

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Teori	Metode	Hasil Penelitian
1.	Delvia Hajrianti. Mahasiswi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau	POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PEMERINTAH DESA GUNUNG KECAMATAN GUNUNG TOAR DALAM UPAYA PENINGKATAN EKONOMI MASYARAKAT	Teori dalam penelitian menggunakan an teori dari Komunikasi Organisasi menurut R.Wayne Pace	Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif	Pola komunikasi organisasi yang dikembangkan oleh Pemerintah Desa Gunung Kecamatan Gunung Toar adalah jaringan semua saluran atau pola bintang dan juga pola roda. Pola bintang atau semua saluran terlihat pada komunikasi sesama anggota maupun pengurus terbuka. Sedangkan pola roda terlihat pada adanya pemimpin yang jelas untuk mengatur dan mengetahui semua yang terjadi dalam organisasi pemerintah

					Desa Gunung Kecamatan Gunung Toar
2.	Ni'Matul Lail. Mahasiswi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya	POLA KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN DI PT. DWIKARYA PRASETYA NUSANTARA SURABAYA	Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Kebutuhan Hubungan Interpersona 1	Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif	Pola komunikasi yang digunakan di PT. Dwikarya Prasetya Nusantara adalah pola komunkasi roda, pola rantai, pola lingkaran dan pola bintang. Fokus perhatian dari semua pola ini adalah seseorang (pemimpin). pemimpin tersebut dapat berhubungan dengan semua anggota kelompok lapisan organisasi waktu dan feedback dari anggota langsung merespon.
3.	Dwi Indah Astuti, Bambang Itrawan, Annisa Wahyuni Arsyad. Mahasiswa Ilmu	POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKAT KAN KULAITAS PELAYANAN DI KANTOR	Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori interaksi simbolik	Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif	Terdapat tigas pola komunikasi yang terdapat di dalam penelitian ini. pola komunikasi dari bawah keatas yang dilakukan Kantor kecamatan Long Iram juga tidak kalah

	Komunikasi Uniiiversitas Mulawarman	KECAMATAN LONG ITAM KABUPATEN KUTAI BARAT			pentingnya dari komunikasi dari atas kebawah. Pola komunikasi horizontal. Pola komunikasi diagonal pada Kantor Kecamatan Long Iram membahas hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan antara satu divisi dengan divisi lainnya.
4.	Mutia Rahmadini Mahasiswi Ilmu Komunikasi Univeritas Islam Negeri Raden Fatah Palembang	POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGEMBAN GAN PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN	Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori informasi organisasi yang dikemukakan langsung oleh Karl Weick	Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif	Pola komunikasi organisasi pada Prodi Ilmu Komunikasi, telah berjalan sesuai dengan sistem yang berlaku, karena alur komunikasi secara formal dalam organisasi tertata secara teratur dan mengikuti prosedur yang telah berlaku

		FATAH PALEMBANG			
5.	Irawati Wibowo, Mira Herlina, Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Budi Luhur	POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKAT KAN MOTIVASI KERJA DI RESTAURAN & CAFÉ AL ZEN	Teori dalam penelitian ini menggunakan teori komunikasi dari Joseph A Devito	Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif	Berdasarkan Penjabaran mengenai motivasi yang diberikan di dalam organisasi yaitu pola Y dimana karyawan yang ingin mengirimkan pesan harus melalui pemimpin ke dua dan pemimpin kedua harus menyampaikan kepada pemimpin yang pertama.

Penelitian I

Penelitian terdahulu yang pertama dari dari Delvia Hajrianti, Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitiannya berjudul POLA KOMUNIKASI ORGANISASI PEMERINTAH DESA GUNUNG KECAMATAN GUNUNG TOAR

DALAM UPAYA PENINGKATAN EKONOMI MASYARAKAT. Teori dalam penelitian menggunakan teori dari Komunikasi Organisasi menurut R.Wayne Pace. Metode penelitiannya adalah deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah pola komunikasi organisasi yang dikembangkan oleh Pemerintah Desa Gunung Kecamatan Gunung Toar adalah jaringan semua saluran atau pola bintang dan juga pola roda. Pola bintang atau semua saluran terlihat pada komunikasi sesama anggota maupun pengurus terbuka. Sedangkan pola roda terlihat pada adanya pemimpin yang jelas untuk mengatur dan mengetahui semua yang terjadi dalam organisasi pemerintah Desa Gunung Kecamatan Gunung Toar. Persamaan dari penelitian terdahulu I dengan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti pola komunikasi sebuah organisasi dan sama-sama menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Perbedaan dalam penelitian 1 dengan penelitian saat ini adalah terletak pada teori yang digunakan, serta dari objek penelitiannya, yang mana objek penelitian terdahulu adalah sebuah desa sedangkan penelitian saat ini adalah sebuah tim organisasi yang berada di perusahaan.

Penelitian Terdahulu II

Penelitian terdahulu kedua dari Ni'Matul Lail. Mahasiswi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang berjudul POLA KOMUNIKASI ORGANISASI ANTARA ATASAN DAN BAWAHAN DI PT. DWIKARYA PRASETYA NUSANTARA

SURABAYA. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Kebutuhan Hubungan Interpersonal dan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah pola komunikasi yang digunakan di PT. Dwikarya Prasetya Nusantara adalah pola komunikasi roda, pola rantai, pola lingkaran dan pola bintang. Fokus perhatian dari semua pola ini adalah seseorang (pemimpin). pemimpin tersebut dapat berhubungan dengan semua anggota kelompok lapisan organisasi waktu dan feedback dari anggota langsung merespon. Persamaan dari teori terdahulu dua dengan penelitian saat ini adalah terletak pada tujuan penelitiannya yaitu sama-sama meneliti pola komunikasi organisasi dan juga meneliti di sebuah perusahaan, serta kedua penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dari hasil penelitianpun sama-sama menghasilkan pola komunikasi roda dan pola komunikasi bintang. Perbedaan penelitian terdahulu dua dengan penelitian saat ini adalah terletak pada teori yang digunakan dan lokasi penelitian yang berbeda.

Penelitian Terdahulu III

Penelitian terdahulu tiga ini dari Dwi Indah Astuti, Bambang Itrawan, Annisa Wahyuni Arsyad. Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Mulawarman. Judul penelitian ini adalah POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS

PELAYANAN DI KANTOR KECAMATAN LONG ITAM KABUOATEN KUTAI. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori interaksi simbolik dan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Terdapat tiga pola komunikasi yang ada di dalam penelitian ini. Pola komunikasi dari bawah keatas yang dilakukan Kantor kecamatan Long Iram juga tidak kalah pentingnya dari komunikasi dari atas kebawah. Pola komunikasi horizontal. Pola komunikasi diagonal pada Kantor Kecamatan Long Iram membahas hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan antara satu divisi dengan divisi lainnya. Persamaan dari penelitian terdahulu tiga dengan penelitian saat ini adalah di fokus penelitiannya adalah untuk mengetahui pola komunikasi yang berada disuatu organisasi dan menggunakan metode penelitian yang sama. Perbedaan dari penelitian terdahulu tiga dengan penelitian saat ini adalah terletak pada teori yang digunakan, serta perbedaan terlihat pada variable meningkatkan kualitas pelayanan, sedangkan penelitian saat ini adalah membangun iklim organisasi.

Penelitian Terdahulu IV

Penelitian terdahulu empat dari Mutia Rahmadini Mahasiswi Ilmu Komunikasi Univeritas Islam Negeri Raden Fatah Palembang yang berjudul POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM PENGEMBANGAN PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori informasi organisasi yang dikemukakan langsung oleh Karl Weick dan menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah Pola komunikasi organisasi pada Prodi Ilmu Komunikasi, telah berjalan sesuai dengan sistem yang berlaku, karena alur komunikasi secara formal dalam organisasi tertata secara teratur dan mengikuti prosedur yang telah berlaku. Persamaan dari penelitian terdahulu empat dengan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti pola komunikasi sebuah organisasi dan menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian terdahulu empat dengan penelitian saat ini adalah terletak pada teori yang digunakan dan juga pada lokasi penelitian. Variable dari kedua penelitian ini juga terlihat berbeda.

Penelitian Terdahulu V


Penelitian terdahulu ke 5 ini berjudul Pola Komunikasi Organisasi Dalam meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Restoran & Café Al Zen yang di teliti oleh Irawati Wibowo, Mira Herlina, Mahasiswa Ilmu Komunikasi Universitas Budi Luhur. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dan teori komunikasi yang berasal dari Joseph A. Devito. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penjabaran tentang motivasi organisasi berdasarkan pola Y, di mana karyawan harus

mengirimkan pesan kepada dua pemimpin dan pemimpin kedua harus mengirimkannya kepada pemimpin pertama. Persamaan dari penelitian terdahulu V dengan penelitian saat ini adalah sama-sama meneliti pola komunikasi di dalam sebuah organisasi dan menggunakan metode yang sama, yaitu kualitatif. Perbedaan dari penelitian terdahulu V dengan penelitian saat ini adalah penelitian terdahulu V meneliti bagaimana pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja para karyawannya, sedangkan penelitian saat ini adalah meneliti pola komunikasi organisasi dalam membangun iklim organisasi, dan penelitian terdahulu V menggunakan teori komunikasi Joseph A Devito, sedangkan penelitian saat ini menggunakan teori organisasi birokrasi.

2.2 Kerangka Teori

Teori Organisasi Birokrasi, yang dikembangkan oleh Max Weber pada tahun 1947 dan menekankan betapa pentingnya memiliki struktur hirarki yang efektif untuk organisasi, digunakan dalam penelitian ini. Teori ini menggambarkan organisasi manusia yang distrukturkan secara ideal. Menurut Max Weber, birokrasi seharusnya dijalankan dalam sistem hierarki vertikal yang ketat dan komunikasi antar pekerja yang terbatas. Layaknya mesin yang memiliki suku cadang yang berbeda fungsi, maka sistem birokrasi harus dirancang berdasarkan pembagian kerja dengan spesifikasi kerjanya masing-masing. Birokrasi juga harus memiliki karakteristik bahwa alur

kekuasaannya terpusat karena dianggap menjadi lebih efektif dalam proses pengambilan keputusan dan spesifikasi para pekerja. Menurutnya juga birokrasi adalah sistem yang tertutup karena lingkungan dianggap dapat mengganggu kinerja organisasi. Dan yang paling penting, menurutnya peraturan adalah hal utama dalam sistem birokrasi.⁵ Teori ini dicapai dengan menciptakan aturan, struktur, dan proses dalam sebuah organisasi (Kreps, 1986). Berdasarkan ciri-ciri ini, kita dapat mengetahui apakah sebuah organisasi birokrasi atau tidak (Kreps, 1986). Berikut adalah ciri-ciri birokrasi, menurut Kreps : ⁶

- 
- a) Adanya standar, dan prosedur yang baku untuk menyelesaikan tanggung jawab organisasi.
 - b) Menyelaraskan peran anggota organisasi berdasarkan pembagian pekerjaan
 - c) Hirarki otoritas formal organisasi
 - d) Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan dan kompetensi teknis mereka.
 - e) Saling pertukaran ditempat kerja yang memungkinkan orang lain mengambil alih pekerjaan seseorang.
 - f) Hubungan interpersonal antara anggota organisasi harus bersifat profesional dan personal.

⁵

http://eprints.pknstan.ac.id/422/5/06.%20Bab%20II_Aqzal%20Maulana%20Yunandi_4301190246.pdf

⁶ Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2009. Hal 35-36

Logika dan kemampuan untuk meramalkan tindakan dan mencapai tujuan organisasi

Selain memiliki ciri-ciri tertentu, birokrasi ini juga memiliki komponen penting. Menurut Kit Devis (Goldenhaber, 1986), birokrasi terdiri dari empat komponen utama: spesialisasi pekerjaan yang tinggi; hierarki otoritas yang ketat; rincian aturan dan control dan impersonalitas.⁷

2.3 Kerangka Konsep

2.3.1 Pola Komunikasi

Pola komunikasi merupakan bentuk-bentuk komunikasi untuk memengaruhi melalui sinyal atau symbol yang dikirimkan dengan cara mengajak secara bertahap maupun sekaligus, pola komunikasi disini akan lebih mempunyai arti jauh ketika dikaitkan dengan prinsip-prinsip komunikasi dalam merealisasikan bentuk komunikasi.⁸

Bentuk atau pola hubungan dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat disebut pola komunikasi. Di antara dimensi pola komunikasi, ada dua jenis: yang berorientasi pada konsep dan yang berorientasi pada sosial.

⁷ Ibid. Hal 36

⁸ Gracia Febriana Lumetut dkk, "Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di LPM (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsrat", Volume VI, Acta Diurna, 2017, hal 5

Kedua jenis ini tidak berhubungan satu sama lain. Menurut Tubbs dan Moss, pola komunikasi atau hubungan dapat diidentifikasi sebagai komplementaris atau simetris. Perilaku tunduk disebabkan oleh satu partisipan dalam hubungan komplementer. Dalam simetri, kesamaan menentukan tingkat interaksi individu. Kepatuhan bertemu dengan dominasi, dan dominasi bertemu dengan kepatuhan..⁹

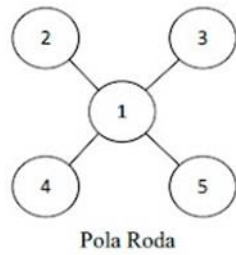
Pola komunikasi menunjukkan bagaimana penerima pesan merespons pesan melalui berbagai aktivitas yang dilakukan selama proses komunikasi, yang menjadikannya mirip dengan proses komunikasi.

Lima model pola komunikasi yang digunakan dalam konsep De Vito untuk membatasi aliran komunikasi dalam organisasi: pola model roda, pola model Y, pola model rantai, pola model lingkaran, dan pola model semua saluran De Vito atau bintang. Cara kerja pola komunikasi menentukan cara terbaik untuk menyampaikan pesan kepada orang yang menerimanya. Ada timbal balik atau feedback dari berbagai pilihan pola. Secara rinci akan dijelaskan di bawah ini¹⁰:

1. Pola Roda

⁹ Amrin, "Pola Komunikasi Dalam Proses Interaksi Sosial di Pondok Pesantren Nurul Islam Samarinda", Volume 3, eJournal Ilmu Komunikasi, 2015, Hal. 491-503

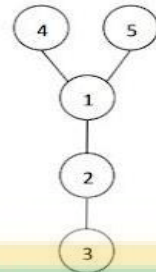
¹⁰ Balri Djamarah Syaiful. *Pola Komunikasi Orang Tua Anak dalam Keluarga*. Jakarta: Bineka Cipta. 2004. Hal 1



Gambar 2 1 Pola Roda

Pola roda menggunakan dua saluran komunikasi, di mana setiap anggota mengirim dan menerima pesan ke pusat komunikasi. Pusat komunikasi kemudian mengumpulkan dan mengolah informasi tersebut. Pada rida seperti ini, pimpinan biasanya berperan sebagai sumber komunikasi dan memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi ke semua anggotanya. Pesan jaringan dapat dikirim oleh tiap anggota. Pesan jaringan menggambarkan situasi di mana kedua anggota pada nagian ujung rantai hanya dapat berkomunikasi satu sama lain dan dengan orang di pusat. Jadi, kedua orang di tengah menyampaikan informasi ke atas. Metode komunikasi ini berdampak pada organisasi.

2. Pola Y

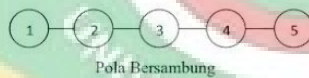


Pola Huruf Y

Gambar 2 2 Pola Y

Pada pola Y ini, pusat komunikasi tidak dapat berkomunikasi secara langsung dengan semua individu, tetapi mereka dapat berkomunikasi melalui individu tertentu.

3. Pola Bersambung atau Rantai (Chain)

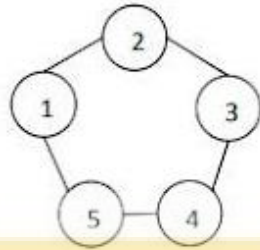


Pola Bersambung

Gambar 2 3 Pola Bersambung atau Rantai (Chain)

Pola rantai mirip dengan pola lingkaran, tetapi ada dua orang di ujung jaringan. karena hanya dapat mengirim dan menerima dari satu tempat

4. Pola Lingkaran

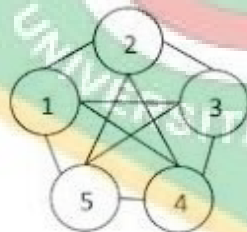


Pola Lingkaran

Gambar 2 4 Pola Lingkaran

Dengan menggunakan pola komunikasi lingkaran, setiap orang dapat mengirim pesan ke sebelah kiri atau ke sebelah kanannya, tetapi mereka juga dapat mengirim dan menerima pesan secara langsung ke semua anggota.

5. Pola Semua Menyeluruh atau Bintang



Pola Menyeluruh

Gambar 2 5 Pola Menyeluruh

Dalam jaringan semua arah, setiap orang di mana pun dapat mengirim dan menerima informasi ke mana pun. Struktur dan pola jaringan ini menentukan jenis interaksi antara individu dan organisasi.

2.3.2 Komunikasi Organisasi

Komunikasi dalam konteks kepentingan organisasi dikenal sebagai komunikasi organisasi. Komunikasi dalam organisasi sangat penting karena memungkinkan orang untuk berhubungan dengan orang lain dan bertukar pikiran, yang dapat membantu mereka belajar tentang pekerjaan mereka atau kehidupan sehari-hari. Maka, komunikasi harus dibahas secara lebih mendalam untuk meningkatkan hubungan kerja antara pegawai dan atasan bawahan. Organisasi adalah kegiatan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, yang merupakan kekuatan sosial yang unik dalam masyarakat industri dan pasca-industri.¹¹

Komunikasi organisasi adalah pengirim dan penerima berbagai pesan organisasi dalam kelompok formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi dan berfokus pada kepentingan organisasi dan membahas cara organisasi bekerja. Misalnya, pernyataan, memo, kebijakan, rapat, dan surat-surat resmi. Di sisi lain, komunikasi informal adalah jenis komunikasi yang diterima secara sosial di mana fokusnya lebih pada anggota daripada organisasi.¹²

¹¹ Indriyanti. *Pola Komunikasi Organisasi di Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar*. Makassar. 2020. hal. 9

¹² Ibid hal. 9

Komunikasi juga dapat didefinisikan sebagai menyampaikan dan menafsirkan pesan di antara unit komunikasi yang berpartisipasi dalam bagian tertentu dari suatu organisasi. Suatu organisasi terdiri dari unit komunikasi yang berhubungan satu sama lain dalam hubungan hierarki dan beroperasi dalam suatu lingkungan. Ketika setidaknya satu anggota staf dalam suatu organisasi memahami komunikasi organisasi, itu terjadi. Karena titik utamanya adalah komunikasi antar anggota organisasi. Analisis komunikasi organisasi mencakup penolakan berbagai simulasi transaksi.¹³

2.3.3 Iklim Organisasi

2.3.3.1 Pengertian Iklim Organisasi

Suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi yang kurang diperhatikan adalah faktor-faktor non-material yang ada dan dimiliki oleh organisasi. Pimpinan biasanya terlena dengan faktor-faktor material yang dimiliki sehingga faktor psikologis seperti kondisi dan situasi pekerjaan dalam organisasi kurang diperhatikan, padahal faktor psikologis tersebut sangat menentukan, faktor-faktor psikologis di sini adalah iklim organisasi.¹⁴

¹³ Rinawati, "Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi", (Banjarmasin: 2019) hal. 48

¹⁴ Salabi Anton Haryono *Hubungan keterampilan manajemen kepala sekolah, komunikasi organisasi, pengendalian konflik, dan iklim organisasi dengan keefektifan organisasi*

Payne dan Pugh mengatakan bahwa iklim organisasi adalah ide yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku, dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial. Namun, Liliweri mengatakan bahwa iklim organisasi adalah pola perilaku, sikap, dan perasaan yang berulang yang menjadi ciri kehidupan organisasi. Modal awal suatu organisasi adalah lingkungan kerja yang baik, yang dapat memengaruhi perilaku karyawan dan membentuk ciri-cirinya.

Berdasarkan beberapa definisi tentang iklim organisasi, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi dan perasaan yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang membentuk kehidupan internal organisasi dan memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja mereka.



2.3.3.2 Dimensi Iklim Organisasi

Untuk mengukur iklim organisasi, Liwin dan Stringer menjelaskan kategori atau dimensi yang dirasakan dan dipersepsikan individu, yaitu :¹⁵

madrasah aliyah negeri di provinsi Kalimantan Selatan. Yogyakarta: Aswaja Presindo. 2016 Hal. 64

¹⁵ Fathurrahman Sidiq. *Kepemimpinan dan Iklim Organisasi*. Edisi cetakan pertama. Surabaya: Kresna Bina Insan Prima. 2015. Hal 30-38

1. Struktur

Struktur adalah aspek iklim organisasi yang menunjukkan suasana formalitas atau informal. Ini ditunjukkan oleh batasan kelompok, peraturan, aturan, dan prosedur yang ada, dan apakah fokusnya adalah birokrasi atau suasana informal.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri; kita tidak selalu harus mengevaluasi semua keputusan yang dibuat, tetapi ketika kita diberi tugas, kita tahu itu adalah tugas kita.

3. Imbalan

Pada lingkungan organisasi, imbalan adalah perasaan dihargai atas setiap tugas yang dapat diselesaikan dengan baik. Ini menekankan hal-hal positif daripada hukuman, kebijakan promosi, dan keterbukaan pembayaran.

4. Risiko

Dimensi risiko ini menunjukkan betapa terbuka organisasi terhadap ide-ide dan metode baru, serta risiko yang terkait dengan tantangan pekerjaan organisasi, apakah itu terkait dengan risiko yang telah dihitung atau apakah menjalankan pekerjaan yang sudah ada dengan aman adalah cara terbaik untuk melakukannya.

5. Kehangatan

Perasaan hangat dalam lingkungan kerja yang ramah dikenal sebagai kehangatan. Penekanan lebih besar diberikan pada dampak persahabatan dan kelompok sosial yang informal, serta hubungan kerja yang baik.

6. Dukungan

Dukungan adalah hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan rekan kerja, seperti perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan; ini lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

7. Standar

Standar adalah persepsi tentang pentingnya tujuan dan standar kinerja, baik yang diucapkan atau tidak diucapkan, yang menekankan pada pelaksanaan kerja yang baik dan tantangan untuk mencapai tujuan individu dan kelompok.

8. Konflik

Konflik terjadi ketika dua atau lebih anggota organisasi tidak setuju satu sama lain karena menggunakan sumber daya yang langka, melakukan pekerjaan secara bersama-sama, atau karena pendapat yang berbeda.

9. Identitas

Seseorang memiliki identitas terhadap organisasi karena mereka memiliki ketertarikan emosional atau psikologis dengannya dan merasa diterima dalam kelompok.

2.3.3.3 Faktor-Faktor Yang Membentuk Iklim Organisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi faktor yaitu hal atau keadaan maupun peristiwa yang ikut menyebabkan atau mempengaruhi terjadinya sesuatu. berdasarkan definisi tersebut, yang dimaksud dengan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah hal atau keadaan yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu lingkungan kerja. Nitisemito mengartikan “lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang bebankan. Menurut Moekijat menyebutkan faktor-faktor yang membentuk iklim organisasi yaitu:¹⁶

1. Struktur Organisasi

Formalitas yang digunakan dalam pembagian, pengelompokan, dan pengorganisasian tugas pekerja akan berdampak pada lingkungan kerja di perusahaan.

2. Metode pengarahan dan pengawasan karyawan

Metode manajer dan pengawasan yang digunakan untuk mengarahkan dan mengawasi karyawan merupakan faktor utama dalam menentukan lingkungan

¹⁶ Moekijat. *Asas-asas Perilaku Organisasi*. Bandung: Mandar Maju. 1990. Hal. 72

kerja yang menjadi tanggung jawab mereka. Metode ini disesuaikan dengan kemajuan jaman, keadaan kelompok kerja, dan jenis pekerjaan, dan jika diterapkan dengan benar, akan menghasilkan lingkungan kerja yang positif.

3. Hakikat hubungan antar individu dan kelompok

Kelompok kerja yang menyenangkan akan terbentuk melalui kepemimpinan yang berkualitas dan pendekatan situasional, peran yang jelas dan terstruktur untuk setiap anggota, hubungan yang hangat di antara anggota, dan perbuahan yang progresif.

4. Pengaruh timbal balik antara atasan dan bawahan.

Jika ada hubungan yang saling menguntungkan antara atasan dan bawahan, ini akan menciptakan iklim organisasi yang baik di perusahaan.

5. Hakikat pekerjaan

Hubungan di antara orang di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh tempat, makna, dan susunan pekerjaan, yang pada gilirannya membentuk iklim organisasi.

6. Luas organisasi

Luas organisasi dapat mempengaruhi suasana kerja. Ini karena organisasi yang besar kurangnya komunikasi dan pengawasan atasan.

7. Mutu lingkungan fisik

Mutu lingkungan fisik yang mementingkan kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi akan menciptakan iklim organisasi yang positif.

2.3.4 Jurnalis

Jurnalis adalah orang yang diberi tugas atau kepercayaan untuk mengunjungi dan mengelolah sumber berita. Mereka bekerja untuk mencari, mengumpulkan, memilih, dan menulis berita. Saat peristiwa atau narasumber menyampaikan pendapatnya, jurnalis harus menjadi orang pertama yang menyampaikan informasi. Dengan batasan ini, jurnalis harus selalu mencari sumber berita pertama, bukan sekedar pengekor atau pengutip dari press release atau media lain. Akibatnya, seorang reporter harus segera tiba di lokasi.¹⁷

2.3.5 Medcom.id

Medcom.id adalah media online yang dimana merupakan anak baru dari Metro TV yang diluncurkan pada tanggal 25 November 2017 oleh Pimpinan utama Media Group Surya Paloh. Dan di derikturi oleh M. Mirdal Akib dan masuk ke dalam *Media Group Network*. Medcom.id. Medcom.id sudah beberapa kali menggelar acara atau project salah satu nya kini tengah mendirikan beasiswa daring untuk jenjang S1 dan S2 bernama OSC (*Online Scholarship*

¹⁷ Tjahjono Widarmanto. *Pengantar Jurnalistik: panduan awal penulis dan jurnalis*. Edisi Revisi, Cetakan I. Yogyakarta: Araska. 2017 Hal

Competition) sejak 2015 yang didikan oleh Surya Edukasi Bangsa Foundation dan situs berita & video Medcom.id. OSC merupakan kompetisi beasiswa online pertama di Indonesia. Ada 27 kampus yang bekerja sama dengan medcom untuk menyediakan beasiswa OSC tersebut

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan uraian teori yang berurutan secara sistematis dan dibuat menjadi lebih sederhana dari apa yang penulis pikirkan untuk membuat penelitian ini.

