

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu**

Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu dijadikan bagian tersendiri adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini, diantaranya adalah berdasarkan penelitian oleh:

##### **1. Rizal (2003)**

Rizal (2003) melakukan penelitian dengan judul .”Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Palembang)”. Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode sensus yang didukung dengan studi kasus dengan model analisis regresi sederhana, sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti adalah 2 (dua) yaitu komunikasi dan motivasi sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah komunikasi dan komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dan

begitu juga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

## **2. Loanda (2009)**

Loanda (2009) melakukan penelitian dengan judul .Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (Asuransi Jasindo). Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode survey dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, analisis data dengan regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti adalah 1 (satu) yaitu komunikasi organisasi sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah komunikasi dan komitmen organisasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Asuransi Jasindo) kantor Cabang Supratman Bandung, jika komunikasi organisasi baik maka kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Asuransi Jasindo) kantor cabang Supratman Bandung akan baik.

## **3. M. Ezwar Rusdi (2010)**

Melakukan penelitian dengan judul "Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Korelasional Tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di

Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim Desa Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan)”. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah hubungan antara komunikasi organisasi internal dengan motivasi kerja pegawai di Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim, Desa Tembung, Kec. Percut Sei Tuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan komunikasi organisasi internal yang dilakukan di Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim dan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi organisasi internal dengan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan metode korelasional. Metode korelasional bertujuan untuk meneliti hubungan diantara variable-variabel dan bagaimana variasi salah satu faktor berkaitan dengan faktor lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim yang berjumlah 40 orang. Jadi dalam pengambilan sampel digunakan rumus Arikunto yang mana apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Maka digunakan *total sampling*, artinya keseluruhan jumlah populasi dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan, dengan mempelajari dan mengumpulkan data dari literatur, buku-buku, serta sumber yang relevan yang mendukung

penelitian serta penelitian lapangan untuk memperoleh data di lokasi penelitian melalui *kuesioner*. Data yang diperoleh dianalisis dengan bentuk analisa Jenjang (Rank Order Correlation Coefficient) oleh Spearman. Untuk melihat kuat lemahnya korelasi kedua variabel digunakan skala Guilford. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti; antara komunikasi organisasi internal terhadap motivasi kerja pegawai yakni sebesar +0,534 pada skala Guilford. Ini menunjukkan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi organisasi Internal.

#### **4. Amaludin (2011)**

Penelitian ini berjudul “*Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat*”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai dan motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai STIE Serelo Lahat.

Berdasarkan hasil perhitungan analisa regresi linier ganda, diperoleh koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,990 atau 99%, artinya komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja sebesar 99% dan sisanya sebesar 1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau di luar model

penelitian. Secara parsial, motivasi memberikan sumbangan terhadap semangat kerja pegawai paling besar dibandingkan dengan komunikasi, lingkungan kerja, dan pengembangan pegawai. Secara parsial sumbangan dari komunikasi yaitu 96,1%, lingkungan kerja 95,6%, pengembangan pegawai 98,1% dan 98,5% dari motivasi.

#### 5. Benny Roesly (2012)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *expost facto*, dilakukan pada bulan Januari-Februari 2012. Responden penelitian adalah guru-guru dan kepala sekolah di TK-SD-SMP-SMA Maitreyawira Batam sebanyak 120 orang. Pengumpulan data menggunakan angket terhadap guru dan angket penilaian oleh kepala sekolah terhadap guru. Pengujian validitas butir dilakukan dengan korelasi Produk Momen Pearson, sedangkan uji reliabilitas dengan metode Alfa-Cronbach. Analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana dan ganda.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dalam kategori baik (rerata = 71,41 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 96), komitmen organisasi dalam kategori baik (rerata = 44,59 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 64), iklim organisasi dalam kategori baik (rerata = 70,37 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 96), dan kinerja guru dalam kategori baik (rerata = 122,47 dari skor maksimal yang mungkin dicapai sebesar 152). Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa komunikasi organisasi meningkatkan kinerja guru (sig =  $0,012 < 0,05 = 5,4\%$ ); komitmen organisasi meningkatkan kinerja guru (sig =  $0,009 < 0,05 = 5,8\%$ ); dan iklim organisasi meningkatkan kinerja guru (sig =  $0,008 < 0,05 = 6,0\%$ ). Hasil analisis regresi linear ganda menunjukkan komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi secara bersama-sama tidak meningkatkan kinerja guru karena koefisien regresi tidak signifikan (sig  $> 0,05 = 7,9\%$ ).

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian**

<b>Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
<b>Rizal (2003)</b>	Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada PT Asuransi Jiwasraya Cabang Palembang)	Model analisis regresi sederhana, sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti adalah 2 (dua) yaitu komunikasi dan motivasi sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah komunikasi dan komitmen organisasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dan begitu juga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
<b>Loanda (2009)</b>	Melakukan penelitian dengan judul .Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Asurnasi Jasa Indonesia (Asuransi Jasindo)	Metode penelitian dilakukan dengan metode survey dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, analisis data dengan regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian ini secara garis besar adalah iklim komunikasi memiliki hubungan yang positif dengan motivasi kerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Asuransi Jasindo) kantor cabang Supratman Bandung. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang selalu melaksanakan tugas yang diberikan atasan.

<p><b>M. Ezwar Rusdi (2010)</b></p>	<p>Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja ( Studi Korelasional Tentang Pengaruh Komunikasi Organisasi Internal Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim Desa Tembung Kecamatan Percut Sei Tuan</p>	<p>Menggunakan metode korelasional, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pondok Pesantren Modern Nurul Hakim yang berjumlah 40 orang. Untuk melihat kuat lemahnya korelasi kedua variabel digunakan skala Guilford</p>	<p>Hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti; antara komunikasi organisasi internal terhadap motivasi kerja pegawai yakni sebesar +0,534 pada skala Guilford. Ini menunjukkan motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh komunikasi organisasi Internal.</p>
<p><b>Amaludin (2011)</b></p>	<p>Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Pegawai dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Serelo Lahat</p>	<p>Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel terikat, yaitu antara komunikasi (X1), lingkungan kerja (X2), pengembangan pegawai (X3), dan motivasi (X4), terhadap semangat kerja (Y).</p>	<p>Hasil perhitungan analisa regresi linier ganda, diperoleh koefisien determinasi (<math>r^2</math>) sebesar 0,990 atau 99%, artinya komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja sebesar 99%. Secara parsial motivasi memberikan sumbangan sebesar 98,5% terhadap semangat kerja pegawai dibandingkan dengan komunikasi, lingkungan kerja, pengembangan pegawai.</p>



<p><b>Benny Roesly (2012)</b></p>	<p>Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian <i>expost facto</i>, Pengujian validitas butir dilakukan dengan korelasi Produk Momen Pearson, sedangkan uji reliabilitas dengan metode Alfa-Cronbach. Analisis data menggunakan teknik regresi linear sederhana dan ganda.</p>	<p>Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa komunikasi organisasi meningkatkan kinerja guru (<math>\text{sig} = 0,012 &lt; 0,05 = 5,4\%</math>); komitmen organisasi meningkatkan kinerja guru (<math>\text{sig} = 0,009 &lt; 0,05 = 5,8\%</math>); dan iklim organisasi meningkatkan kinerja guru (<math>\text{sig} = 0,008 &lt; 0,05 = 6,0\%</math>). Analisis regresi linear ganda menunjukkan komunikasi organisasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi secara bersama-sama tidak meningkatkan kinerja guru karena koefisien regresi tidak signifikan (<math>\text{sig} &gt; 0,05 = 7,9\%</math>).</p>
---------------------------------------	--	--	--

<p><b>Adi Hendra Sofyan</b></p>	<p>Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Prestasi Belajar Santri Di Pondok Pesanten Modern Darussalam Lawang-Malang</p>	<p>Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan model analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel terikat yaitu komunikasi organisasi terdiri dari komunikasi vertikal (<math>X_1</math>), komunikasi horizontal (<math>X_2</math>), komunikasi informal (<math>X_3</math>) sedang variabel terikat yaitu prestasi belajar (<math>Y</math>).</p>	<p>Hasil analisis variabel Komunikasi Vertikal, Komunikasi Horisontal, dan Komunikasi Informal secara bersama-sama mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap Prestasi belajar. Secara parsial, Komunikasi Horisontal memiliki nilai <math>t</math> hitung sebesar 2,448 memberikan sumbangan dan lebih berpengaruh terhadap Prestasi belajar paling besar dibandingkan dengan Komunikasi Vertikal yang hanya memiliki nilai <math>t</math> hitung 0,902 dan Komunikasi Informal 0,570. Sehingga dalam penelitian ini variable yang lebih berpengaruh adalah komunikasi horizontal yang memiliki koefisien beta 0,467 paling besar dan signifikan.</p>
---------------------------------	---	---	--

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi menurut Liliweri (2007 : 22) adalah komunikasi berstruktur yang dapat dilakukan oleh pribadi atau kelompok dalam suatu organisasi. Jalur komunikasi organisasi terbagi menjadi beberapa jalur, yaitu jalur vertikal dan horizontal. Pace dan Faules (2001:31-33) mengemukakan bahwa komunikasi organisasi adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi atau bagaimana mereka yang terlibat dalam proses situ bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi. Dan lebih jelasnya Komunikasi Organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara dan mengubah suatu organisasi.

Komunikasi organisasi juga berkenaan dengan komunikasi dalam hal kerjasama antar pribadi dan antar kelompok. Beberapa persoalan dalam bidang komunikasi organisasi adalah peran, tanggungjawab, jaringan komunikasi, struktur organisasi, serta budaya organisasi (Pawito, 2007:10).

Beberapa pakar memberi batasan tentang komunikasi organisasi sebagaimana dirangkum oleh Dr. Arni Muhammad (2004:65-67) sebagai berikut:

1. Persepsi Redding dan Sanborn Menurut mereka komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam

organisasi yang kompleks. Meliputi: komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward*, komunikasi *upward*, komunikasi horizontal, keterampilan berkomunikasi, menulis dan komunikasi evaluasi program.

2. Persepsi Katz dan Khan. Katz dan Khan mengatakan komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti di dalam suatu organisasi.
3. Persepsi Greenbaum. Greenbaum menyatakan bahwa bidang komunikasi organisasi termasuk arus komunikasi formal dan informal dalam organisasi. Dia membedakan komunikasi internal dan eksternal dan memandang peranan komunikasi terutama sebagai koordinasi pribadi dan tujuan organisasi dan masalah menggiatkan aktivitas.
4. Persepsi Zelko dan Dance. Menurut mereka komunikasi organisai dibagi menjadi dua: *Komunikasi internal*, komunikasi dalam organisai itu sendiri seperti komunikasi dari bawahan keatasan dan sebaliknya serta komunikasi diantara sesama bawahan. *Komunikasi Eksternal*, komunikasi yang dilakukan organisasi terhadap lingkungan luar, seperti komunikasi dalam penjualan hasil produksi, pembuatan iklan, dan hubungannya dengan masyarakat umum.

Zelko dan Dance bersama dengan Lezikar, kemudian menambah satu dimensi *komunikasi pribadi* diantara sesama anggota yang berupa pertukaran secara informal mengenai informasi dan perasaan di antara sesama anggota organisasi.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi (Wiryanto, 2004). Pace dan Faules (2001:31) mendefinisikan komunikasi organisasi menjadi dua yaitu:

1. *Definisi fungsional*, komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukkan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antara yang satu dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.
2. *Definisi interpretif*, adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang merupakan organisasi. Proses interaksi tersebut tidak mencerminkan organisasi ia adalah organisasi. Komunikasi organisasi adalah “perilaku pengorganisasian” yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses bertransaksi dan memberi makna atas apa yang sedang terjadi.

Di samping itu Islam menjelaskan Komunikasi adalah satu aktivitas yang dianggap mulia oleh Islam sebagaimana yang dijelaskan dalam sebuah penggalan hadis Nabi Muhammad Saw riwayat Al Bukhari dinyatakan bahwa Nabi bersabda,

بَلِّغُوا عَنِّي وَلَوْ آيَةً

Artinya: “Sampaikanlah olehmu sekalian dariku meski hanya satu ayat (al Qur’an). ( HR Bukhari ).

Islam menjelaskan prinsip dan tata berkomunikasi. Alquran juga mengetengahkan etika berkomunikasi. Dari sejumlah aspek moral dan etika komunikasi, paling tidak terdapat empat prinsip etika komunikasi dalam Alquran yang meliputi fairness (kejujuran), accuracy (ketepatan atau ketelitian), tanggungjawab dan kritik konstruktif. Dalam surah an-Nuur ayat 19 :

إِنَّ الَّذِينَ يُحِبُّونَ أَنْ تَشِيعَ الْفَاحِشَةُ فِي الَّذِينَ ءَامَنُوا

هُمَّ عَذَابُ أَلِيمٌ فِي الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ ۗ وَاللَّهُ يَعْلَمُ وَأَنْتُمْ لَا

تَعْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang ingin agar (berita) perbuatan yang Amat keji itu tersiar di kalangan orang-orang yang beriman, bagi mereka azab yang pedih di dunia dan di akhirat. dan Allah mengetahui, sedang, kamu tidak mengetahui. (QS An-Nuur:19).*

Selain itu, prinsip komunikasi Islam menekankan keadilan (‘adl) sebagaimana tertera dalam surah An-Nahl ayat 90, yaitu:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايِ ذِي الْقُرْبَىٰ  
وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ  
تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran. (QS An-Nahl:90).*

### 2.2.2 Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi

Sendjaja (1994:132) dalam *adiprakosa.blogspot.com* menyatakan fungsi komunikasi dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Fungsi informatif*, organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Maksudnya, seluruh anggota dalam suatu organisasi berharap dapat memperoleh informasi yang lebih layak, lebih baik dan tepat waktu. Informasi yang didapat memungkinkan setiap anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaan secara lebih pasti. Orang-orang dalam tataran manajemen membutuhkan informasi untuk membuat suatu kebijakan organisasi ataupun guna mengatasi konflik yang terjadi didalam organisasi. Sedangkan karyawan (bawahan) membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, disamping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti, dan sebagainya.

2. *Fungsi regulatif*, fungsi ini berkaitan dengan peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Terdapat dua hal yang berpengaruh terhadap fungsi regulatif, yaitu:

a. Berkaitan dengan orang-orang yang berada dalam tataran manajemen, yaitu mereka yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan.



Juga memberi perintah atau instruksi supaya perintah-perintah dilaksanakan sebagaimana mestinya.

- b. Berkaitan dengan pesan, pesan-pesan regulatif pada dasarnya berorientasi pada kerja. Artinya, bawahan membutuhkan kepastian peraturan tentang pekerjaan yang boleh dan tidak boleh untuk dilaksanakan.
3. *Fungsi persuasif*, dalam mengatur suatu organisasi, kekuasaan dan kewenangan tidak akan selalu membawa hasil sesuai dengan yang diharapkan. Adanya kenyataan ini, maka banyak pimpinan yang lebih suka untuk mempersuasi bawahannya daripada memberi perintah. Sebab pekerjaan yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan akan menghasilkan kepedulian yang lebih besar dibanding kalau pimpinan sering memperlihatkan kekuasaan dan kewenangannya.
  4. *Fungsi integratif*, setiap organisasi berusaha untuk menyediakan saluran yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik. Ada dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu:
    - a. Saluran komunikasi formal, seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (buletin, *newsletter*) dan laporan kemajuan organisasi.
    - b. Saluran komunikasi informal seperti perbincangan antar pribadi selama masa istirahat kerja, pertandingan olahraga,

ataupun kegiatan darmawisata. Pelaksanaan aktivitas ini akan menumbuhkan keinginan untuk berpartisipasi yang lebih besar dalam diri karyawan terhadap organisasi.

### 2.2.3 Aliran Komunikasi Organisasi

Pace dan Faules (2006 : 34) mengemukakan bahwa aliran komunikasi organisasi berpengaruh terhadap efektifitas organisasi baik dalam kaitannya dengan hubungan-hubungan ataupun dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi. Pace dan Faules (2001) mengemukakan bahwa dalam organisasi, terdapat empat jenis aliran informasi dalam organisasi, yaitu

#### 1. Komunikasi Vertikal terbagi dua yaitu:

a) *Komunikasi ke bawah*, aliran komunikasi dari atasan atau orang yang memiliki otoritas lebih tinggi, ke bawahan yang otoritasnya lebih rendah. Menurut Katz & Khan ada lima jenis informasi yang biasanya dikomunikasikan kepada bawahan Pace dan Faules (2001: 185), yaitu:

- 1) Informasi bagaimana melakukan pekerjaan.
- 2) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan.
- 3) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi.

- 4) Informasi mengenai kinerja pegawai.
- 5) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*).

b) *Komunikasi keatas*, aliran informasi dari bawahan ke atasan. Komunikasi keatas sangat penting karena menumbuhkan loyalitas pegawai pada perusahaan dengan member kesempatan pada pegawai untuk menyalurkan pemikiran-pemikiran, dan saran mereka untuk keberlangsungan hidup organisasi. Komunikasi ke atas juga penting karena memberitahukan kepada atasan kapan bawahan siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan mampu menerima dan memahami informasi yang diberikan kepada mereka. Pace dan Faules (2001: 190), mengemukakan informasi apa saja yang dikomunikasikan, yaitu:

- 1) Memberitahukan apa yang dilakukan bawahan-pekerjaan mereka, prestasi, kemajuan, dan rencana-rencana untuk waktu mendatang.
- 2) Menjelaskan persoalan-persoalan kerja yang belum dipecahkan bawahan yang mungkin memerlukan beberapa macam bantuan.

- 3) Memberikan saran atau gagasan untuk perbaikan dalam unit-unit mereka atau dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan.
  - 4) Mengungkapkan bagaimana pikiran dan perasaan bawahan tentang pekerjaan mereka, rekan kerja mereka, dan organisasi.
2. Komunikasi horizontal, komunikasi yang terjadi antara orang yang memiliki jabatan yang sama dalam unit kerja yang sama pula. Komunikasi horizontal ini biasanya terjadi diantara bawahan dengan sesama bawahan dalam suatu organisasi, yang memiliki atasan yang sama. Tujuan dari komunikasi horizontal adalah:
- a. Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja.
  - b. Berbagi informasi mengenai rencana kerja dan kegiatan serta untuk memecahkan masalah
  - c. Untuk memperoleh pemahaman bersama.
  - d. Untuk mendamaikan, berunding, dan menengahi perbedaan dan Untuk menumbuhkan dukungan antar persona.
3. Komunikasi lintas-saluran, aliran komunikasi yang terjadi diantara orang-orang yang tidak menjadi atasan ataupun bawahan satu dengan lainnya dan menempati bagian fungsional yang berbeda.

4. Komunikasi Informal, menurut Pace & Faules (2000:199), bila anggota organisasi berkomunikasi dengan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi, pengarahannya bersifat pribadi, disebut jaringan komunikasi informal. Pengertian tersebut mengisyaratkan ada dua faktor dalam jaringan komunikasi informal, yaitu sifat hubungan atau format interaksi dan arah aliran informasi. Untuk sifat hubungan adalah hubungan pribadi yang termasuk hubungan antar persona, dan arah aliran informasi bersifat pribadi yang muncul dari interaksi di antara orang-orang dan mengalir ke seluruh organisasi tanpa dapat diperkirakan, dikenal dengan desas desus (*grapevine*) atau kabar angin.

Salah satu ciri komunikasi organisasi yang paling nyata adalah konsep hubungan, Goldhaber (1979:94) mendefinisikan organisasi sebagai “sebuah jaringan hubungan yang saling bergantung (Pace & Faules, 2001:201). Bila sesuatu saling bergantung, ini berarti bahwa hal-hal tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya. Pola dan sifat hubungan dalam organisasi dapat ditentukan oleh struktur perannya sehingga menciptakan jalinan komunikasi informal.

Hubungan paling intim yang kita miliki dengan orang-orang yang lain dalam tingkat pribadi, antar teman, sesama sebaya, biasanya disebut sebagai hubungan antar persona. Teman terdekat cenderung lebih memperhatikan kita daripada yang lainnya. “ Dengan merekalah kita memperoleh hubungan antar persona yang paling memuaskan. Dengan mereka kita bersonansi, bergetar, dan sesuai, menunjukkan bahwa kita memperdulikan mereka “ ( Pace & Faules, 2001:202 ).

#### **2.2.4 Jaringan Komunikasi Organisasi**

Jaringan merupakan sebuah sistem dari garis komunikasi yang berhubungan dengan pengirim dan penerima di dalam sebuah fungsi social organisasi, yang mempengaruhi perilaku individu yang bekerja di dalamnya dan posisi individu yang bekerja dalam jaringan tersebut (Ruslan, 2002). Pace & Faules (2005) membagi 4 (empat) fungsi jaringan komunikasi, yaitu:

- 1) Keteraturan Jaringan adalah jaringan komunikasi yang teratur berhubungan dengan tujuan organisasi mengenai jaminan kesesuaian untuk perencanaan, jaminan produktivitas, termasuk kontrol-kontrol, pesan-pesan, bentuk perintah dan umpan balik sub ordinat dengan superior (yang lebih tinggi dalam tugas aktivitas. Contohnya pernyataan kebijakan dan aturan-aturan).

- 2) Inovatif Jaringan adalah jaringan komunikasi inovatif yang berusaha keras untuk memastikan adaptasi organisasi terhadap pengaruh internal dan eksternal (teknologi, sosiologi, pendidikan, ekonomi, politik) dan dukungan terhadap kelanjutan produktivitas dan keefektifan, termasuk pemecahan masalah, adaptasi atau perubahan strategis dan proses implementasi ide baru.
- 3) Keutuhan Integratif atau pemeliharaan jaringan adalah termasuk perasaan terhadap diri sendiri, gabungan (solidaritas) dan kerja yang secara langsung berhubungan dengan tujuan organisasi, terutama masalah moral karyawan.
- 4) Jaringan Informatif Instruktif bertujuan untuk menjamin tujuan yang lebih cocok, sesuai, bermoral dan institusional. Dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

### **2.2.5 Pengertian Prestasi Belajar**

Prestasi belajar berwujud suatu kepandaian. Sesuai dengan pengertian belajar menurut WJS. Poerwadarminta, belajar adalah berusaha (berlatih) supaya mendapat suatu kepandaian (WJS).

Poerwadarminta, 1990: 189). Prestasi belajar sama dengan hasil belajar yang berujud perubahan tingkah laku. Hal ini sesuai

dengan pengertian belajar menurut Robert M. Cagne, (1984) adalah perubahan perilaku manusia atau perubahan kapabilitas yang relatif permanen sebagai hasil pengalaman.

Belajar melalui proses yang relatif terus-menerus dijalani dari berbagai pengalaman. Pengalaman inilah yang membuahkan hasil yang disebut belajar. (Robert M. Cagne, 1984 dalam Puji Santoso, 2007:1.7 “ *The Condition of Learning and Theory of Instruction*” ) Belajar juga merupakan kegiatan yang kompleks. Artinya di dalam proses belajar terdapat berbagai kondisi yang dapat menentukan keberhasilan belajar Senada dengan pengertian belajar yang dikemukakan oleh Oemar Hamalik (2003:27) adalah modifikasi atau memperteguh kelakuan melalui pengalaman (*learning is defined as the modification or strengthening of behavior through experiencing*).

Menurut Sardiman A.M (2001:46) “Prestasi adalah kemampuan nyata yang merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor yang mempengaruhi baik dari dalam maupun dari luar individu dalam belajar”. Sedangkan pengertian prestasi menurut A. Tabrani (1991:22) “Prestasi adalah kemampuan nyata (actual ability) yang dicapai individu dari saat kegiatan atau usaha”, hasil yang dicapai disebut juga sebagai prestasi kerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas



kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu Menurut Malayu (2005:34). Sedangkan menurut W.S Winkel (1996:165) “Prestasi adalah bukti usaha yang telah dicapai. Kata prestasi berasal dari bahasa Belanda yaitu ”*Presesatie*” yang kemudian dalam bahasa Indonesia menjadi ”Prestasi” yang berarti hasil usaha. Dan sebagai tolak ukur dalam menilai hasil usaha atau hasil dari kinerja, Sutrisno (2010:172) menyimpulkan kinerja adalah hasil kerja dilihat pada aspek kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Supervisi (2003:355) mengatakan ”hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut.

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ”tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sedangkan menurut Mas'ud Hasan Abdul Qohar (1983:56) berpendapat prestasi adalah apa yang telah diciptakan, hasil yang menyenangkan hati yang diperoleh dengan jalan keuletan kerja.

Sementara itu Widodo (2000: 594) dalam Kamus Ilmiah Populer berpendapat, bahwa prestasi adalah hasil yang telah dicapai. Pada umumnya prestasi ini digunakan untuk menunjukkan suatu pencapaian tingkat keberhasilan tentang suatu tujuan atau bukti suatu keberhasilan. Sedangkan belajar menurut Slamet (1992: 2) prestasi adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Selanjutnya untuk memahami pengertian tentang belajar berikut dikemukakan beberapa pengertian belajar diantaranya menurut Slameto (2003: 2) dalam bukunya *Belajar dan faktor-faktor yang mempengaruhinya* bahwa belajar ialah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil

pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya. Muhibbin Syah (2000: 136) bahwa belajar adalah tahapan perubahan seluruh tingkah laku individu yang relative menetap sebagai hasil pengalaman dan interaksi dengan lingkungan yang melibatkan proses kognitif. Begitu juga menurut James Whitaker yang dikutip oleh Wasty Soemanto (1990: 98-99), belajar adalah proses dimana tingkah laku ditimbulkan atau diubah melalui latihan dan pengalaman. Menurut Winkel melalui Sunarto (1996: 162) mengatakan bahwa “prestasi belajar adalah suatu bukti keberhasilan belajar atau kemampuan seorang siswa dalam melakukan kegiatan belajarnya sesuai dengan bobot yang dicapainya”.

Dalam perspektif islam belajar memiliki tiga arti penting menurut Al-Qur'an. *Pertama*, bahwa orang yang belajar akan mendapatkan ilmu yang dapat digunakan untuk memecahkan segala masalah yang dihadapinya di kehidupan dunia. *Kedua*, manusia dapat mengetahui dan memahami apa yang dilakukannya karena Allah sangat membenci orang yang tidak memiliki pengetahuan akan apa yang dilakukannya karena setiap apa yang diperbuat akan dimintai pertanggung jawabannya. *Ketiga*, dengan ilmu yang dimilikinya, mampu mengangkat derajatnya di mata Allah.

ALLAH SWT berfirman dalam Al-Quran, surah Thaahaa ayat 114 yang berbunyi:

فَتَعَلَىٰ اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ

يُقْضَىٰ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا ﴿١١٤﴾

Artinya: Maka Maha Tinggi Allah raja yang sebenar-benarnya, dan janganlah kamu tergesa-gesa membaca Al qur'an sebelum disempurnakan mewahyukannya kepadamu, dan Katakanlah: "Ya Tuhanku, tambahkanlah kepadaku ilmu pengetahuan. ( QS. Toha : 114 ).

Belajar merupakan kebutuhan dan berperang penting dalam kehidupan manusia. Hal ini disebabkan terlahir tidak mengetahui apa-apa, ia hanya dibekali potensi jasmaniah dan rohaniah. dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 78 :

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا

وَجَعَلَ لَكُمْ السَّمْعَ وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ

Artinya: *Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam Keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur. ( QS. An-Nahl : 78 ).*

Maka sangatlah beralasan jika mengapa dan bagaimana manusia itu dipengaruhi oleh bagaimana ia belajar ( W Berkson, terjemahan ali noer : hal 5 ).

Menuntut ilmu agama merupakan bagian dari ibadah, dimana setiap muslim diperintahkan untuk mempelajarinya, masing-masing sesuai kemampuan yang Allah berikan padanya. Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam bersabda:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ

Artinya: *Menuntut ilmu merupakan kewajiban bagi setiap muslim.*” ( Hadits sahih, diriwayatkan dari beberapa sahabat diantaranya: Anas bin Malik, Ibnu Abbas, Ibnu Umar, Ali bin Abi Thalib, dan Abu Sa’id Al-Khudri Radhiallahu Anhum. Lihat: Sahih al-jami: 3913 ).

Adapun Belajar sepanjang hayat merupakan kewajiban setiap manusia tidak mengenal usia, status, ruang dan waktu. Konsep belajar sepanjang hayat sesungguhnya telah lama ada dalam ajaran Islam sesuai dengan hadits:

أَطْبُؤُوا الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى الْوَلَدِ

Artinya: “Tuntutlah ilmu itu sejak dari ayunan sampai masuk liang lahat”.

Dalam Islam, belajar adalah serangkaian aktivitas manusia yang menyangkut tiga ranah di atas ( kognisi, afeksi dan psikomotor ) berdasarkan Al-Qur’an dan As-Sunnah. Dalam Islam, belajar merupakan kewajiban setiap muslim ( baik laki-laki maupun perempuan). Dan hasil dari belajar ( ilmu ), harus diamalkan baik untuk diri sendiri maupun bagi orang lain. Pengalaman ilmu harus dilandasi dengan iman dan nilai-nilai moral. Oleh sebab itu, dalam konsep Islam, belajar memiliki dimensi tauhid, yaitu dimensi dialektika horizontal maupun ketundukan vertikal.

#### **2.2.6 Faktor-faktor Yang dapat Menumbuhkan Prestasi Belajar**

Dalam mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan para ahli pendidikan senantiasa memperbincangkan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi belajar siswa.

Menurut Suharsimi Arikunto (1993:21) secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi hasil (prestasi) belajar dapat dibedakan atas dua jenis, yaitu yang bersumber dari dalam diri manusia yang belajar, yang disebut sebagai faktor internal, dan faktor yang bersumber dari luar diri manusia yang belajar, yang

disebut sebagai faktor eksternal. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua, yakni faktor biologis dan faktor psikologis. Yang dapat dikategorikan sebagai faktor biologis antara lain usia, kematangan dan kesehatan, sedangkan yang dapat dikategorikan sebagai faktor psikologis adalah kelelahan, suasana hati, minat dan kebiasaan belajar.

2. Faktor-faktor yang bersumber dari luar diri manusia yang belajar dapat diklasifikasikan menjadi dua juga, yakni faktor manusia (*human*) dan faktor non manusia seperti alam, benda dan lingkungan fisik. Hal ini senada dengan pendapat Ngalim Purwanto (1995:102) yang berpendapat, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi belajar dapat dibedakan menjadi dua golongan. *Pertama*, faktor yang ada pada diri organisme itu sendiri yang kita sebut faktor individual. *Kedua*, faktor yang ada di luar individu yang kita sebut faktor sosial. Jika kedua pendapat tersebut mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar pada dua bagian, maka Muhibbin Syah (1995:132) mengklasifikasikannya pada tiga bagian yaitu:

1. Faktor internal (faktor dari dalam diri siswa) yakni keadaan atau kondisi jasmani dan rohani mereka.

2. Faktor eksternal (faktor dari luar diri siswa) yakni keadaan atau kondisi disekitar mereka.
3. Faktor pendekatan belajar (*approach to learning*) yakni jenis upaya belajar siswa yang meliputi strategi dan metode yang digunakan siswa untuk melakukan kegiatan pembelajaran materi-materi pelajaran.

Dari dua pendapat di atas, maka dapat di simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa, baik dua maupun tiga bagian pada hakekatnya tidak jauh berbeda. Jika Suharsimi Arikunto menitik beratkan pada segi yang berkaitan dengan diri siswa, sementara Muhibbin Syah lebih menekankan pada aspek interaksi belajar mengajar. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa selain pendekatan belajar yang diupayakan siswa dan kondisi mempengaruhi prestasi belajar siswa itu adalah bagaimana kondisi fisik dan psikologis siswa. Di antara kondisi psikologis yang mempengaruhi prestasi belajar suatu pelajaran ataupun hal lain yang berhubungan dengan belajar mengajar akan banyak mempengaruhi prestasi belajar siswa. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap prestasi belajar siswa meliputi:

- 1) Faktor internal
  - a. Aspek fisiologis atau biologis, usia, kematangan dan kesehatan.



b. Aspek psikologis intelegensi, sikap, bakat, minat dan motivasi suasana hati.

2) Faktor eksternal

a. Manusia, lingkungan, sekolah dan social.

b. Non manusia (non sosial), udara, suara, bau-bauan, sarana gedung sekolah, tempat tinggal dan sebagainya.

3) Faktor pendekatan belajar

a. Pendekatan tinggi (*speculative and achieving*).

b. Pendekatan sedang (*analitic and deep*).

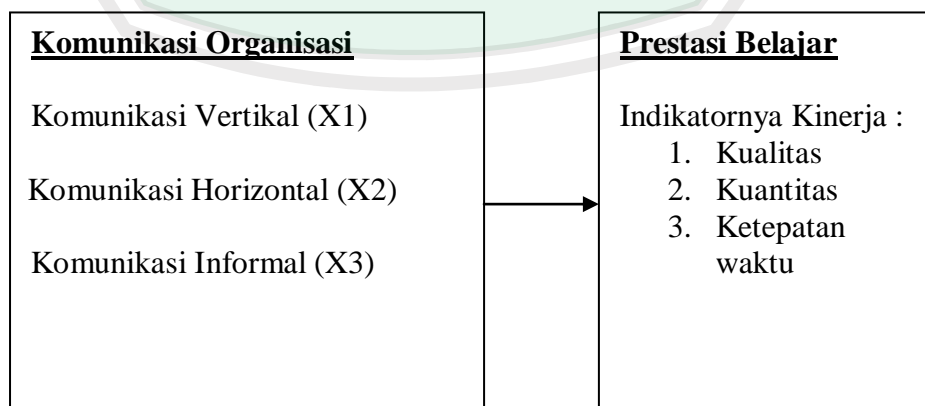
c. Pendekatan rendah (*reproductive and surface*).

### 2.3 Model Konsep

Gambar dibawah ini menjelaskana keseluruhan model konsep dalam penelitian ini.

**Gambar 2.3**

**Model Konsep Pengaruh Variabel *Independent* dengan *Dependent***



### 1. Variabel Independent

Variabel Independent dalam penelitian ini yaitu komunikasi organisasi yang meliputi Komunikasi Vertikal ( $X_1$ ), Komunikasi Horizontal ( $X_2$ ) dan Komunikasi Informal ( $X_3$ ).

### 2 Variabel Dependent

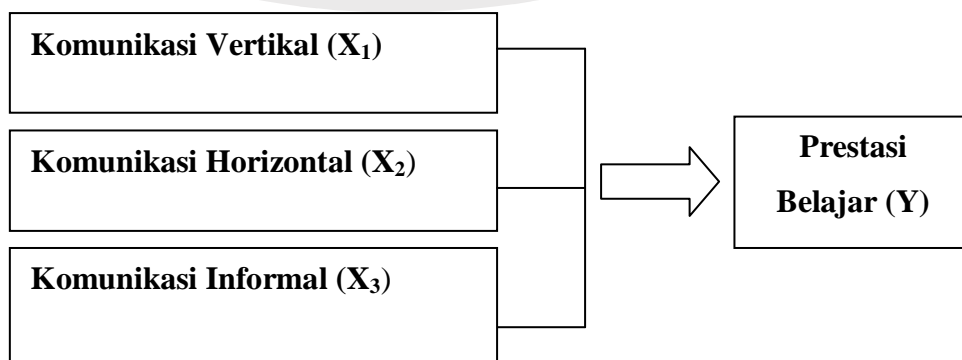
Variabel dependent dalam penelitian ini yaitu prestasi belajar (Y).

## 2.4 Model Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Hipotesis diperoleh dari pemikiran peneliti ditambah dengan teori. Menurut Hadi (1983: 257), “hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya”.

Berdasarkan model konsep yang telah di paparkan, maka dapat dijabarkan dalam bentuk model hipotesis dengan variabel-variabel yang dapat di ukur dan diamati. model hipotesis yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Gambar 2.4**  
**Model Hipotesis Pengaruh Antar Variabel**



**Keterangan :**

- : Parsial  
⇨ : Simultan

Dengan memperhatikan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh simultan yang signifikan pada komunikasi organisasi yang meliputi komunikasi vertikal ( $X_1$ ), komunikasi horizontal ( $X_2$ ) dan komunikasi Informal ( $X_3$ ) apakah mempunyai pengaruh terhadap prestasi belajar ( $Y$ ).
2. Terdapat pengaruh parsial yang signifikan pada komunikasi organisasi yang terdiri dari komunikasi vertikal ( $X_1$ ), komunikasi horizontal ( $X_2$ ), dan komunikasi Informal ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh terhadap prestasi belajar ( $Y$ ).
3. Diduga komunikasi vertikal berpengaruh dominan terhadap prestasi belajar pada santri.