahan (anggota) merasa bahagia dan akan menjalankan dengan sepenuh hati tanpa adanya suatu paksaan. Salain dari pada itu seorang pemimpin akan menjadi teladan (inspirasi) jika seorang pemimpin memiliki kelancaran dalam berkomunikasi dengan anggotanya, dan akan menjadi contoh bagi anggota tersebut. Kewibawaan (*Charisma*) seorang pemimpin juga menjadi penentu dalam menciptakan komunikasi yang baik, karena kewibawaan seorang pemimpin dalam menjalankan kedudukannya akan mempengaruhi serta mengarahkan tingkah laku (sikap anggota), dan pada ahirnya anggota akan meningkatkan hubungan komunikasi sesamanya.

Berdasarkan analisa di atas apabila seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi dan kondisi dalam lingkungan organisasi, maka akan berdampak pada peningkatan komunikasi antara bawahan (anggota) ke atasan maupun sebaliknya atasan ke bawahan (anggotanya) . Selain dari pada itu komunikasi sesama rekan kerja akan berjalan dengan baik. Komunikasi Organisasi merupakan seruluh proses yang di pergunakan untuk mencapai pikiran-pikiran orang lain. Yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa membujuk, mengajar, dan menegosiasi. Dan kegiatan tersebut terjadi di dalam sebuah organisasi baik formal maupun non formal, dalam skala kecil maupun dalam skala besar. Dari uraian di atas, maka terlihat bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap komunikasi organisasi dan untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

Gambar 2.2 Bagan Kerangka pikir



D. HIPOTESIS

“Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. “ dikatakan sementara karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data” Sugiyono(2013:134).

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pikir, maka dapat di tarik suatu hipotesis yaitu: Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap komunikasi organisasi pada Resimen Mahasiswa Batalyon 208 Raider Pringsewu tahun 2019.