

BAB II

LANDASA TEORI

A. Produktivitas Kinerja

1. Pengertian Produktivitas Kinerja

Produktivitas memiliki beragam makna. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, produktivitas merujuk pada kemampuan untuk menciptakan sesuatu, daya hasil, atau tingkat keproduktifan (KBBI, 2021). Produktivitas sendiri merupakan cerminan dari semangat patriotisme, di mana seseorang secara alami memiliki pandangan optimis terhadap masa depan, berlandaskan keyakinan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok akan lebih baik dari hari ini (Decky Haedar Ulum, 2023)

Secara terminologi, produktivitas merujuk pada alat ukur yang digunakan untuk menilai kemampuan produksi suatu usaha atau faktor produksi tertentu. Pengukuran ini penting dalam berbagai aspek pengembangan bisnis, seperti perbandingan kinerja, evaluasi, perencanaan, dan lain sebagainya. Produktivitas biasanya dihitung melalui perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan, semakin besar perbandingan ini, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, dan begitu pula sebaliknya (Arif Budi,P, 2017).

Sedangkan definisi dari kinerja secara etimologis, berkaitan dengan konsep prestasi kerja (performance). Mangkunegara menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari pengertian *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi nyata yang dicapai seseorang dalam pelaksanaan pekerjaannya. Kinerja tersebut

mencerminkan hasil kerja yang dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, menurut Mangkunegara, kinerja merupakan capaian kerja individu yang menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya dapat diklasifikasikan ke dalam dua bentuk, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merujuk pada hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Sementara itu, kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu dan kinerja kelompok yang bekerja di dalam organisasi (Mangkunegara, 2017).

Sejalan dengan pandangan tersebut, Gibson dan rekan-rekannya menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran yang digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam periode tertentu. Ukuran ini juga dapat dimanfaatkan untuk menilai tingkat prestasi kerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya, Sudarmanto menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian atau efektivitas pada level karyawan atau pekerjaan tertentu. Kinerja pada tingkat ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, desain pekerjaan, sistem manajemen kerja, serta karakteristik individu yang menjalankannya.

Adapun menurut Prawirosentono, kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai

sasaran organisasi secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta selaras dengan nilai moral dan etika. Oleh karena itu, kinerja yang optimal hanya dapat diwujudkan apabila dikelola secara sistematis melalui penerapan manajemen kinerja yang baik.

Menurut berbagai pandangan teoritis yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Pencapaian hasil kerja tersebut diarahkan untuk mendukung terwujudnya visi, misi, dan tujuan organisasi, serta dilaksanakan secara sah, tidak bertentangan dengan ketentuan hukum, dan tetap menjunjung tinggi nilai moral serta etika.

Berdasarkan konsep produktivitas dan kinerja tersebut, produktivitas kinerja dipahami sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output kerja secara optimal, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu, sesuai dengan standar organisasi.

Produktivitas kerja yang menurun juga bisa disebabkan oleh kelelahan yang dialami oleh para pekerja. Baik kelelahan fisik maupun mental merupakan faktor penting yang harus diperhatikan, karena keduanya memiliki kaitan erat dengan kinerja seseorang. Semakin besar tingkat kelelahan yang dirasakan, baik secara jasmani maupun rohani, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya penurunan produktivitas kerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh kepribadian serta kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya. Individu yang memiliki

motivasi kerja tinggi dan didukung oleh keterampilan yang memadai cenderung menghasilkan kinerja yang maksimal (Suma'mur P.K, 2009).

Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas kinerja tidak dapat dilepaskan dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya, baik melalui pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Apabila ketiga unsur tersebut tidak berjalan secara optimal, maka produktivitas kinerja cenderung mengalami penurunan (Mangkunegara, 2017).

Mangkunegara menekankan bahwa produktivitas kinerja dapat dilihat melalui beberapa indikator utama, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Kualitas kerja berkaitan dengan mutu hasil yang dicapai, sedangkan kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan dalam periode tertentu. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, sementara efektivitas berkaitan dengan pemanfaatan sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017)

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tidak hanya dipahami sebagai perbandingan antara input dan output, tetapi juga mencerminkan sikap mental, kemampuan, motivasi, serta efektivitas individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, teori produktivitas kinerja menurut Mangkunegara dipandang relevan untuk

dijadikan landasan dalam penelitian ini, karena mampu menjelaskan keterkaitan antara kemampuan, motivasi, dan hasil kerja sumber daya manusia. Landasan teoritis ini selanjutnya digunakan untuk menganalisis perkembangan produktivitas kinerja pengurus LPM Suara Kampus pada setiap periode kepengurusan.

Penelitian ini menggunakan teori kinerja sumber daya manusia yang dikemukakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara sebagai landasan utama analisis. Teori ini dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan kerja dengan hasil kerja yang dicapai, sehingga relevan untuk mengkaji perkembangan produktivitas kinerja pengurus LPM Suara Kampus.

B. Analisis Produktivitas Kinerja

Produktivitas kinerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil kerja yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas ini menjadi indikator penting untuk menilai apakah tenaga kerja telah memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien. Jika produktivitas tenaga kerja rendah, maka perusahaan atau organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya secara optimal. Oleh karena itu, tenaga kerja memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu usaha, sehingga dibutuhkan strategi atau metode untuk meningkatkan produktivitas demi mencapai hasil yang maksimal (Bambang Kusriyanto, 2013).

Dalam konteks organisasi non-profit dan organisasi berbasis kesukarelaan, seperti Lembaga Pers Mahasiswa (LPM), produktivitas kinerja tidak selalu diukur

melalui keuntungan finansial, melainkan melalui pencapaian tujuan organisasi dan keberlanjutan output yang dihasilkan. Berdasarkan perspektif Mangkunegara, produktivitas kinerja anggota LPM dapat dilihat dari kemampuan menghasilkan karya jurnalistik secara konsisten, baik dari segi jumlah maupun kualitas, dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia seperti waktu, keterampilan jurnalistik, serta sistem kerja organisasi.

Oleh karena itu, produktivitas kerja juga berfungsi sebagai alat evaluasi bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam menilai kinerja. Penurunan produktivitas tenaga kerja akan berdampak langsung pada penurunan output yang dihasilkan perusahaan. Dengan demikian, teori produktivitas kinerja menurut Mangkunegara relevan digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan hubungan antara kemampuan, motivasi, dan hasil kerja sumber daya manusia dalam organisasi. Teori ini juga memberikan kerangka analisis yang jelas untuk menilai sejauh mana produktivitas kinerja pengurus dan anggota LPM Suara Kampus berkembang dari waktu ke waktu, serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa produktivitas kinerja dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh beragam faktor. Namun demikian, penelitian ini membatasi pembahasan pada beberapa indikator utama, yaitu sumber daya manusia, karya jurnalistik, pelatihan, dan penghargaan. Tidak seluruh faktor yang memengaruhi produktivitas kinerja dikaji secara menyeluruh

dalam bab ini, melainkan difokuskan pada indikator-indikator yang relevan dengan tujuan penelitian serta temuan empiris di lapangan. Berdasarkan teori produktivitas kinerja yang dikemukakan oleh A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, perkembangan produktivitas kinerja organisasi dapat dianalisis melalui tiga komponen pokok, yaitu *Ability* (kemampuan), *Motivation* (motivasi), dan *Opportunity* (kesempatan). Ketiga komponen tersebut digunakan sebagai kerangka analisis untuk menjelaskan produktivitas kinerja Lembaga Pers Mahasiswa (LPM) Suara Kampus.

1. *Ability*

Dalam pandangan teori kinerja sumber daya manusia menurut Mangkunegara, kemampuan kerja individu yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja, rasa percaya diri, serta kepuasan kerja. Peningkatan kemampuan tersebut selanjutnya berdampak pada meningkatnya motivasi dan loyalitas individu terhadap organisasi. Pandangan ini sejalan dengan penelitian Amami (2020), Ramadhan dan Ekhsan (2024), serta Zaky (2020) yang menyimpulkan bahwa pengembangan kemampuan berkontribusi terhadap keberlanjutan keterlibatan anggota dalam organisasi. Pada organisasi mahasiswa yang bergerak di bidang jurnalistik seperti LPM Suara Kampus, kemampuan anggota merupakan faktor mendasar dalam menentukan produktivitas kinerja organisasi. Kemampuan tersebut dapat dijelaskan melalui beberapa aspek berikut.

a. Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis dalam LPM Suara Kampus berkaitan dengan kemampuan anggota dalam melaksanakan tugas-tugas jurnalistik dan media sesuai bidangnya, seperti penulisan berita, peliputan, fotografi jurnalistik, produksi dan penyuntingan video, desain visual, serta pengelolaan media digital. Penguasaan keterampilan teknis ini berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas karya jurnalistik yang dihasilkan.

Upaya peningkatan keterampilan teknis dilakukan melalui pelatihan jurnalistik, workshop, serta pendampingan oleh pengurus dan senior organisasi. Pelatihan yang terencana dan berkelanjutan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas anggota dalam menghasilkan karya jurnalistik, baik dalam bentuk media cetak maupun digital, sehingga mendukung keberlangsungan dan eksistensi organisasi.

b. Keterampilan Interpersonal

Keterampilan interpersonal mengacu pada kemampuan anggota dalam berkomunikasi, bekerja sama, serta membangun hubungan yang harmonis antaranggota organisasi. Aktivitas jurnalistik di LPM Suara Kampus menuntut kerja tim yang solid antara wartawan, redaktur, pimpinan redaksi, hingga tim media sosial, sehingga kemampuan komunikasi yang efektif menjadi aspek penting dalam menunjang kinerja organisasi.

Anggota yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik cenderung mampu menerima arahan, menyampaikan pendapat secara konstruktif, serta menyelesaikan perbedaan pandangan secara dewasa. Kondisi ini menciptakan iklim organisasi yang kondusif dan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas kinerja.

c. Kompetensi Kognitif

Kompetensi kognitif berkaitan dengan kemampuan berpikir kritis, menganalisis permasalahan, serta mengambil keputusan jurnalistik secara tepat. Kompetensi ini diperlukan dalam menentukan sudut pandang pemberitaan, memilih isu yang relevan, serta menyusun konten yang berimbang dan sesuai dengan kode etik pers mahasiswa. Selain itu, kompetensi kognitif memungkinkan anggota untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi media dan dinamika informasi di lingkungan kampus.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*ability*) anggota LPM Suara Kampus merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja organisasi dan perlu didukung oleh motivasi serta kesempatan kerja yang memadai agar menghasilkan kinerja yang optimal.

2. *Motivation*, motivasi dalam teori Mangkunegara merupakan faktor kedua yang memengaruhi kinerja. Motivasi dipahami sebagai dorongan internal yang terbentuk dari sikap individu terhadap situasi kerja. Sikap yang positif serta lingkungan organisasi yang mendukung akan meningkatkan motivasi kerja, yang selanjutnya berdampak pada konsistensi dan intensitas kinerja.

Dalam kerangka AMO, motivasi berperan sebagai pendorong individu untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti kepuasan dan rasa pencapaian, maupun faktor ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan. Pemberian penghargaan serta penerapan gaya kepemimpinan yang suportif berperan penting dalam meningkatkan motivasi anggota.

Namun konteks dari LPM Suara Kampus, motivasi tercermin dari tingkat keaktifan anggota dalam menghasilkan karya jurnalistik, mengikuti pelatihan, serta berpartisipasi dalam program kerja organisasi. Penerapan sistem penghargaan yang adil, apresiasi terhadap hasil karya, serta kepemimpinan yang komunikatif dan membangun menjadi faktor penting dalam menumbuhkan motivasi anggota. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai penopang utama produktivitas kinerja organisasi.

3. *Opportunity*

Selain kemampuan dan motivasi, kinerja juga dipengaruhi oleh kesempatan atau opportunity yang diberikan oleh organisasi. Konsep ini menekankan bahwa individu yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi tetap memerlukan dukungan sistem, fasilitas, serta ruang partisipasi agar dapat menghasilkan kinerja secara optimal. *Opportunity* mencakup ketersediaan sumber daya, sistem kerja organisasi, serta kesempatan bagi anggota untuk terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dan kegiatan strategis.

Dalam kerangka teori *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO), *opportunity* diposisikan sebagai unsur penting yang memungkinkan kemampuan dan motivasi

diwujudkan dalam bentuk kinerja nyata. Pada LPM Suara Kampus, *opportunity* tercermin melalui kesempatan berkarya jurnalistik, pembagian tugas yang jelas, dukungan sistem organisasi, serta akses terhadap sarana dan media publikasi. Kesempatan yang diberikan secara merata serta sistem organisasi yang mendukung akan mendorong anggota untuk berkontribusi secara optimal dan meningkatkan produktivitas kinerja organisasi.

D. Komunikasi Organisasi

1. Pengertian Komunikasi Organisasi

Organisasi merupakan sebuah wadah di mana sekelompok orang berkumpul, sehingga penting untuk benar-benar memahami eksistensinya. Dengan memahami organisasi, pencapaian tujuan yang diinginkan menjadi lebih memungkinkan. Menurut Gary N. McLean, organisasi adalah suatu kondisi di mana dua orang atau lebih bekerja sama untuk meraih tujuan bersama (Gary N.& Mclean, 2006)

Stephen P. Robbins menjelaskan bahwa organisasi merupakan sebuah entitas sosial yang secara sengaja dibentuk dan dikoordinasikan, memiliki batas-batas yang cukup jelas, serta beroperasi secara berkelanjutan guna mencapai satu atau beberapa tujuan bersama. Sementara itu, menurut E. Wight Bakke sebagaimana dikutip oleh Kusdi, organisasi dipandang sebagai suatu sistem kegiatan manusia yang berkelanjutan, terstruktur secara berbeda, dan terorganisir, yang memanfaatkan, mengolah, serta mengintegrasikan berbagai elemen seperti manusia, material, modal, ide, dan sumber daya alam menjadi suatu kesatuan yang unik untuk memecahkan masalah. Tujuan dari sistem ini adalah untuk memenuhi kebutuhan manusia melalui interaksi dengan sistem aktivitas dan sumber daya lainnya yang ada dalam lingkungan sekitarnya (Kusdi, 2009)

Pendapat lain menyatakan bahwa ciri khas komunikasi dalam organisasi berkaitan dengan struktur organisasi itu sendiri, yang menuntut para anggotanya untuk bertindak sesuai dengan peran yang telah ditentukan. Contohnya, seorang profesor diharapkan bertindak dengan cara tertentu saat berada di ruang kuliah, meskipun pada kegiatan sosial ia bisa saja menunjukkan perilaku yang berbeda (Stewart L. Tubbs & Sylvia Moss 1996),

Komunikasi organisasi dapat dibedakan menjadi dua pendekatan, yaitu pendekatan fungsional dan interpretatif. Pendekatan fungsional melihat komunikasi sebagai proses penyampaian serta interpretasi pesan antar unit-unit komunikasi dalam organisasi yang terhubung secara hierarkis dan beroperasi dalam satu sistem. Sedangkan pendekatan interpretatif menekankan bahwa komunikasi organisasi merupakan proses membentuk makna melalui interaksi yang berlangsung dalam batasan organisasi, yang berfungsi untuk menciptakan, mempertahankan, dan mengubah struktur organisasi (R. Wayne Pace & Don F. Faules 1998)

Dua orang yang sedang memperhatikan suatu hal yang sama bisa memiliki perbedaan pendapat apabila mereka berdua tidak melakukan komunikasi terlebih dahulu. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang mencakup di dalamnya informasi dan makna. Gufey menyatakan bahwa dari individu atau sekumpulan orang yang dikatakan sebagai pengirim pesan kepada bagian lain yang menerima pesan. Komunikasi dianggap sukses apabila penerima pesan memahami informasi yang disampaikan pengirim pesan (Solihin, 2009).

Selanjutnya, merujuk pada pandangan Redding dan Sanborn, pembahasan berlanjut pada komunikasi internal dalam organisasi, yakni komunikasi yang berlangsung antara pimpinan dan karyawan atau staf dalam sebuah institusi. Lawrence D. Brennan yang dikutip oleh Onong Uchana Effendy menyatakan bahwa komunikasi internal adalah pertukaran ide antara manajer dan pegawai yang memungkinkan organisasi terbentuk secara utuh beserta struktur khasnya, serta mendukung berlangsungnya kegiatan operasional dan manajerial melalui arus komunikasi vertikal maupun horizontal (Onong Uchjana Effendy 1997).

Meskipun para ahli memiliki pendekatan yang berbeda dalam mendefinisikan komunikasi organisasi, terdapat beberapa elemen umum yang penulis rangkum, yaitu:

- a. Komunikasi dalam organisasi berlangsung dalam sistem yang terbuka dan kompleks, serta dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal maupun eksternal.
- b. Komunikasi ini mencakup alur penyampaian pesan, tujuannya, arah komunikasi, dan media yang digunakan.
- c. Selain itu, komunikasi organisasi melibatkan individu, sikap, emosi, hubungan antarpersona, serta keterampilan komunikasi yang dimiliki oleh para anggotanya.
- d. Komunikasi dalam organisasi berfungsi untuk mengontrol sikap anggota melalui berbagai cara. Setiap organisasi memiliki struktur kekuasaan dan aturan formal yang harus dipatuhi oleh seluruh anggotanya. Misalnya, jika sekelompok karyawan memengaruhi rekan lainnya untuk tidak mematuhi

aturan organisasi dengan menunjukkan semangat kerja yang berlebihan, maka mereka sedang mengontrol perilaku orang lain secara informal (Robbins & Coulter, 2010)

- e. Selain itu, komunikasi juga berperan dalam memberikan motivasi, yakni dengan menyampaikan kepada anggota mengenai apa yang perlu dilakukan, sejauh mana kinerja mereka, dan langkah apa yang harus ditempuh agar performa kerja meningkat dan sesuai dengan standar organisasi. Komunikasi juga menjadi sarana untuk mengekspresikan emosi, karena sebagian besar interaksi sosial di tempat kerja berasal dari hubungan antaranggota organisasi. Melalui komunikasi inilah, para anggota bisa saling berbagi perasaan—baik itu rasa kesal maupun bahagia—dalam menjalankan aktivitas organisasi (Robbins & Coulter, 2010).

Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, terutama sebagai alat untuk menyatukan tugas-tugas yang telah dirancang secara sistematis. Menurut Bangun (2012), terdapat empat fungsi utama komunikasi dalam organisasi, yaitu:

- a. Fungsi Pengawasan

Organisasi biasanya memiliki struktur dan garis perintah yang jelas. Melalui komunikasi, karyawan dibimbing mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melaksanakannya agar sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

- b. Fungsi Motivasi

Komunikasi memungkinkan penyampaian informasi yang jelas terkait kinerja dan pencapaian anggota organisasi. Dengan demikian, anggota dapat termotivasi untuk menjalankan tugas mereka secara optimal.

c. Fungsi Ekspresi Emosi

Dalam lingkungan kerja, komunikasi menjadi saluran utama bagi para anggota untuk mengekspresikan perasaan mereka, baik itu kekecewaan maupun kepuasan. Komunikasi ini mencerminkan interaksi sosial yang mendasar dalam organisasi.

d. Fungsi Informasi

Komunikasi juga berperan dalam penyediaan informasi yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga mendukung terciptanya keputusan yang lebih tepat dan efektif dalam organisasi.

2. Komunikasi di dalam Organisasi

Komunikasi dalam organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Cahyono dalam Triapnita dkk. (2021), dipahami sebagai proses pertukaran pesan yang berlangsung di dalam struktur internal organisasi. Fokusnya terletak pada bagaimana setiap unit atau bagian dapat membangun hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

Dalam praktiknya, komunikasi antara pimpinan dan manajer cenderung bersifat instruktif karena berkaitan dengan pemberian arahan atau kebijakan. Sementara itu, komunikasi yang terjadi antar sesama manajer lebih menekankan pada fungsi koordinasi guna menyelaraskan tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian.

E. Suara Kampus

1. Sejarah Singkat Suara Kampus



Gambar 2.1 Dokumentasi Kantor Redaksi Suara Kampus, Sumber: Lisa Arischa

Penamaan LPM Suara Kampus pada awalnya menggunakan dua bahasa, yakni Bahasa Arab dan Bahasa Indonesia, yaitu *Shautul Jami'ah* yang berarti Suara Kampus. Namun, sejak edisi tahun 2005 hingga sekarang, penggunaan tulisan Arab tersebut sudah tidak ditemukan lagi. Menurut Yulizal Yunus, ia tidak mengetahui secara pasti kapan tulisan Arab itu mulai dihilangkan, namun ia membenarkan bahwa saat ini memang tidak lagi digunakan. Ia juga menekankan bahwa tulisan Arab tersebut dulunya merupakan bagian dari identitas Suara Kampus dan lembaga pendidikan tinggi Islam (Zul Anggara, 2020).

Lembaga Pers Mahasiswa ini lahir dari gagasan dua mahasiswa IAIN Imam Bonjol, yaitu Yulizal Yunus dan Zaili Asril, yang memiliki kepedulian tinggi terhadap kemajuan kampus mereka. Pendirian LPM mendapat dukungan penuh

dari Rektor saat itu, Drs. M. Sanusi Latif, dengan tujuan untuk memperkuat dakwah Islam serta berkontribusi dalam pembangunan daerah. Dalam buku IAIN Imam Bonjol Padang 30 Tahun karya Mansur Malik disebutkan bahwa awal kemunculan surat kabar Suara Kampus menjadi embrio dari —Koran Islam dan Pembangunan.‖ Hingga kini, LPM Suara Kampus telah melahirkan sejumlah tokoh penting yang berkiprah di berbagai bidang, seperti politik menjadi anggota DPRD dan DPR RI; jurnalistik sebagai pendiri media, pemimpin redaksi, dan jurnalis nasional; serta akademik menjadi dosen, penulis, bahkan rektor (Zul Anggara, 2020)

Sejak masih berstatus sebagai IAIN hingga bertransformasi menjadi UIN Imam Bonjol Padang, LPM Suara Kampus tetap menjadi pilihan favorit bagi mahasiswa. Lembaga ini mendapat dukungan penuh dari berbagai pihak, termasuk Rektor selaku Pelindung dan Wakil Rektor III sebagai Penanggung Jawab. Dukungan dari tokoh-tokoh penting di lingkungan kampus menjadi salah satu kekuatan utama LPM Suara Kampus. Selain itu, kemajuan teknologi juga turut mendorong perkembangan LPM ini, sehingga mampu bersaing dengan lembaga pers mahasiswa dari perguruan tinggi lain (Murnia Anissa & Suriani, 2024)

Puncak kejayaan LPM Suara Kampus terjadi saat lembaga ini masih berada di bawah naungan IAIN Imam Bonjol. Saat itu, media yang awalnya berupa koran mahasiswa berkembang menjadi koran kampus yang tidak hanya beredar di lingkungan Institut, tetapi juga diminati oleh kampus-kampus lain seperti di Aceh dan Pekanbaru. Bahkan, kampus-kampus tersebut bersedia menanggung seluruh biaya agar tabloid Suara Kampus bisa sampai ke tempat mereka. Hal ini menjadi

pencapaian yang membanggakan. Pada masa itu pula, wartawan Suara Kampus memiliki kedekatan yang baik dengan pejabat daerah, salah satunya Gubernur. Untuk keperluan wawancara, pihak gubernur bahkan menyediakan fasilitas seperti meja, kursi, mesin tik, dan kamera. Kekompakan serta kerja sama yang solid antaranggota menjadi pondasi kuat keberhasilan LPM Suara Kampus (Zul Anggara, 2020)

Selain media cetak, LPM Suara Kampus juga berkembang ke platform digital. Pada tahun 2009, di bawah kepemimpinan Ade Faulina, mereka meluncurkan portal berita online suarakampus.com sebagai media untuk menjangkau masyarakat UIN Imam Bonjol. Kemudian pada tahun 2015, saat dipimpin oleh Yogi Eka Sahputra, LPM Suara Kampus memperluas jangkauannya melalui konten visual dengan hadirnya Suara Kampus TV. Kini, mereka juga aktif di media sosial seperti Instagram (@suara_kampus) dan TikTok (@suarakampustv), sebagai sarana penyebaran informasi kepada khalayak yang lebih luas (Murnia Anissa & Suriani, 2024)

LPM Suara Kampus memiliki dua jenis media, yaitu media cetak dan media online. Media cetak mencakup Tabloid Suara Kampus, Majalah Suara Kampus, dan Buletin Suara Kampus. Sementara itu, media online terdiri dari portal berita daring, Suara Kampus TV, serta akun media sosial seperti Instagram dan TikTok. Tabloid Suara Kampus pertama kali diterbitkan pada tahun 1979 dan hingga kini telah mencapai sekitar 153 edisi (Murnia Anissa & Suriani, 2024)

Sejarah singkat mengenai Suara Kampus menunjukkan, bahwa setiap periode kepengurusan LPM Suara Kampus memiliki tingkat produktivitas dan

perkembangan kinerja yang berbeda-beda. Setiap era menghadirkan tantangan, perubahan, serta perkembangan tersendiri, baik dalam aspek teknologi, budaya kerja organisasi, maupun kebijakan. Faktor-faktor tersebut secara langsung memengaruhi proses kerja dan hasil. Oleh karena itu, perbedaan konteks zaman menjadi salah satu penyebab utama terjadinya variasi dalam pola produktivitas antar kepengurusan (Murnia Anissa & Suriani, 2024)

2. Visi dan Misi LPM Suara Kampus

Mengemban Tridarma Perguruan Tinggi dan Berpartisipasi dalam Pembangunan Daerah

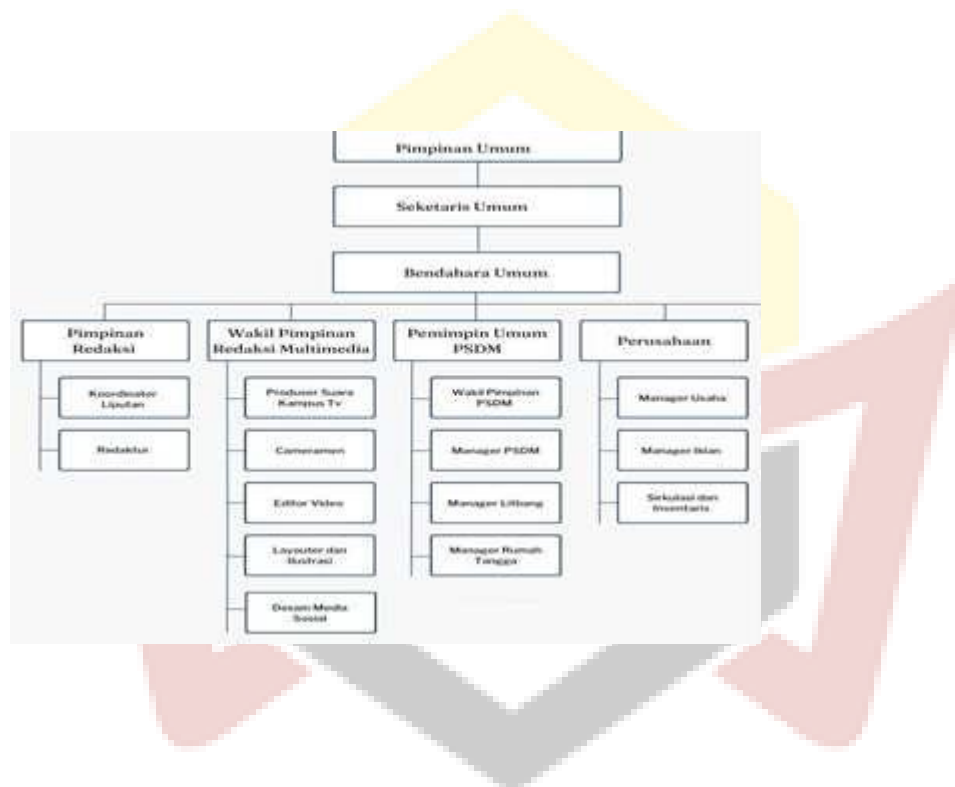
3 Struktur Kepengurusan LPM Suara Kampus

Untuk kelancaran suatu kegiatan dalam organisasi yang diinginkan tercapai, diperlukan berbagai sarana pendukung. Salah satu sarana penting tersebut adalah adanya kepengurusan yang jelas dan terstruktur. Organisasi sendiri merupakan bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih dalam upaya mencapai tujuan bersama (Bangun, Wilson, 2012).

Dalam konteks ini, suatu organisasi mencakup berbagai fungsi yang saling terkoordinasi untuk menghasilkan barang atau jasa tertentu, di mana tujuan ekonominya dipengaruhi oleh distribusi kekuasaan di dalam struktur organisasi tersebut. Struktur kepengurusan yang tertata akan mencerminkan pembagian tugas berdasarkan fungsi masing-masing, serta berperan sebagai alat untuk mengarahkan anggota organisasi agar bekerja secara optimal (Bangun, Wilson, 2012).

Dalam penelitian ini, penulis membahas tiga periode yang tergabung dalam Suara Kampus sebagai objek kajian, dengan tujuan untuk menganalisis

produktivitas dan perkembangan masing-masing angkatan selama masa keterlibatannya dalam organisasi tersebut. Untuk tiap kepengurusan di Suara Kampus memiliki kesamaan dan keberlanjutan, maka dari itu penulis mencantumkan satu struktur untuk seluruh periode yang akan diteliti.



Gambar 2..2 Struktur Kepengurusan LPM Suara Kampus UIN Imam Bonjol Padang Sumber: Diolah oleh penulis

- a. Pimpinan Umum : Pimpinan umum bertanggung jawab untuk menetapkan kebijakan dan arah organisasi, termasuk visi, misi, dan tujuan Suara Kampus. Selain itu juga menentukan strategi dan program kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Selain itu Pimpinan Umum bertanggung jawab untuk menjalin komunikasi internal dan eksternal untuk menambah relasi bagi Suara Kampus.

- b. Sekretaris Umum : Tugas utama memiliki peran sentral dalam menjaga keteraturan administrasi dan kelancaran operasional organisasi. Fungsi utamanya meliputi pengumpulan dan pengarsipan program kerja seluruh pengurus, serta pengelolaan surat-menyurat baik yang masuk maupun keluar, termasuk pembuatan surat tugas, surat panggilan, hingga surat keputusan.
- c. Bendahara Umum : Berfungsi sebagai pengelola keuangan organisasi, mulai dari mengumpulkan kas bulanan, mengatur dana operasional, hingga bekerja sama dengan bendahara kepanitiaan dalam setiap kegiatan. Bendahara Umum juga bertanggung jawab atas pencatatan dan pelaporan keuangan secara rutin untuk memastikan penggunaan dana yang transparan dan tepat sasaran.
- d. Pimpinan Redaksi : Berperan mengatur alur kerja redaksi, mulai dari pembentukan tim, penentuan isu, hingga pengawasan editing dan cetak. Lalu, memastikan setiap tahap penerbitan berjalan sesuai jadwal dan menjaga kualitas isi agar sesuai dengan visi jurnalistik LPM Suara Kampus.
- e. Wakil Pimpinan Redaksi : Wakil Pimpinan Redaksi LPM Suara Kampus berperan membantu dan mendampingi Pimpinan Redaksi dalam mengatur alur kerja redaksi, serta memastikan setiap proses penerbitan berjalan lancar. Lalu, bertugas menggantikan pimpinan saat berhalangan, memantau progres tim, dan memastikan konten tetap sesuai dengan arah redaksi dan tenggat waktu yang telah ditetapkan.
- f. Pimpinan Umum Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) : Bertugas mengelola rekrutmen, pembinaan, dan pengembangan anggota. Ia memastikan anggota magang mendapat pendampingan, mengadakan pelatihan rutin, serta

memberikan apresiasi dan penyegaran agar tercipta sumber daya yang aktif, kompeten, dan berkelanjutan.

- g. Wakil Pimpinan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) : Bertugas mendampingi Pimpinan PSDM dalam menjalankan tugas pengembangan anggota. Ia membantu dalam proses rekrutmen, pembinaan, dan pengawasan pelaksanaan pelatihan rutin serta kegiatan pendukung lainnya. Wakil Pimpinan PSDM juga berperan menggantikan pimpinan saat berhalangan dan memastikan kelancaran pengiriman delegasi ke kegiatan eksternal serta evaluasi keberhasilan anggota.
- h. Perusahaan : Perusahaan LPM Suara Kampus bertugas mengelola kerja sama media, mencapai target iklan, serta mengatur pembagian fee untuk desain dan pencarian iklan. Perusahaan juga memastikan kebutuhan operasional terkait promosi dan konsumsi tercapai, mendukung pendanaan dan kelancaran kegiatan organisasi.
- i. Koordinator Liputan (Korlip) : Bertugas untuk memberi isu berita kepada para wartawan yang ada di Suara Kampus, seluruh isi portal berita Suara Kampus merupakan tanggung jawab dari korlip.
- j. Redaktur: Bertanggung jawab untuk menerbitkan dan melakukan pengeditan pada berita yang sudah di liput oleh para wartawan Suara Kampus
- k. Produser Tv : Produser TV LPM Suara Kampus bertugas mengelola produksi video berita, podcast, dan dokumenter. Ia memastikan pembuatan konten untuk YouTube, Instagram, dan TikTok berjalan lancar, serta mengkoordinasi

pembuatan artikel video dan podcast rutin, mendukung penyampaian informasi secara efektif dan menarik.

- l. Cameramen : Cameramen LPM Suara Kampus bertugas menangkap gambar dan video yang dibutuhkan untuk produksi konten, baik untuk berita, dokumenter, maupun acara lainnya. Ia memastikan kualitas visual yang baik, mengatur pencahayaan, pengambilan gambar, serta mendukung proses editing agar hasil video sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh tim produksi.
- m. Editor : menyunting dan merangkai materi video atau artikel menjadi konten yang utuh, jelas, dan menarik. Ia memastikan kualitas konten baik dari segi bahasa, alur cerita, serta kesesuaian dengan standar editorial.
- n. Layouter dan Ilustrasi : Berugas membuat desain visual untuk infografik, liputan, foto jurnalistik, komik, ucapan hari besar, story Instagram, dan iklan. Mereka memastikan tampilan konten menarik dan sesuai dengan identitas organisasi.
- o. Manager PSDM : Befungsi membantu Pimpinan PSDM dalam merancang, mengoordinasi, dan mengevaluasi program pengembangan anggota. Ia memastikan pelaksanaan rekrutmen, pelatihan, pendampingan, serta kegiatan evaluasi berjalan efektif dan terarah.
- p. Litbang : Bertugas mengumpulkan dan mengelola data internal, termasuk data kampus, organisasi, dan anggota aktif. Selain itu, Litbang melakukan pendataan senior, evaluasi rutin anggota, serta mencari bahan untuk diskusi dan pelatihan guna mendukung pengembangan organisasi secara berkelanjutan.

- q. Manager Rumah Tangga : Bertugas mengatur absensi, rekap karya anggota, serta jadwal piket harian. Ia juga mengoordinasi diskusi dan rapat rutin, serta mempersiapkan pelaksanaan Jurnalisme Award saat HUT Suara Kampus, guna menjaga ketertiban dan semangat kerja anggota.
- r. Manager Usaha : Bertugas mengelola kegiatan usaha untuk mendukung keuangan organisasi. Ia bertanggung jawab mencari peluang kerja sama, mengatur penjualan produk, serta membantu pencapaian target iklan dan promosi, guna menunjang keberlangsungan kegiatan LPM secara mandiri.
- s. Manager Iklan : Bertanggung jawab mencari dan mengelola kerja sama iklan, mulai dari promosi, negosiasi, hingga penayangan iklan, serta memastikan pembagian fee berjalan adil dan transparan, guna mendukung pendanaan organisasi secara berkelanjutan.
- t. Manajer Sirkulasi dan Inventaris : Bertugas mengelola distribusi produk jurnalistik seperti tabloid dan majalah, serta memastikan penyebarannya tepat sasaran. Selain itu, ia juga bertanggung jawab mencatat, merawat, dan mengontrol seluruh inventaris organisasi agar aset tetap tertata dan berfungsi dengan baik.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai acuan pembandingan sekaligus sumber inspirasi bagi penelitian yang akan dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Penelitian pertama, Efektivitas Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Honorer di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Depokl, penelitian ini membahas bagaimana efektivitas komunikasi (pimpinan–pegawai &

antar rekan kerja) dapat memengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai honorer. Terdapat kombinasi pengaruh faktor individu dan sosial dalam membentuk produktivitas. Tujuan Penelitian yaitu untuk mengevaluasi sejauh mana komunikasi organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai honorer di dinas tersebut. Pendekatan Kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi (Shifa Rahmatunisya 2023)

Kemudian penelitian kedua, berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan bagian pabrikasi PT. PG Kebon Agung Malang)l. Penjelasan mengenai penelitian ini meliputi hubungan antara motivasi, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pada karyawan. Menemukan bahwa komunikasi yang baik dan motivasi tinggi berdampak positif pada kepuasan dan selanjutnya produktivitas. Tujuan dari penelitian ini yaitu mendeskripsikan kondisi variabel, mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel (Kristin Juwita, 2009)

Selanjutnya dipenelitian ketiga, dengan judul Pola Komunikasi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota di LPM Sketsa Universitas Mulawarmanl, meneliti bagaimana pola komunikasi pemimpin LPM (Lembaga Pers Mahasiswa) di Universitas Mulawarman berdampak pada motivasi anggota. Fokus pada tatap muka formal, vertical, dan informal.Tujuan Penelitian Menggambarkan pola komunikasi yang efektif dalam memotivasi anggota Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif, dengan wawancara dan anaisis naratif terhadap pola komunikasi kepemimpinan (Nasiem Gahtan, 2022)

Penelitian keempat, berjudul Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Graha Auto Pratama Desa Bagan Batu Menurut Ekonomi Syariah¹¹, Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan dan target penjualan untuk meningkatkan produktivitas. Pihak Perusahaan sangat memperhatikan produktivitas karyawan agar bisa mencapai target yang diharapkan dengan melakukan berbagai cara. Namun, pada data awal didapat fenomena, yang dimana masih banyak target yang belum tercapai secara maksimal. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, angket dan studi pustaka. Analisa penulisan data penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif (Aulia Intan Perwana, 2021)

Penelitian kelima, dengan judul Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Desa Tellumpanua Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barrul, Produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu output atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Namun, sering kali terdapat hambatan yang menyebabkan pencapaian dari lembaga kurang maksimal. Tujuan dalam penelitian ini, untuk mengetahui produktivitas kerja pegawai di kantor Desa Tellumpanua Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi wawancara (Amar Ma'Ruf, M., Hasanuddin Remmang, & Herminawaty Abubakar 2022).