

PARADIGMA KOMUNIKASI ORGANISASI

PERTEMUAN 5

TEORI-TEORI KOMUNIKASI ORGANISASI

Assoc. Prof. Dr. Salman, S.E., M.Si.



CAPAIAN PEMBELAJARAN

- Mahasiswa memahami berbagai teori komunikasi organisasi
- Mahasiswa mampu menjelaskan karakteristik & asumsi tiap teori
- Mahasiswa mampu menghubungkan teori dengan fenomena komunikasi organisasi kontemporer

TEORI KOMUNIKASI ORGANISASI

- Teori = kerangka untuk memahami, menjelaskan, & memprediksi fenomena komunikasi dalam organisasi

Membantu menjawab:

- Bagaimana komunikasi terjadi?
- Faktor apa yang memengaruhi keberhasilan/gagalnya komunikasi?
- Bagaimana komunikasi memengaruhi efektivitas organisasi?

KATEGORI TEORI KOMUNIKASI ORGANISASI

1. Pendekatan Klasik (efisiensi & struktur)
2. Pendekatan Human Relations & Human Resources (hubungan & motivasi)
3. Pendekatan Sistem (organisasi sebagai sistem terbuka)
4. Pendekatan Budaya (makna, nilai, simbol)
5. Pendekatan Kritis (kekuasaan, dominasi, resistensi)
6. Pendekatan Pascamodern (fragmentasi, multiperspektif)

TEORI KLASIK

- Scientific Management (Taylor) → one best way
- Administrative Theory (Fayol) → fungsi & prinsip manajemen
- Bureaucracy (Weber) → hierarki, aturan formal
- Fokus: struktur, aturan, efisiensi
- Kritik: mekanistik, mengabaikan aspek manusia

TEORI HUMAN RELATIONS & HUMAN RESOURCES

- **Hawthorne Studies (Mayo):** perhatian → produktivitas
- **Human Relations** → pentingnya hubungan sosial & kepuasan kerja
- **Human Resources (Maslow, Likert, McGregor)** → melihat karyawan sebagai sumber daya kreatif, bukan hanya pekerja
- **Fokus:** motivasi, partisipasi, kepuasan kerja

TEORI SISTEM

- Organisasi = sistem terbuka (input–process–output–feedback)
- Konsep utama: interdependensi, homeostasis, equifinality
- Fokus: keterkaitan antar bagian & adaptasi terhadap lingkungan
- Tokoh: Ludwig von Bertalanffy, Katz & Kahn

TEORI BUDAYA ORGANISASI

- Organisasi = budaya (nilai, norma, simbol, ritual)
- Komunikasi membangun & mempertahankan identitas organisasi
- Model budaya: artefak – nilai – asumsi dasar (Schein)
- Contoh: budaya kerja Google (inovasi, fleksibilitas)

TEORI KRITIS

- Dipengaruhi teori kritis Frankfurt School & Habermas
- Melihat organisasi sebagai arena kekuasaan & dominasi
- Fokus: ideologi, kontrol, hegemoni, resistensi
- Tujuan: emansipasi & keadilan bagi pihak yang terpinggirkan

TEORI PASCAMODERN

- Menolak “satu kebenaran” → organisasi dilihat dari banyak perspektif
- Fokus pada fragmentasi, narasi, & konstruksi sosial
- Menekankan pluralitas makna & dinamika identitas
- Lebih cocok untuk organisasi kompleks di era digital & globalisasi

HUBUNGAN INTERNAL & EKSTERNAL

- Komunikasi internal yang kuat → menghasilkan karyawan yang puas → mendukung reputasi eksternal
- Komunikasi eksternal yang efektif → meningkatkan kepercayaan publik → memperkuat motivasi internal
- Keterkaitan dua arah: apa yang terjadi di dalam organisasi memengaruhi bagaimana organisasi dipersepsikan di luar

PERBANDINGAN TEORI

Pendekatan	Fokus Utama	Kelebihan	Kelemahan
Klasik	Efisiensi, struktur	Terukur, jelas	Kaku, mekanistik
Human Relations/HR	Motivasi, relasi	Memanusiakan karyawan	Kurang perhatikan struktur
Sistem	Interaksi & adaptasi	Holistik, fleksibel	Bisa terlalu abstrak
Budaya	Nilai & makna	Memahami identitas organisasi	Sulit diukur
Kritis	Kekuasaan & dominasi	Mengungkap ketidakadilan	Bisa terlalu ideologis
Pascamodern	Fragmentasi & multiperspektif	Relevan untuk kompleksitas modern	Kurang praktis

DISKUSI

- Teori mana yang paling banyak digunakan dalam praktik organisasi di Indonesia?
- Bagaimana teori kritis & budaya membantu memahami organisasi modern yang beragam?

TUGAS 5 (ANALISIS KASUS, 4–5 HALAMAN):

“Pilih satu teori komunikasi organisasi dan analisis penerapannya pada organisasi nyata (perusahaan, instansi, atau NGO).”

- Jelaskan prinsip dasar teori
- Tunjukkan contoh penerapan
- Analisis kelebihan & keterbatasan teori tersebut
- Gunakan minimal 3 referensi akademik

REFERENSI

- Katherine Miller (2012). *Organizational Communication: Approaches and Processes*
- Pace & Faules (2011). *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*
- Andre Hardjana (2019). *Komunikasi Organisasi: Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*
- Jablin & Putnam (2001). *The New Handbook of Organizational Communication*

TERIMA KASIH