

BAB II

Kajian Pustaka

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 *Review* Penelitian Sejenis

Dalam melakukan penelitian, melihat dan mengetahui *review* penelitian sejenis termasuk bagian yang penting guna mengetahui ada atau tidaknya perbedaan dari penelitian yang peneliti teliti dan penelitian terdahulu, maka dari itu terdapat penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Penelitian pertama dilakukan oleh Lailatul Fadhilah, Abdi Fauji Hadiono (2024) dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP TEAMWORK ORGANISASI MAHASISWA UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Teamwork Organisasi Mahasiswa. Berasal dari kondisi mahasiswa di Universitas KH. Mukhtar Syafaat yang mengikuti organisasi, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survei, teknik pengambilan sample menggunakan purposive sampling
2. Penelitian kedua, dilakukan Annisa Hermaliah Putri, Ipah Ema Jumiati, Arlaida Nurkhaliz, Devy Elzanila, Iis Kristina, Muhammad Irsyad, Ratna Ayu Sondari, Santikah tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Stres, Konflik Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Untirta” Penelitian ini menggunakan

metode kuantitatif korelasi yang bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel satu dengan lainnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada anggota internal Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik UNTIRTA dengan menggunakan teknik total sampling berjumlah 48.

3. Penelitian ketiga, oleh Kadek Dian Asriani , Gede Widiastina dengan judul "Manajemen Waktu, Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dimuara Internasional Group Buleleng" menggunakan sampel seluruh pegawai sebanyak 55 orang pada PT. Dimuara Internasional Group Buleleng, pegawai tersebut dipilih dari jumlah populasi sebanyak 55 orang pegawai, baik itu pengawas, tukang las, tukang kayu, tukang listrik, tukang finishing, supir, peladen dan tukang batu. Diketahui bahwa untuk mengetahui instrument dalam penelitian dapat dipergunakan apabila mendapatkan nilai permasing-masing indikatornya lebih besar dari 0,265, angka tersebut diperoleh dari rumus r tabel yaitu $df = (N-2) = 55 - 2 = 53$, dari perhitungan tersebut diperoleh nilai 0,265.
4. Penelitian keempat, oleh Reksa Dzul Ikraami Maalikul Mulki , Nanda Tria Rahmadani , Dita Lestari yang berjudul " Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya" Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman mendalam

mengenai fenomena yang diteliti, yaitu pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai Desa Sukakarya.

5. Penelitian kelima, dibuat oleh Lalujan Paramita Victor P.K. Lengkong, Greis M. Sendow, yang berjudul “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM BULOG DIVISI REGIONAL SULAWESI UTARA” Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, untuk mengetahui apakah Komunikasi Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perum Bulog Divre Sulut. Jenis penelitian penelitian asosiatif dan menggunakan metode analisis Analisis Jalur (Path Analysis).

Tabel 2. 1 *Review* Penelitian Sejenis

No	Nama	Judul	Metode	Persamaan	Perbedaan
1	Lailatul Fadhillah, dan Abdi Fauji Hadiono	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Teamwork Organisasi Mahasiswa Universitas Kh. Mukhtar syafaat	Metode Kuantitatif	<p>Sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan survei</p> <p>menggunakan variabel komunikasi organisasi yang juga merupakan variabel penting dalam penelitian sebagai variabel (X)</p> <p>Memiliki fokus penelitian kepada organisasi mahasiswa sebagai subjek penelitian</p>	<p>Menggunakan teori yang berbeda</p> <p>Memiliki variabel (Y) yang berbeda</p>
2	Annisa Hermaliah Putri, Ipah Ema Jumiati, Arlaida Nurkhaliz, Devy Elzanila, Iis Kristina, Muhammad Irsyad, Ratna Ayu Sondari, Santikah	Pengaruh Stres, Konflik Kerja, Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Untirta	Metode Kuantitatif	<p>Menggunakan metode kuantitatif</p> <p>Menggunakan teknik uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik, dan regresi linier</p>	<p>Perbedaan teori yang digunakan untuk meneliti</p> <p>Perbedaan variabel (X) dan (Y)</p>

3	Kadek Dian Asriani , Gede Widiastina	Manajemen Waktu, Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dimuara Internasioal Group Buleleng	Metode Kuantitatif	Bahasan yang dibahas seputar pengaruh komunikasi organisasi Metode yang digunakan metode kuantitatif dengan instrumen angket	Memiliki variabel X dan Y yang berbeda Variabel yang diteliti berbeda lingkup, yaitu lingkup pekerjaan bukan lingkup mahasiswa Perbedaan teori yang digunakan
4	Reksa Dzul Ikraami Maalikul Mulki	Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa Sukakarya	Metode Kuantitatif	Topik yang dibawakan sama-sama membahas pengaruh organisasi	Penelitian ini fokus Pada komunikasi organisasi yang terjadi pada pegawai desa sukakarya Menggunakan teori yang berbeda, menggunakan teori komunikasi organisasi oleh devito 1997
5	Lalujan Paramita,Victor P.K. Lengkong, Greis M. Sendow	Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stress kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta	Metode Kuantitatif	Sama-sama meneliti tentang komunikasi organisasi Mengidentifikasi faktor internal dalam berorganisasi.	Perbedaan teori yang digunakan Perbedaan variabel (Y)

		Dampaknya TeRHADA P Kinerja karyawan di perusahaan umum bulog divisi regional sulawesi utara			
--	--	---	--	--	--

Dari tabel diatas terdapat perbandingan diantaranya yaitu :

- 1) Perbandingan penelitian ini terletak pada perbedaan fokus variabel independen dan dependen serta subjek penelitian dan metode yang digunakan selain itu penelitian ini juga memiliki teori yang berbeda dan pembaruan teori yaitu teori S-O-R (*Stimulus-Organisme-Respon*), dari *review* penelitian sejenis yang saya temukan, belum ada yang menggunakan teori S-O-R (*Stimulus-Organisme-Respon*) ini.
- 2) Meskipun sama-sama meneliti tentang pengaruh komunikasi organisasi namun penelitian ini fokus pada komunikasi organisasi Sebagai variabel utama, Penelitian ini tidak hanya memetakan hubungan antar variabel, tetapi juga mengidentifikasi bagaimana bentuk pengaturan manajemen waktu terjadi akibat tingginya komunikasi organisasi serta menawarkan solusi guna membantu mahasiswa menjaga keseimbangan antara dunia akademik dan kegiatan organisasi
- 3) Perbandingan ini juga terletak pada penempatan manajemen waktu sebagai variabel mediasi yang di mana komunikasi organisasi (X) Jadi terhubung karena penelitian penelitian terdahulu memang banyak mengkaji

manajemen waktu, namun belum ada yang menjadikan variabel ini sebagai mekanisme perantara dalam menjelaskan bagaimana tekanan organisasi mempengaruhi kondisi akademik mahasiswa.

2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Komunikasi

2.2.1.1 Definisi Komunikasi

Komunikasi merupakan teknik penyampaian suatu pesan dari komunikator kepada komunikan, komunikasi juga biasa digunakan untuk menyampaikan suatu hal dengan berbentuk umum seperti bahasa, sinyal bicara, tulisan, gerakan, ataupun penyiaran, komunikasi juga dapat berupa interaktif, transaktif, bertujuan, ataupun tidak bertujuan (Siregar et al., 2021) pada dasarnya komunikasi juga menjadi salah satu hal terpenting dalam sebuah interaksi, dalam komunikasi kita akan belajar bagaimana cara memahami dan mengerti berbagai macam perilaku dan isi hati seseorang bahkan isi hati sekelompok orang.

Disebutkan menurut Lasswell komunikasi akan berjalan dengan baik apabila melalui lima tahap. Kelima tahap itu adalah *Who*, Siapa orang yang menyampaikan komunikasi (komunikator). *Say What*, Apa pesan yang disampaikan. *In Which Channel*, Saluran atau media apa yang digunakan untuk menyampaikan pesan komunikasi. *To Whom*, Siapa penerima pesan komunikasi (komunikan). *Whit what Effect*, Perubahan apa yang terjadi ketika komunikan menerima pesan komunikasi yang telah tersampaikan (D. Kurniawan & Kurniawan, 2018).

Dari beberapa pendapat diatas, sedikitnya peneliti dapat menyimpulkan bahwa komunikasi merupakan merode paling penting yang digunakan untuk interaksi dengan berbagai cara dan metode, mulai dari menggunakan kalimat verbal maupun nonverbal, baik memiliki tujuan ataupun tidak bertujuan.

2.2.1.2 Bentuk Komunikasi

Kegiatan komunikasi yang dilakukan oleh manusia tentunya memiliki suatu tujuan tertentu yang secara umum bentuk komunikasi dapat diringkas menjadi lima kategori utama, ada komunikasi intrapersonal, komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok, komunikasi organisasi ,serta komunikasi massa. Adapun penjelasan mengenai bentuk bentuk komunikasi :

1. Komunikasi Intrapersonal (Intrapribadi)

Sebuah komunikasi yang sering terjadi pada diri sendiri, komunikasi ini terjadi pada diri sendiri atau yang biasa disebut dengan dialog internal, terjadi antara pikiran, perasaan dan persepsi individu, salah satunya ketika berbicara dalam hati, merenung, mempertimbangkan pilihan, atau menilai tindakan diri sendiri.

Jurgen Ruesch dan Gregory Bateson berpendapat bahwa komunikasi batin adalah bentuk khusus dari komunikasi interpersonal dan dialog adalah dasar dari semua pidato. Komunikasi batin termasuk berbicara kepada diri sendiri, membaca dalam hati, mengulangi apa yang telah anda dengar, berbagai kegiatan pelengkap berbicara dan mendengar apa yang Anda pikirkan, membaca dan mendengarkan dapat meningkatkan konsentrasi dan mempertahankan. (Kustiawan et al., 2022)

2. Komunikasi Interpersonal (Antarpribadi)

Komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung (Cangara, 2010). Menurut West and Turner (2008) komunikasi interpersonal atau komunikasi antarpribadi merujuk pada komunikasi yang terjadi secara langsung antara dua orang. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang dilakukan oleh individu untuk saling bertukar gagasan ataupun pemikiran kepada individu lainnya

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal selalu berjalan dua arah (*two way flow communication not linear model*) yang berarti bahwa komunikan itu pasif dan menerima pesan apa adanya dan apa saja dari komunikator. Sementara itu, Komunikator sangat aktif dalam mengirimkan pesan (Anggraini, Ritonga, Kristina, Syam, & Kustiawan, 2022)

2.2.1.3 Fungsi Komunikasi

Komunikasi adalah hal yang sangat berfungsi bagi setiap kegiatan dan interaksi bagi setiap manusia, maka dari itu terdapat beberapa fungsi komunikasi, salah satunya ialah untuk menvcapai tujuan tujuan, hal ini disebutkan oleh Widjaja dalam bukunya komunikasi, (1986 : 1) mengatakan bahwa “Komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan masalah hubungan, atau diartikan pula sebagai saling tukar-menukar pendapat. Komu-nikasi juga dapat diartikan hubungan antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. (Malik, n.d.)

Pada penjelasan dari tujuan komunikasi, maka ada pula fungsi dari komunikasi sebagai berikut ini:

- A. Agar menjadi tahu (*to secure understanding*) dan memberitahukan (*surveillance*)
- B. Menilai masukan (*input*) atau hasil (*output*) atau suatu pola pemikiran misalnya umpan balik, tanggapan atas pendapatan, evaluasi anggaran, penilaian rencana dan sebagainya. Hal ini terkait dengan *to change the opinion*.
- C. Mengarahkan atau diarahkan misalnya manajer mengarahkan sumber tenaga, material, uang, mesin (kepada suatu tujuan), rapat kerja, seminar, penantaran latihan kerja, juklak (petunjuk pelaksanaan), juknis (petunjuk teknis), dan sebagainya. Hal ini terkait dengan *to change the attitude*.
- D. Memengaruhi dan dipengaruhi misalnya motivasi, persuasi, stimulasi dan sebagainya. Hal ini terkait dengan *to change the behaviour and society*.
- E. Mengandung beberapa fungsi insidental atau netral yang tidak langsung memengaruhi tercapainya tujuan dan hubungan dalam pergaulan sosial (*transmission of the social heritage*).

Dari paparan diatas terlihat bahwa komunikasi dapat menciptakan rasa pemahaman (*mutual understanding*), tingkat penerimaan (*common understanding atau mutual agreement*), dan motivasi terutama untuk menjawab hal terkait *who says* (sumber/komunikator), *what* (pesan), *in which channel* (saluran/ media), *to whom* (penerima), dan *in which effect* (akibat/ perubahan) di dalam keberhasilan melalui komunikasi.

2.2.2 Organisasi

2.2.2.1 Definisi Organisasi

Dalam definisi organisasi, banyak terdapat beberapa teori dan pandangan yang berbeda tentang organisasi, namun pada hakikatnya organisasi digunakan sebagai tempat dan wadah dimana orang-orang berkumpul, dan melakukan kerjasama secara beriringan, terencana dan terkendali, namun organisasi juga memiliki asal-usul kata dari kata *organon* yang berasal dari bahasa Yunani yang berarti alat.

Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. dan James D. Mooney mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. (*Powered by TCPDF (www.tcpdf.org)*, n.d.)

2.2.2.2 Ciri-ciri Organisasi

Organisasi juga harus memiliki ciri, karena dalam organisasi biasanya didalamnya terdapat spesifikasi bagaimana organisasi tersebut memiliki sesuatu yang disebut dengan ciri, berdasarkan tinjauan dan hasil tinjauan ciri-ciri organisasi tersebut dimana setiap organisasi memiliki ciri tersendiri untuk menentukan bagaimana organisasi itu, secara umum organisasi memiliki ciri seperti memiliki keterikatan format dan tata tertib yang harus ditaati, memiliki tugas sesuai wewenang yang dimiliki, memiliki kerjasama yang terstruktur juga menjadi ciri-ciri dari organisasi, memiliki tujuan dan mempunyai komponen atau struktural yang jelas mengenai atasan dan bawahan.

Adanya suatu kelompok yang saling mengenal satu sama lain dan memiliki kegiatan yang berbeda namun satu tujuan pun menjadi khas dari ciri-ciri organisasi.

Berdasarkan ciri-ciri di atas yang dapat kita gunakan dalam meneliti organisasi atau hanya sebuah perkumpulan saja dapat dilihat dari unsur-unsur yang membentuk sebuah organisasi tersebut.

2.2.2.3 Fungsi Organisasi

Fungsi dari sebuah organisasi sebenarnya memiliki dampak yang sangat besar untuk kehidupan, karena di dalam sebuah organisasi biasanya seperti bermasyarakat namun dalam lingkup kecil, terdapat hal yang harus dipecahkan bersama. Banyak sikap saling menjaga satu sama lain, selain itu juga biasanya saling menjaga keutuhan dan rasa tanggung jawab, terdapat juga fungsi dari organisasi yang sebenarnya, seperti melatih *leadership*, memperluas pergaulan, meningkatkan wawasan dan pengetahuan, membentuk karakteristik seseorang dan kuat dalam menghadapi tekanan (Mahasiswa, 2025)

Selalu terdapat masalah yang harus dipecahkan oleh sebuah organisasi, maka dari itu organisasi juga memiliki fungsi yang berkepanjangan seperti tercapainya sebuah tujuan, melatih mental berbicara di depan publik, serta mudah memecahkan masalah (Mahasiswa, 2025) namun tidak hanya itu saja, peneliti juga melihat banyaknya fungsi dari organisasi ini diantaranya untuk melatih *leadership*, memperluas jangkauan pergaulan, meningkatkan wawasan dan pengetahuan, membentuk karakteristik seseorang.

2.2.3 Komunikasi Organisasi

2.2.3.1 Definisi Komunikasi Organisasi

Organisasi yang baik ialah organisasi yang dapat melihat *progress* yang harus memiliki perkembangan disetiap kegiatan atau aktivitasnya, namun dalam organisasi juga diperlukan komunikasi agar semua berjalan dengan efektif dan terstruktur, dalam (Putri et al., 2023) Komunikasi organisasi adalah penerimaan dan pengiriman pesan baik dalam kelompok formal organisasi maupun informal, jadi komunikasi organisasi merupakan komunikasi yang terjadi antara orang-orang yang berada dalam organisasi itu sendiri, atau berada dalam organisasi dengan public luar, untuk mencapai suatu tujuan (Ananda, 2021) Komunikasi organisasi juga termasuk kedalam komunikasi yang melibatkan orang-orang di dalam komunikasi tersebut melakukan orientasi yang berkepentingan dalam organisasinya, adapun penjelasan bahwa komunikasi organisasi juga dapat di definisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam suatu jaringan hubungan yang saling bergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang tidak pasti atau yang selalu berubah ubah (Siregar et al., 2021)

2.2.3.2 Strategi Komunikasi Organisasi

Strategi komunikasi merupakan suatu hal yang penting di dalam organisasi karena memiliki peran untuk mengatur bagaimana alur yang berjalan supaya rencana di dalamnya bisa tercapai, pentingnya alur yang teratur di dalam organisasi juga merupakan suatu alasan mengapa strategi komunikasi organisasi ini sangat berperan penting, karena melalui strategi yang tepat pesan pun dapat

diterima dengan jelas oleh orang-orang di dalamnya, adanya strategi komunikasi organisasi juga dapat menciptakan komunikasi dua arah yang lebih jelas dan efektif, serta menghindari banyaknya kesalahpahaman dan konflik.

Terdapat beberapa definisi dari strategi komunikasi organisasi, hal tersebut pada umumnya menyampaikan pengertian yang sama dan inti yang sama, salah satunya menurut Fzrch dan Kasper yang menyatakan bahwa definisi dari strategi komunikasi organisasi yaitu rencana yang disusun secara sadar untuk menyelesaikan sesuatu yang dianggap permasalahan oleh individu dalam mencapai tujuan komunikasi tertentu karena menurutnya strategi komunikasi merupakan salah satu wacana yang menggunakan gagasan di dalamnya (Sahana, Islam, & Sumatera, 2021) namun strategi juga merupakan suatu proses bagaimana kita dapat menentukan arah yang akan dituju oleh organisasi tersebut dalam perihal memenuhi misinya.

Joseph DeVito yang mengemukakan bahwa penerapan beberapa rencana untuk mengontrol orang lain melalui interaksi komunikasi, biasanya dengan cara memanipulasi dan memberikan dorongan sikap defensif, dan strategi ini merupakan lawan dari spontanitas yang serba mendadak (Sahana et al., 2021). Yang mengartikan bahwa strategi komunikasi organisasi ini merupakan suatu upaya terencana untuk tetap memastikan setiap informasi dalam organisasi dapat tersampaikan dengan baik dan mendukung kelancaran kegiatan organisasi, dengan adanya strategi komunikasi organisasi yang diterapkan secara konsisten maka organisasi dapat lebih mudah dalam mencapai sebuah tujuan, meningkatkan kinerja anggota serta membangun hubungan kerja

yang harmonis.

2.2.3.3 Fungsi Komunikasi dalam Organisasi

Dalam organisasi, komunikasi adalah suatu unsur yang pastinya tidak dapat dipisahkan atau dihilangkan dari kehidupan organisasi dan komunikasi menjadi salah satu kunci upaya keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Secara aktivitas organisasi ini baik di dalam perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi pasti melibatkan proses komunikasi ini, tanpa adanya suatu proses komunikasi antar individu ataupun komunikasi antar kelompok biasanya membuat tujuan organisasi sulit untuk dicapai secara efektif, komunikasi ini juga berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi dari atas kebawah maupun dari bawah ke atas.

Melalui aturan, instruksi yang ada serta evaluasi yang dilakukan oleh organisasi dapat menciptakan kedisiplinan dan keteraturan organisasi, menurut (Jumrad et al., 2019), komunikasi memiliki 4 fungsi yang diantaranya ialah:

1) Fungsi informatif

Dalam organisasi terdapat suatu sistem yang dinamakan suatu sistem proses informasi (*information-processing system*) dalam proses ini biasanya seluruh anggota berharap bisa mendapatkan informasi lebih banyak, lebih baik dan datang dengan tepat waktu

2) Fungsi Regulatif

Fungsi regulatif ini berkaitan dengan adanya peraturan-peraturan yang ada pada suatu organisasi. Dalam organisasi akan terdapat dua hal yang sangat berpengaruh pada fungsi ini, Pertama, atasan yang memiliki

wewenang untuk mengendalikan seluruh informasi yang ada, Kedua, terkait pesan (*message*).

3) Fungsi Persuasif

Proses mengatur organisasi, ada yang dinamakan kekuasaan dan kewenangan yang pastinya tidak akan selalu menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan harapan yang diharapkan di awal perencanaan.

4) Fungsi Integratif

Setiap organisasi pastinya di dalamnya mengusahakan adanya penyediaan saluran yang memungkinkan karyawan dapat menjalani tugas dan pekerjaan dengan baik, dalam hal tersebut terdapat dua saluran komunikasi yang dapat mewujudkan hal tersebut, yaitu saluran komunikasi formal yang jenisnya seperti penerbitan khusus dalam organisasi tersebut (*newsletter, buletin*) dan laporan kemajuan organisasi seperti saluran komunikasi informal, yaitu perbincangan antarpribadi sewaktu istirahat kerja, pertandingan olahraga atau kegiatan darmawisata.

Dari fungsi komunikasi dalam organisasi di atas sudah dapat dipastikan bahwa komunikasi dalam organisasi sangatlah berperan penting, untuk membangun hubungan dan motivasi kerja, komunikasi yang terbuka dan saling menghargai juga dapat membuat suasana tempat kerja dalam organisasi tersebut menjadi suasana kerja yang positif dan meningkatkan rasa kebersamaan, serta memiliki rasa untuk saling memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi, serta terciptanya lingkungan yang sehat, harmonis dan produktif.

2.2.3.4 Hambatan – hambatan komunikasi dalam organisasi

Terdapat hambatan komunikasi dalam organisasi yang menandakan bahwa terdapat faktor-faktor yang menghalangi dan dapat mengganggu proses komunikasi dalam organisasi, terdapat beberapa hambatan komunikasi dalam organisasi menurut (Astri & Syafitri, 2025) diantaranya :

- 1) Hambatan fisik
- 2) Hambatan semantik

Banyaknya ketidaksesuaian makna ini mengakibatkan terhambatnya sebuah koordinasi dan memberikan dampak negatif terhadap suatu produktivitas kerja sebuah organisasi.(Astri & Syafitri, 2025)

- 3) Hambatan psikologis
- 4) Hambatan organisasional .
- 5) Hambatan budaya

Perbedaan gaya komunikasi digital dari tiap tiap generasi maupun tiap tiap daerah sering menimbulkan missskomunikasi dan frustasi (Dewi and Anggraini 2022)

Setiap hambatan memiliki karakteristik dan dampak spesifik yang memerlukan suatu jalan keluar yang berbeda beda karena komunikasi organisasi adalah proses sosial yang dinamis dan berkelanjutan sehingga hambatan hambatan yang ada di dalam organisasi ini menjadi suatu tantangan bagi organisasi itu tersendiri.

2.2.4 Manajemen Waktu

2.2.4.1 Definisi Manajemen Waktu

Waktu adalah suatu hal yang tidak dapat diperbarui dan sangat terbatas namun dengan adanya keterbatasan dan tidak dapat diperbaharui di setiap individu pastinya memiliki jumlah waktu yang sama namun terdapat perbedaan dari hasil dan pencapaian yang dilakukan oleh setiap individu tersebut hal tersebut terlihat dari bagaimana setiap individu mengelola waktu tersebut dengan baik, Namun dalam kehidupan akademik, organisasi, maupun dunia kerja, mengatur waktu adalah suatu hal yang mempengaruhi produktivitas dan keberhasilan seseorang.

Setiap individu pastinya memiliki kemampuan yang berbeda untuk merencanakan, mengatur, dan mengendalikan penggunaan waktu secara efektif agar berbagai aktivitas dapat diselesaikan sesuai dengan prioritas yang telah ditentukan namun manajemen waktu juga tidak hanya berkaitan dengan menyusun jadwal tapi di dalamnya melibatkan bagaimana keputusan dapat diambil dan berdampingan dengan aktivitas apa saja yang harus didahulukan dan termasuk aktivitas yang penting.

Manajemen waktu adalah pengaturan diri dalam menggunakan waktu seefektif dan seefisien mungkin dengan melakukan perencanaan, penjadwalan, mempunyai kontrol atas waktu, selalu membuat prioritas atas kepentingan, serta keinginan untuk terorganisasi yang dapat dilihat dari perilaku seperti mengatur tempat kerja dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan (Inayah et al., 2023)

Secara fungsional, Terjadinya peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja tergantung bagaimana manajemen waktu yang dilakukan oleh individu masing-masing maka dari itu manajemen waktu membantu individu mencapai tujuan secara terstruktur, meningkatkan produktivitas, mengurangi tekanan dan stress serta memperbaiki kualitas hasil kerja jika individu itu melakukan manajemen waktu yang baik maka individu tersebut akan mencapai kinerja yang maksimal.

Manajemen waktu bukan hanya mengacu kepada pengelolaan waktu, tetapi lebih cenderung pada bagaimana memanfaatkan waktu. Individu yang mampu mengelola waktu akan menentukan prioritas dari berbagai tugas yang dihadapi, fokus waktu dan energi pada tugas yang penting terlebih dahulu. (Sandra, 2013).

2.2.4.2 Fungsi Manajemen Waktu

Manajemen waktu berfungsi sebagai suatu gambaran bagaimana pencapaian hasil kerja yang efektif dan efisien, menurut ("Melisa," 2020)

Terdapat fungsi-fungsi manajemen seperti:

1. Perencanaan waktu.
2. Perorganisasian waktu
3. Pengkoordinasian waktu
4. Pengawasan waktu

Dari fungsi manajemen waktu atas dapat disimpulkan bahwa suatu waktu dan kegiatan yang akan terlaksana secara terstruktur dengan cara mengarahkan diri sendiri ataupun orang lain serta kegiatan pengawasan untuk memastikan apakah telah berjalan sesuai dengan yang telah ditetapkan atau tidak

merupakan fungsi dari manajemen waktu itu tersendiri

2.2.4.3 Hambatan Hambatan Dalam Manajemen Waktu

Menurut Herawati (dalam modulnya 2008:3) menjelaskan bahwa ada beberapa hambatan-hambatan bagi seorang individu dalam memanajemen waktunya diantaranya:

1. Mendahulukan pekerjaan yang dicintainya, baru kemudian mengerjakan pekerjaan yang kurang diminati nya
2. Sebelum mengerjakan pekerjaan yang sulit, mendahulukan pekerjaan yang mudah
3. Melakukan penyelesaian pekerjaan yang membutuhkan waktu yang lama sedangkan pekerjaan yang cepat dilakukan penyelesaiannya dilakukan di akhir
4. Mendahulukan pekerjaan darurat atau mendesak sebelum menyelesaikan pekerjaan pekerjaan yang penting
5. Melakukan berbagai macam aktivitas yang membuat mereka melakukan kegiatan bermalasan-malasan bagi diri mereka
6. Menyelesaikan pekerjaan dengan menunggu batas waktu (mepet) padahal mereka memiliki skala tanggung jawab di dalamnya
7. Tidak mengukur skala prioritas berdasarkan kepentingannya melainkan berdasarkan urutan saja.
8. Terperangkap pada tuntutan yang mendesak dan memaksa.

Dari banyaknya hambatan diatas, menjelaskan bahwa dalam manajemen waktu yang terjadi di organisasi di perlukan banyaknya Individu yang memiliki

manajemen waktu yang baik untuk mengetahui skala prioritas yang akan dikerjakan (“Melisa,” 2020).

2.2.5 Himpunan Mahasiswa

2.2.5.1 Definisi Himpunan Mahasiswa

Himpunan mahasiswa adalah suatu organisasi kemahasiswaan yang didalamnya terdapat berbagai kegiatan di perguruan tinggi yang dimana diselenggarakan guna mengatur peristiwa rekreasi dan co-kurikuler yang terkait dengan disiplin ilmiah suatu departemen, yang memiliki fungsi untuk meningkatkan sikap mandiri, percaya diri, disiplin serta tanggung jawab selain itu juga himpunan ini berfungsi untuk praktek berkomunikasi serta pengungkapan pendapat di tempat umum (*Afrahul Fadhila Daulai , MA, 2022*)

2.2.5.2 Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan

Himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasipasundan atau biasa disebut HIMAKOM ialah suatu himpunan yang berada di tingkat program studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundayang menyelenggarakan berbagai kegiatan seperti LDKO (latihan dasar kepemimpinan organisasi), kegiatan pengabdian masyarakat, pengembangan minat bakat di bidang *entertainment*, olahraga, sosial budaya, pendidikan intelektual, pers, kehumasan, PSDM (pengembangan sumber daya mahasiswa), yang berhasil menjadi wadah untuk penyaluran aspirasi, mengembangkan potensi belajar, berkarya dan tumbuh bersama dalam bidang komunikasi dan kegiatan mahasiswa lainnya.



Gambar 2.1 Logo Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan

Sumber : Instagram @himakomunpas

Dominan dari warna hijau yang ada pada logo HIMA-KOM ini mencerminkan identitas organisasi dan nuansa budaya sunda atau paguyuban pasundan yang disertai dengan simbol komunikasi seperti gelombang suara, mikrofon, atau elemen minimalis.

2.3 Kerangka Teoritis

2.3.1 Teori S-O-R (Stimulus-Organism-Response)

Teori S-O-R (stimulus organisme respon) pertama kali dikemukakan oleh Hovland, et. al pada tahun 1953, Yang di mana teori ini merupakan perkembangan dasar dari model stimulus respon (SR) dengan asumsi dasar bahwa adanya media massa dapat menimbulkan Berbagai efek yang terarah, langsung dan segera terhadap komunikan (Petra, 2003). Model ini juga

menunjukkan bahwa komunikasi merupakan proses aksi dan sebuah reaksi yang mengasumsikan bahwa suatu stimulus (kata-kata verbal, isyarat nonverbal, simbol simbol) tentunya akan merangsang orang lain memberikan respon dengan cara tertentu juga jadi unsur-unsur dalam model ini adalah: Pesan (Stimulus, S), Komunikan (Organism, O) dan Efek (Response, R).

1. Stimulus, S (Pesan)

Pesan atau message merupakan elemen penting dalam komunikasi, karena pesan merupakan inti dari informasi yang ingin disampaikan oleh komunikator kepada komunikan. Dalam konteks komunikasi publik, nilai pesan sangat signifikan karena pesan menjadi pokok dari terbentuknya komunikasi, tanpa adanya pesan yang jelas komunikasi yang efektif antara komunikator dan komunikan tidak akan terwujud.

2. Organism, O (Komunikan)

Komunikan merupakan pihak yang bertujuan untuk menerima rangsangan atau stimulus yang disampaikan oleh komunikator. Respon atau tindakan yang dilakukan oleh komunikan terhadap stimulus dapat bervariasi. Dalam menjalankan tindakan tersebut, terdapat 3 variabel penting yang mendukung proses latihan diri, yaitu perhatian (atensi), penafsiran, dan pemahaman. Ketiga variabel ini memiliki nilai penting karena mereka menentukan bagaimana komunikan kemudian akan merespon stimulus yang diterima, membentuk bagaimana komunikasi akan berlanjut setelahnya.

3. Respons, R (Efek)

Hovland mengatakan bahwa proses perubahan perilaku menyatakan

bahwa pada dasarnya, proses tersebut dapat dianggap sebagai proses belajar pada individu, proses ini terdiri dari beberapa tahap, sebagai berikut:

a. stimulus (rangsang) yang disampaikan kepada makhluk hidup dapat diterima atau ditolak, jika dorongan tersebut tidak diperhatikan atau ditolak, maka dorongan tersebut tidak efektif dalam memengaruhi perhatian individu dan proses berakhir di sini, namun jika dorongan diterima oleh individu, Hal ini menunjukkan adanya perhatian dan efektivitas dorongan tersebut.

b. Stimulus akan melanjutkan ke tahap selanjutnya jika telah memperoleh perhatian dari individu (diterima)

c. Setelah itu, individu akan bertindak sesuai dengan stimulus yang diterima (bersikap). Proses ini melibatkan stimulus oleh individu sehingga terbentuklah kesediaan untuk bertindak

d. Akhirnya, dengan dukungan fasilitas dan dorongan dari lingkungan, stimulus tersebut akan menghasilkan efek tindakan dari individu tersebut, yang pada akhirnya menciptakan perubahan perilaku

Model S-O-R (*Stimulus - Organism - Respons*) menunjukkan bahwa komunikasi merupakan proses reaksi -aksi. Dengan kata lain, teori ini berpendapat bahwa kata-kata tertentu, isyarat nonverbal, simbol akan merangsang orang lain untuk bereaksi dengan cara tertentu.

Model ini juga menunjukkan bahwa terdapat komunikasi yang di dalamnya berisikan tentang proses reaksi-aksi, Model ini juga bisa menjadi positif bahkan bisa menjadi negatif, Contohnya ketika Orang tersenyum, mereka tersenyum balik, yang menandakan bahwa itu merupakan suatu respon

positif namun ada juga jika mereka tersenyum dibalas tidak peduli berarti menandakan respon negatif.

Menurut (Efendy, 2003), Penekanan dalam model komunikasi S-O-R (*Stimulu-Organism-Respons*) Ini lebih menekankan kepada pesan yang disampaikan dapat menumbuhkan gairah kepada penerima pesan (komunikasikan) sehingga penerima pesan tersebut dengan cepat dapat menerima pesan yang diterima kemudian terjadi perubahan perilaku sikap (Abidin & Abidin, 2021).

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat dipahami bahwa adanya model komunikasi S-O-R dapat memberikan hasil kontribusi dan manfaat yang positif bagi penelitian ini, Sehingga pembahasan dan telaah lebih lanjut mengenai pengaruh organisasi terhadap manajemen waktu dengan menggunakan model S-O-R ini dapat menjadi gambaran sebaik baiknya penelitian mengenai pengaruh organisasi terhadap manajemen waktu.

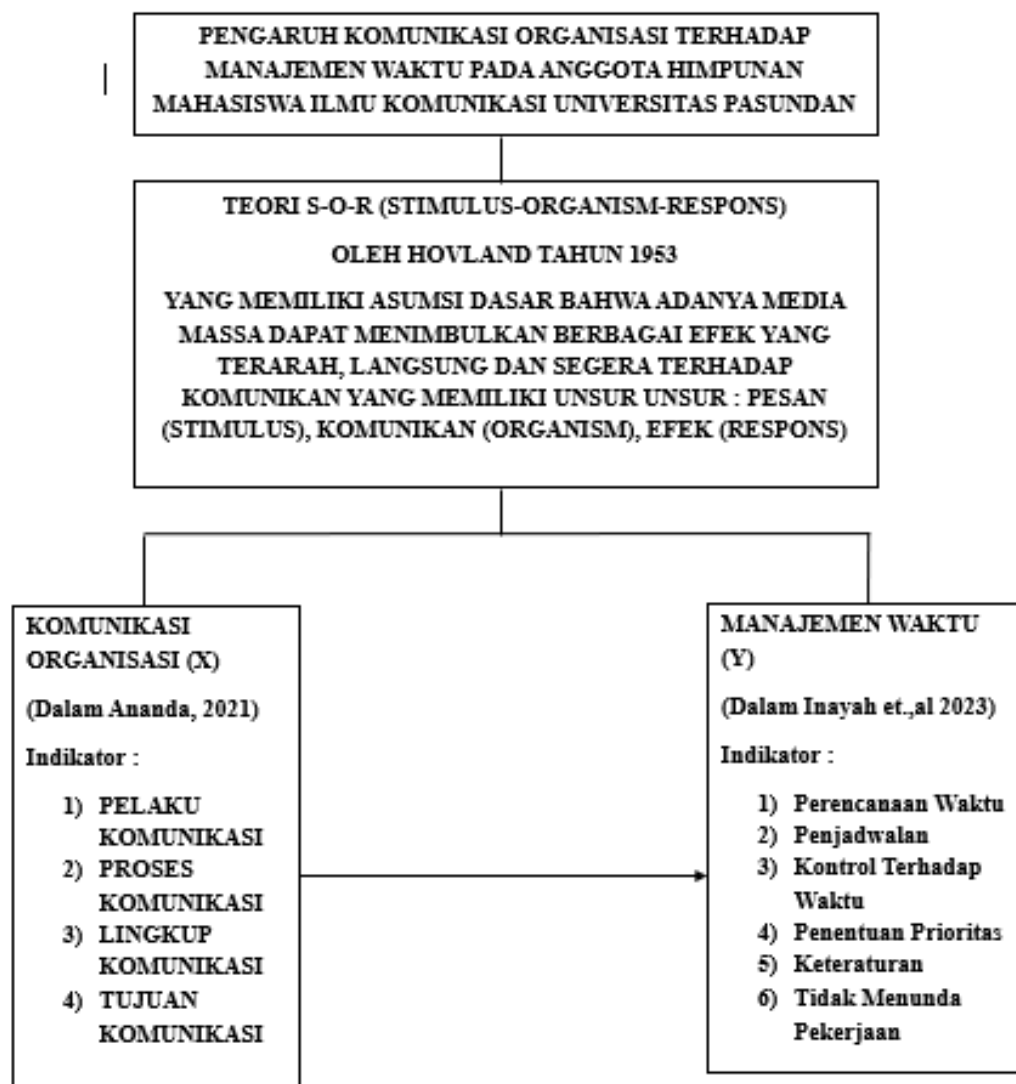
2.4 Kerangka Pemikiran

Komunikasi organisasi merupakan suatu hal yang dipandang sebagai salah satu hal yang memberikan banyak pengaruh terhadap perilaku individu, Baik secara aturan, struktur, serta aktivitas yang dijalankan organisasi ini merupakan suatu hal yang di dalamnya terdapat bagaimana cara kita memanfaatkan manajemen waktu dengan baik, dan manajemen waktu ialah suatu kemampuan baik individu maupun tim dalam mengatur, memanfaatkan, dan memprioritaskan waktu secara efektif dalam menjalankan berbagai peran dan tanggung jawab yang ada di dalamnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan, peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan Pengaruh organisasi terhadap manajemen waktu yaitu:

1. Adanya pengaruh dari komunikasi organisasi terhadap manajemen waktu pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan
2. Adanya perubahan kestabilan manajemen waktu pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan

Penelitian ini menggunakan teori stimulus-organism-respons (S-O-R) sebagai landasan berpikir bagaimana organisasi dapat berpengaruh dalam proses manajemen waktu dari setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut. Teori (*Stimulus-Organisme-Respons*) (S-O-R) ini menguji dua variabel yaitu bagaimana Komunikasi organisasi (X) memberikan pengaruh terhadap manajemen waktu (Y) khususnya pada anggota himpunan mahasiswa di Universitas Pasundan, karena itulah dalam menguraikan kerangka pemikiran ini dituangkan dalam bentuk paradigma seperti berikut :



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya perlu diuji. Nasir (1990) menyatakan bahwa hipotesis tersusun berdasarkan teori, maka belum tentu isinya selalu mutlak benar. Untuk itulah diperlukan data empiris untuk menguji apakah jawaban yang tertera dalam hipotesis itu masih relevan kebenarannya, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh komunikasi organisasi terhadap manajemen waktu pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan”.

Dari penjelasan diatas peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- 1) H0: Tidak Adanya pengaruh komunikasi organisasi (X) terhadap manajemen waktu (Y) pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan
H1: Adanya pengaruh komunikasi organisasi (X) terhadap manajemen waktu (Y) pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan
- 2) H0: Tidak adanya pelaku komunikasi dalam komunikasi organisasi (X1) terhadap manajemen waktu (Y)) pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan
H1: Adanya pelaku komunikasi dalam komunikasi organisasi (X1) terhadap manajemen waktu (Y) pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan

- 3) H0: Tidak adanya proses komunikasi dalam komunikasi organisasi (X) terhadap manajemen waktu (Y) pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan
H1: Adanya proses komunikasi dalam komunikasi organisasi (X) terhadap manajemen waktu (Y) pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan
- 4) H0: Tidak adanya lingkup komunikasi dalam organisasi (X4) terhadap manajemen waktu (Y) pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan
H1: Adanya lingkup komunikasi dalam organisasi (X4) terhadap manajemen waktu (Y) pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan
- 5) H0: Tidak adanya tujuan komunikasi dalam organisasi (X5) terhadap manajemen waktu (Y) pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan
H1: Adanya tujuan komunikasi dalam organisasi (X5) terhadap manajemen waktu (Y) pada anggota himpunan mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Pasundan

Dengan adanya hipotesis yang sudah ada diatas, maka hipotesis ini menguji bahwa organisasi memiliki pengaruh terhadap manajemen waktu pada anggota himpunan mahasiswa Universitas Pasundan.