

**N0.1338/KOM-D/SD-S1/2012**

**EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI HIMPUNAN  
MAHASISWA ISLAM CABANG PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Komunikasi Pada Fakultas Dakwah Dan Ilmu  
Komunikasi



**OLEH :**

**JUMIKAN**  
**10843003755**

**PROGRAM S.1**

**JURUSAN ILMU KOMUNIKASI**

**KONSENTRASI PUBLIC RELATIONS**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**

**SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2012**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan taufik, hidayah dan inayahnya serta nikmat kesehatan dan kesempatan tersebutlah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Sholawat beriring salam tidak lupa penulis sampaikan kepada baginda Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia umumnya dan umat Islam khususnya dari zaman kesesatan dan kegelapan serta kebodohan ilmu pengetahuan menuju ke alam yang benar dengan cahaya kebenaran serta banyak mengerti ilmu pengetahuan yang membahagiakan manusia.

Skripsi dengan judul **“EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM CABANG PEKANBARU”** Adalah sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana pada jurusan Ilmu Komunikasi, konsentrasi Public Relations di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN SUSKA RIAU.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, penulis sangat menyadari sepenuhnya akan semua kebaikan dan besarnya bantuan yang diberikan kepada penulis, baik dalam segi moral maupun material, tanpa orang-orang yang sangat berjasa ini mungkin penulis tidak akan sanggup menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Rasanya tidak akan sanggup penulis melupakan jasa-jasa baik yang diberikan, karenanya rasa terimakasih yang tidak terhingga penulis ucapkan kepada :

1. Ibunda Misirah dan Ayahanda Baharuddin yang sangat saya cintai sepanjang napas ini belum berhenti, yang telah memberikan sinaran kehangatan hidupku kebahagiaan anak-anaknya untuk terus mendapatkan kebahagiaan walau kondisinya sedang tidak membahagiakan. Yang telah rela berjuang untuk dapat meninggikan pendidikan saya dengan kondisi biaya bermodal keyakinan. Setiap do'a, motivasi, nasihat dan harapannya menjadi pembakar api semangat bagi saya. Kerja keras dengan keringat deras bercucuran dari

Ibunda dan ayahanda adalah adalah pengingat bagi saya untuk terus belajar menjadi anak yang berbakti.

2. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir, M.A selaku Rektor UIN SUSKA RIAU dan pembantu rektor I, II dan III beserta seluruh Civitas Akademika.
3. Bapak Prof. Dr. Amril, M. M.A Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan Pembantu Dekan I, II, dan III beserta seluruh dosen yang telah ikhlas memberikan ilmunya untuk meningkatkan pengetahuan penulis dalam bidang ilmu pengetahuan. Dan juga tida lupa untuk segenap karyawan beserta CS yang bertugas da Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
4. Yang terhormat, Ketua jurusan Ilmu Komunikasi, Dr. Nurdin A Halim, MA dan sekretaris jurusan Yantos, M.Si yang telah memberikan pelayanan dan bimbingan dalam menempuh pendidikan di jurusan ini.
5. Bapak Drs. Sudirman, M.As dan Bapak Yantos, M.Si selaku pembimbing yang telah banyak memberikan masukan, arahan, bimbingan, petunjuk dan pengoreksian terhadap penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Karyawan dan karyawan Perpustakaan FDIK dan UIN SUSKA Riau yang telah meminjamkan buku-buku kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
7. Abangku Jumiko, adikku Junaini, Agus Beni Subagio dan El-Fera Rahmawati yang menjadi teman bercanda dalam keluarga dan Nenekku HJ. Maimunah yang selalu menjadi nasehat peganti ibuku waktu tidak ada di rumah.
8. Seluruh sahabat-sahabatku yang kuliah di UIN SUSKA terkhusus di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Komunikasi Kosentrasi Public Relations (PR.B) angkatan 2008.
9. *“Orang yang jauh dimata dekat dihatiku”* yang selalu memberikan arti sebuah kasih sayang dan semangat terus tiada henti dalam penulisan skripsi ini.

10. Kawan-kawan 1 perjuangan di HMI,. Terkhusus kawan-kawan di HMI Komisariat Dakwah-Sainst : Hendra, Siti Khairun Nuraini, Uminidiatul H ,Romaito Azhar, Restu, Nurhafisah, Aris Arianto, Hasan Fadli, Jusriantono, Novia Lusi, Lestari, Permadani, dan Hermala Sahid yang selalu dalam wadah hijau hitam.
11. Kawan-kawan anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Periode 2011-2012 yang telah bekerjasama dalam satu tahun kepengurusan dengan semangat, **“BERSAMA MEMBANGUN FDIK”** khususnya Buat Yola Novela, Wahyu Sepmi Sonata selaku Bendahara umum dan Aris Arianto, Nurhayati Khasanah sebagai Sekretaris dan terakhir buat Bul Ahmadi sebagai wakil Gubernur FDIK yang selalu mendampingi selama 1 tahun kepengurusan meskipun banyak suka dan duka, tetapi tetap bersama dengan satu visi dan misi.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan serta nasehatnya sekaligus memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amal ibadah bagi semuanya. Amin.

Saran dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini sangatlah penulis harapkan dan akan penulis terima dengan sepenuh hati demi pencapaian karya yang lebih baik. Pada akhirnya, atas peran serta dan partisipasi semua pihak penulis ucapkan terima kasih. Mudah-mudahan penulisan karya ilmiah ini dapat dimanfaatkan dengan baik dan berguna bagi semua kalangan. Amiiin.

Pekanbaru, Juni 2012  
Penulis

**JUMIKAN**  
**NIM : 10843003755**



## ABSTRAK

### **Jumikan: Efektivitas Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Pekanbaru**

Organisasi kemahasiswaan sering dijumpai kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan organisasi dengan bawahannya atau para anggotanya, sehingga sering timbul masa bodoh dengan organisasi dan eksistensi mereka sebagai anggota dari sebuah organisasi tidak lebih hanya bersifat simbolis semata. Kurangnya rasa Sense Of Belonging (rasa memiliki) ini sering disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kurang pemahaman terhadap organisasi itu sendiri. Kepengurusan HMI cabang pekanbaru yang periodenya satu tahun saja memang tidak banyak yang dapat dilakukan, persoalan-persoalan yang dihadapi HMI seperti kurang informasi dan komunikasi antar pengurus, persoalan tersebut dapat dilihat adanya pengurus yang kurang aktif, adanya pengurus yang jarang hadir dalam rangka kegiatan yang diprogramkan maupun kegiatan yang tidak diprogramkan, akibatnya kepada masing-masing individu kurang bekerjasama secara kolektif yang berdampak pada organisasi HMI cabang Pekanbaru karena tidak berjalannya sebagian program. Bagaimana Efektivitas Komunikasi Organisasi Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru? Berdasarkan masalah ini maka penulis melakukan penelitian untuk mengetahui jawabannya yang dituangkan dalam karya ilmiah. Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui lebih jelas efektivitas komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru. Dalam pengumpulan data-data ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data yakni teknik dokumentasi, observasi dan angket yang dilakukan kepada 33 orang pengurus HMI cabang Pekanbaru. Adapun subjek penelitian ini adalah pengurus Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru. Sedangkan objek penelitiannya Efektivitas Komunikasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 33 pengurus HMI cabang Pekanbaru, dengan menggunakan teknik total sampling yaitu apabila populasi (subjek penelitian) kurang 100 lebih baik diambil semua.

Teknik Analisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik Analisa Deskriptif Kuantitatif, yaitu dengan menyajikan data dengan cara menganalisis dengan menggunakan tabel frekuensi untuk memperoleh presentase, analisis data kuantitatif ini penulis gunakan untuk menganalisa data dari angket. Dengan demikian dapat diketahui efektivitas komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru dalam kategori efektif. Hal ini dapat dibuktikan dengan presentase rekapitulasi yang diperoleh yaitu 69,3% dilihat dari komunikasi secara vertikal (atasan dan bawahan) dan horizontal (sesama anggota) pengurus HMI cabang Pekanbaru yang sudah baik dalam komunikasi langsung, congenial (ramah dan bersahabat), pemahaman, responsif, jujur, tindakan dan asertif.



## DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	i
Daftar isi.....	iv
Daftar tabel.....	vi
Abstrak .....	ix

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar belakang masalah.....	1
B. Alasan pemilihan judul .....	5
C. Penegasan istilah .....	6
D. Permasalahan.....	7
E. Tujuan dan kegunaan penelitian.....	9
F. Kerangka teoritis dan konsep operasional.....	10
G. Metodologi penelitian .....	37
H. Sistematika penulisan.....	40

### **BAB II TINJAUAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

A. Sejarah HMI.....	41
B. Sejarah HMI cabang Pekanbaru.....	43
C. Perkembangan HMI cabang Pekanbaru .....	45
D. Fungsi dan Struktur Pengurus HMI cabang Pekanbaru Periode 2011-2012.....	47

### **BAB III PENYAJIAN DATA**

A. Efektivitas Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru.....	55
---	----

### **BAB IV ANALISA DATA**

A. Efektivitas Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru.....	81
---	----

### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	98
B. Saran .....	99

### **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

### BAB II

Tabel I	: Daftar nama pengurus dan jabatan HMI cabang Pekanbaru Periode 2011-2012 .....	47
Tabel II	: Komposisi Ketua Umum HMI cabang Pekanbaru Tahun 1963-2012 .....	53

### BAB III

Tabel I	: Atasan dan bawahan sering melakukan komunikasi tatap muka Dalam menyampaikan pesan dalam 6 bulan terakhir.....	56
Tabel II	: Atasan dan bawahan sering menerima informasi melalui e-mail atau telepon dalam menyampaikan pesan .....	56
Tabel III	: Komunikasi antara atasan dan bawah melalui surat dalam menyampaikan pesan .....	57
Tabel IV	: Komunikasi antara atasan dan bawahan dilakukan dengan rasa senang.....	57
Tabel V	: Atasan menyapa dengan ramah kepada bawahan.....	58
Tabel VI	: Komunikasi menyenangkan antara atasan dan bawahan yang sifatnya menghibur .....	58
Tabel VII	: Komunikasi antara atasan dan bawahan dalam memberikan kritikan terhadap pelaksanaan program kerja organisasi .....	59
Tabel VIII	: Komunikasi antara atasan dan bawahan dalam menanggapi keluhan atau pendapat tentang program kerja organisasi .....	59
Tabel IX	: Atasan mendengar atau menanggapi keperluan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.....	60
Tabel X	: Atasan memperhatikan keperluan bawahan untuk pelaksanaan program kerja .....	60
Tabel XI	: Atasan terbuka dalam menyampaikan pesan kepada bawahan .....	61

Tabel XII	: Atasan tidak menutupi permasalahan organisasi kepada bawahan.....	61
Tabel XIII	: Atasan memberikan penghargaan atas prestasi kerja dan menghargai pendapat bawahan .....	62
Tabel XIV	: Atasan melakukan pendekatan persuasif dalam memberikan teguran kepada bawahan.....	62
Tabel XV	: Atasan memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dengan cara merendahkan martabatnya .....	63
Tabel XVI	: Komunikasi antara atasan dan bawahan mengalami tekanan oleh pihak manapun dalam menyampaikan pesan.....	63
Tabel XVII	: Atasan tertekan oleh usulan yang disampaikan bawahan .....	64
Tabel XVIII	: Bawahan setiap bidang bersedia secara langsung bertatap muka mendengarkan perintah atasan .....	64
Tabel XIX	: Komunikasi melalui tatap muka antara bawahan dan atasan diterima dengan baik.....	65
Tabel XX	: Komunikasi secara langsung melalui e-mail atau telepon antara bawahan dan atasan dalam menyampaikan pesan dapat diterima dengan baik.....	65
Tabel XXI	: Bawahan merasa senang berbagi cerita dengan atasan.....	66
Tabel XXII	: Bawahan dan atasan pernah curhat mengenai organisasi .....	66
Tabel XXIII	: Bawahan merasa senang bekerjasama dengan atasan.....	67
Tabel XXIV	: Bawahan sering berdiskusi atau dialog yang menyenangkan dengan atasan tanpa merasa tertekan dan keterpaksaan.....	67
Tabel XXV	: Bawahan mengerti dengan baik pesan yang disampaikan Oleh atasan .....	68
Tabel XXVI	: Bawahan termotivasi atas pesan yang diberikan atasan sesuai jadwal yang telah ditentukan.....	68
Tabel XXVII	: Bawahan menanggapi dan menjalankan perintah dari atasan...	69
Tabel XXVIII	: Bawahan terbuka kepada atasan dalam permasalahan organisasi .....	69
Tabel XXIX	: Bawahan bersedia berdiskusi mengenai permasalahan organisasi .	70

Tabel XXX	: Bawahan berkomunikasi dengan atasan dapat Menumbuhkan sikap saling pengertian dalam melaksanakan program .....	70
Tabel XXXI	: Bawahan berkomunikasi dengan atasan dapat menumbuhkan keinginan untuk melaksanakan program .....	71
Tabel XXXII	: Bawahan merasa tertekan berkomunikasi dengan atasan .....	71
Tabel XXXIII	: Komunikasi tatap muka antara atasan dan bawahan serta sesama anggota dalam melaksanakan program kerja.....	72
Tabel XXXIV	: Komunikasi secara langsung melalui e-mail atau telepon sesama anggota sudah diterima dengan baik.....	72
Tabel XXXV	: Komunikasi antara sesama anggota dilakukan dengan rasa senang .....	73
Tabel XXXVI	: Hubungan saling pengertian antara sesama anggota dalam menciptkan suasana yang menyenangkan dalam melaksanakan program .....	73
Tabel XXXVII	: Komunikasi antara sesama anggota menimbulkan suasana keakraban .....	74
Tabel XXXVIII	: Antara sesama anggota dapat memahami keluhan yang disampaikan temannya .....	74
Tabel XXXIX	: Setiap anggota bersedia mendengarkan atau menanggapi keluh yang disampaikan temannya .....	75
Tabel XXXX	: Komunikasi antara sesama anggota sudah saling terbuka dalam menyampaikan pesan .....	75
Tabel XXXXI	: Komunikasi antara sesama anggota dalam memberikan motivasi atau dukungan dalam melaksanakan program kerj..	76
Tabel XXXXII	: Antara sesama anggota tertekan dalam melaksanakan program kerja.....	76
<b>BAB IV</b>		
Tabel I	: Rekapitulasi jawaban responden tentang efektivitas komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru....	81

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Komunikasi adalah sebuah tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat didalamnya guna mencapai kesamaan makna. Tindakan komunikasi tersebut dapat dilakukan dalam berbagai konteks, antara lain adalah dalam lingkup organisasi (*organizational communication*). Dalam konteks organisasi, pemahaman mengenai peristiwa-peristiwa komunikasi yang terjadi di dalamnya, seperti apakah intruksi pimpinan sudah dilaksanakan dengan benar oleh anggotanya ataupun bagaimana bawahan mencoba menyampaikan keluhan pada atasan, (Burhan Bungin,2006: 257).

Sehubungan hal itu seseorang pimpinan harus tahu bawahannya bekerja memiliki dua peranan yaitu ia bekerja sebagai individu yang bertanggungjawab kepada lingkungannya. Begitu juga dengan bawahannya harus adanya kerjasama dan saling berkomunikasi sehingga tercipta komunikasi yang efektif dan harmonis didalam organisasi sehingga dalam melaksanakan aktivitas dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dengan demikian komunikasi yang berlangsung di organisasi sangat berpengaruh sekali dalam roda perjalanan dan keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan bersama, (Effendy, 2004: 116).

Komunikasi organisasi yang berlangsung antara pimpinan atau bawahannya memiliki satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah yang mencakup komunikasi internal maupun eksternal (Muhammad, 2009: 67).

Dalam organisasi setiap pribadi seseorang memiliki latar belakang pendidikan, kepercayaan dan status sosial sangat berpotensi menimbulkan permasalahan diantara mereka, jika individu yang berbeda tersebut tentu berkomunikasi yang dilakukan antara satu sama lainnya berbeda, misalnya masih adanya mahasiswa yang melakukan komunikasi yang kurang baik, mudah emosi, kurang lancar, mahasiswa yang kurang bisa memahami komunikasi yang disampaikan pimpinan dan masih terdapat kesenjangan dalam organisasi, hal ini disebabkan mahasiswa yang kurang berkomunikasi antara satu dengan lainnya dan sebaliknya.

Organisasi kemahasiswaan sering dijumpai kurang harmonisnya hubungan antara pimpinan organisasi dengan bawahannya atau para anggotanya, sehingga sering timbul masa bodoh dengan organisasi dan eksistensi mereka sebagai anggota dari sebuah organisasi tidak lebih hanya bersifat simbolis semata. Kurangnya rasa Sense Of Belonging (rasa memiliki) ini sering disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kurang pemahaman terhadap organisasi itu sendiri.

Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan sebuah organisasi kader umat dan bangsa, yang bersifat mandiri, independen ditengah pluralisme umat dan kebhinekaan bangsa. Awal abad ke-20 untuk memerdekakan Indonesia tercermin dalam dua tujuan awal berdirinya HMI di Yogyakarta pada 5

Februari 1947 bertepatan dengan 14 Rabiul Awal 1366 H, yaitu (1) mempertahankan negara Republik Indonesia dan mempertinggi derajat rakyat Indonesia, dan (2) menegakkan dan mengembangkan ajaran agama Islam, dan juga berdirinya HMI memiliki misi yang jelas dan cita-cita tinggi untuk diperjuangkan hingga tercapai dalam kehidupan berbangsa, bermasyarakat dan bernegara dalam menegakkan dan mengembangkan agama islam yang bersumberkan Al-Quran dan As-Sunnah, untuk tegaknya keyakinan tauhid dalam kehidupan berbangsa, bermasyarakat dan bernegara yang majemuk dengan melakukan dakwah amar ma'ruf nahi mungkar. (Solichin, 2010: 21).

HMI cabang Pekanbaru merupakan bagian pimpinan dalam daerah yang menjadi wakil pimpinan di tingkat Kota/Kabupaten, yang beralamatkan di Jalan Paus No 76 A Tangkerang Tengah Pekanbaru, dimana untuk melaksanakan program kerja harus membangun sebuah organisasi yang efektif. Namun kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan anggotanya dapat menyebabkan anggota HMI yang ada di cabang Pekanbaru tersebut kurang peduli terhadap program-program organisasi itu, sehingga keanggotaan yang mereka hanya berupa simbolis saja. Untuk itu maka diperlukan suasana interaksi dan berkomunikasi yang dapat memberikan informasi dan untuk mendekatkan tali silaturahmi sehingga tercapai kepuasan baik kepada pimpinan tetapi juga sesama bawahan.

Kepengurusan HMI cabang pekanbaru yang periodenya satu tahun saja memang tidak banyak yang dapat dilakukan, persoalan-persoalan yang dihadapi HMI seperti kurang informasi dan komunikasi antar pengurus, persoalan tersebut

dapat dilihat adanya pengurus yang kurang aktif, adanya pengurus yang jarang hadir dalam rangka kegiatan yang diprogramkan maupun kegiatan yang tidak diprogramkan, akibatnya kepada masing-masing individu kurang bekerjasama secara kolektif yang berdampak pada organisasi HMI cabang Pekanbaru karena tidak berjalannya sebagian program.

Melihat kondisi saat ini HMI membutuhkan kader yang dapat mengejawantahkan kembali sebuah tujuan organisasi supaya organisasi menjalankan komunikasi organisasi dengan sistematis dan efektif, baik itu komunikasi down up, top down ataupun komunikasi horizontal, yang merupakan saluran-saluran komunikasi organisasi dapat mempermudah pertukaran-pertukaran informasi,(Reksodiharjo, 1999: 176).

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan ini dengan mengambil judul **"EFEKTIVITAS KOMUNIKASI ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ISLAM CABANG PEKANBARU"**. Dalam penelitian ini juga penulis hanya memfokuskan mengenai gambaran proses tahapan keefektifan komunikasi yang berlangsung di HMI cabang Pekanbaru secara vertikal maupun horizontal dalam mencapai tujuannya. Untuk itu penulis mengharapkan penelitian yang akan di teliti ini memberikan solusi dan jawaban atas semua permasalahan pada saat ini terhadap Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Pekanbaru, sehingga dapat meningkatkan kembali kualitas Organisasi.

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Adapun acuan yang menjadi alasan penulis untuk melakukan penelitian tentang Efektivitas Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Ingin mengetahui seberapa Efektifnya Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru.
2. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) merupakan organisasi besar dan bersejarah di Negara ini, mempunyai jumlah anggota yang cukup signifikan, hampir seluruh Perguruan Tinggi di Propinsi dan Kabupaten/Kota Organisasi ini ada termasuk Pekanbaru.
3. Permasalahan ini sangat sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis ambil, yakni Jurusan Ilmu Komunikasi.
4. Pengalaman penulis dalam hal ini pernah menjadi pengurus Komisariat DISAINS (Dakwah dan Ilmu Komunikasi-Sains dan Teknologi) UIN Suska Riau dari Tahun 2009-Sekarang.
5. Sebagai kontribusi moral penulis untuk memperkaya referensi perpustakaan, spesifikya terhadap permasalahan berkaitan tentang komunikasi organisasi.
6. Penulis merasa mampu untuk melakukan penelitian ini baik dari segi waktu, tempat dan biaya.

### **C. Penegasan Istilah**



Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan keraguan dalam judul penelitian ini, maka penulis perlu memberikan penegasan beberapa istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini agar dapat menjadikan landasan dalam penulisan selanjutnya.

- 1. Efektivitas :** Berasal dari kata efektif yang memiliki arti keadaan berpengaruh, kemandirian, hal berkesan, kemujaraban, dan keefektifan. (Departemen Pendidikan Nasional, 2008:352). Dapat juga diartikan sebagai hasil guna, ketepatan dan menunjang tujuan (Farida Hamid: 111) Efektivitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menunjang suatu tahapan sejauh mana suatu kelompok mencapai tujuan dan keefektifan komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Pekanbaru.
- 2. Komunikasi Organisasi :** Menurut Goldhaber didefinisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah yang mencakup komunikasi internal maupun eksternal (Muhammad, 2009: 67). Selain itu pengertian Komunikasi Organisasi adalah komunikasi antarmanusia (*human communication*) yang terjadi dalam konteks organisasi dimana terjadi jaringan-jaringan pesan satu sama lain yang saling bergantung satu sama lain, (Burhan Bungin, 2006: 274).
- 3. Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) :** Sebuah Organisasi kader umat dan bangsa, yang bersifat mandiri, independen ditengah Pluralisme umat dan kebhinekaan bangsa. Awal abad ke-20 untuk memerdekakan Indonesia tercermin dalam dua tujuan awal berdirinya HMI di Yogyakarta pada 5

Februari 1947 bertepatan dengan 14 Rabiul Awal 1366 H, yaitu (1) mempertahankan negara Republik Indonesia dan mempertinggi derajat rakyat Indonesia, dan (2) menegakkan dan mengembangkan ajaran agama Islam, dan juga berdirinya HMI memiliki misi yang jelas dan cita-cita tinggi untuk diperjuangkan hingga tercapai dalam kehidupan berbangsa, bermasyarakat dan bernegara dalam menegakkan dan mengembangkan agama islam yang bersumberkan Al- Quran dan As-Sunnah, untuk tegaknya keyakinan tauhid dalam kehidupan berbangsa, bermasyarakat dan bernegara yang majemuk dengan melakukan dakwah amar ma'ruf nahi mungkar. (Solichin, 2010: 21).

- 4. Cabang** : Adalah bagian pimpinan dalam daerah yang menjadi wakil pimpinan di tingkat Kota/Kabupaten, yang beralamatkan di Jalan Paus No 76 A Tangkerang Tengah Pekanbaru, (Bagian VII Pasal 40 ART HMI).

#### **D. Permasalahan**

##### **a. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah masalah-masalah yang dapat dilihat pada objek dan subjek penelitian yang kemudian dirumuskan. Maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimana peranan komunikasi organisasi internal pengurus HMI cabang pekanbaru ?
- 2) Apa saja yang mempengaruhi proses komunikasi organisasi?
- 3) Apa sajakah usaha yang dilakukan pengurus dalam mencapai tujuan organisasi ?

4) Bagaimana efektivitas komunikasi organisasi vertikal, horizontal pengurus HMI cabang Pekanbaru ?

#### **b. Pembatasan Masalah**

Dari uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, diketahui bahwa penelitian ini terfokus kepada permasalahan yakni: Efektivitas Komunikasi antara organisasi vertikal (atasan dan bawahan) dan horizontal (sesama anggota) pengurus HMI Cabang Pekanbaru.

#### **c. Perumusan Masalah**

Dalam Penelitian ini penulis akan memfokuskan pembahasan kepada Efektivitas Komunikasi Organisasi yang terjadi di Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru. Dengan demikian Permasalahan ini timbul sebuah pertanyaan yang ingin dicari jawabannya yaitu:

Bagaimana Efektivitas Komunikasi Organisasi Pengurus Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru ?

### **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui lebih jelas efektivitas komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru.

#### **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini antara lain :

1. Bagi Pengurus HMI untuk memberikan pemahaman terhadap pengurus HMI maupun kepada seluruh kader HMI betapa urgensinya peran dari keefektifan komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru.
2. Bagi penulis ini sangat berguna tidak hanya saja untuk syarat menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi khususnya Jurusan Ilmu Komunikasi, konsentrasi Public Relations (PR). Tetapi penelitian ini berguna untuk sebagai lumbung ilmu pengetahuan yang dapat diketahui oleh orang lain, dan menjadi pelajaran bagi penulis untuk mencoba mengaplikasikan ilmu yang telah didapatkan selama proses belajar mengajar di kampus.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai solusi bagi kader HMI dalam melakukan interaksi dalam kehidupan sehari-hari.
4. Berguna untuk menambah cakrawala dan khazanah ilmu pengetahuan.

## **F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional**

Pada bagian ini akan disajikan tentang kerangka teoritis dan konsep operasional yang akan dijadikan sebagai tolak ukur dalam penelitian. Kerangka teoritis memuat teori-teori yang akan mempermudah dalam menjawab permasalahan secara teoritis pula. Dengan kerangka teoritis ini konsep operasional di formulasikan untuk mempermudah pelaksanaan penelitian di lapangan.

### **1. Kerangka Teoritis**

#### **a) Efektivitas Komunikasi**

Efektivitas Berasal dari kata Efektif yang memiliki arti keadaan berpengaruh, kemandirian, hal berkesan, kemujaraban, dan keefektifan. (Departemen Pendidikan Nasional, 2008:352). Dapat juga diartikan sebagai hasil guna, ketepatangunaan dan menunjang tujuan (Farida Hamid: 111).

Efek adalah hasil akhir dari suatu komunikasi, yakni sikap dan tingkah laku orang, sesuai atau tidak sesuai dengan yang kita inginkan (Widjaja, 2000: 38). Apabila sikap dan tingkah laku orang lain itu sesuai maka itu berarti komunikasi itu berhasil, demikian juga efek ini pada hakikatnya dapat dilihat dari : *personal opinion, public opinion dan majority opinion*.

Efektif, pada dasarnya merupakan perbandingan antara target suatu kegiatan yang telah ditetapkan dan realisasi hasil dicapai dalam pelaksanaan kegiatan tersebut (Nining I. Soesilo, 2000). William Dunn (1998) mendefinisikan efektif sebagai seberapa besar manfaat dari suatu kegiatan yang dilakukan, terhadap sasaran kegiatan tersebut, pengertian efektif menunjukkan kepada, seberapa besar target suatu kegiatan tercapai dan seberapa besar manfaat dari suatu kegiatan tersebut dirasakan oleh sasaran kegiatan yang bersangkutan. Dengan perkataan lain, menunjukkan kepada pencapaian ; (a). Hasil dari pelaksanaan suatu kegiatan (b). Manfaat dari pelaksanaan suatu kegiatan bagi sasaran kegiatan. Apabila tingkat pencapaian realisasi dari kegiatan tersebut tinggi dan manfaat dari kegiatan tersebut dirasakan oleh sasaran kegiatan juga cukup tinggi maka

pelaksanaan kegiatan tersebut dikatakan “Efektif”. Sebaliknya jika tingkat pencapaian realisasi kegiatan tersebut rendah dan manfaat dari kegiatan tersebut dirasakan oleh sasaran kegiatan tersebut juga rendah maka pelaksanaan kegiatan tersebut dikatakan “Tidak efektif” (Daryanto, 2010: 58)

Menurut Wilbur Schraam mengatakan bahwa untuk mendapat efek yang baik dari komunikasi, maka prosedur yang ditempuh adalah A – A Procedure, yaitu proses dari perhatian ke tindakan.

- a. Attention (Perhatian)
- b. Interest (Kepentingan)
- c. Desire (Keinginan)
- d. Decision (Keputusan)
- e. Action (Tindakan).

Efektivitas adalah suatu hubungan organisasi dengan lingkungannya, efektivitas yang baik merupakan faktor positif bagi ketahanan suatu organisasi. Bahwa sebuah organisasi menguasai lingkungannya, maka organisasi tersebut telah memberikan kondisi lingkungan yang kondusif (J. Winarti, 2004 : 81). Efektivitas merupakan pencapaian tujuan secara tepat atau memilih tujuan-tujuan yang tepat dari serangkaian alternatif atau pilihan cara dan menentukan pilihan dari beberapa pilihan lainnya (Nasrullah: 2011).

Pada dasarnya, komunikasi merupakan suatu bentuk kegiatan, penyampaian pesan dari sumber pesan kepada penerima pesan. oleh karena

itu komunikasi efektif dapat diartikan sebagai suatu kegiatan komunikasi yang dapat mencapai hasil (output) sebagai mana diharapkan dan termuat dalam pesan tersebut serta dapat memberikan kemanfaatan yang besar kepada sasaran komunikasi atau penerima pesan (Daryanto, 2010: 59). Komunikasi yang efektif dapat terjadi apabila tidak ada penyimpangan (distorsi) dari target hasil (output) yang hendak dicapai, dan manfaat yang dapat dirasakan oleh sasaran.

Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Sebagai seorang komunikator dalam sebuah organisasi harus bisa menyesuaikan metode dan teknik dalam berkomunikasi. (Effendy, 2004: 116).

Dalam suatu organisasi kita sering lihat ada individu yang bekerja ekstra demi berjalannya organisasi, individu tersebut terpisah dari individu lainnya sebaliknya individu yang bekerjasama secara berkelompok sebagai kerja tim (Team work) bagi individu yang bekerja secara individu sedangkan suatu kelompok kerja, maka efektivitasnya merupakan hasil dari penggabungan efektivitas individu lainnya (Tampubolon, 2004 : 74). Efektivitas komunikasi dalam organisasi merupakan komunikasi interpersonal yang dinyatakan efektif apabila pertemuan komunikasi memberikan kesan menyenangkan komunikan (Rakhmat, 2005 : 118)

Efektivitas Komunikasi

a. Kontak Sosial

Bahwa komunikasi adalah proses timbal balik (dua arah) antar sumber pesan informasi dengan penerima pesan. Bila seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain dan orang itu memberikan respon, maka proses komunikasi dapat dikatakan berlangsung. Manusia sebagai pribadi dan makhluk sosial akan saling berkomunikasi dan mempengaruhi satu sama lain dalam hubungan yang beranekaragam, dengan cara dan gaya yang berbeda-beda.

Salah satu karakteristik yang paling mendasar (*fundamental*) dari komunikasi adalah pengaitan atau hubungannya dengan perilaku (*behavior*). Behavior dikatakan dengan hubungan anantara dua orang manusia atau lebih. Dengan demikian akan terlihat apabila telah timbul kontak sosial, tanpa itu perilaku tidak tampak atau menampakkan diri, tidak-timbul pada permukaan.

b. Atribut- Atribut

Pada dasarnya komunikasi dicirikan oleh sejumlah atribut tertentu. Pemahaman atas atribut itu besar artinya bagi peningkatan pengertian mengenai komunikasi dan prosesnya.

Agus dharma “atribut-atribut dan efektivitas komunikasi” mengemukakan:

- 1) Terjadinya komunikasi tidak dapat dihindari.
- 2) Komunikasi merupakan konsep transaksional.



3) Komunikasi telah terjadi apabila penerima pesan atau informasi telah terpengaruh.

4) Komunikasi tidak dapat berdiri sendiri diluar konteks.

c. Masalah dalam Proses Komunikasi.

Informasi yang disampaikan patut disadari banyak sekali pesan yang di tafsirkan lain pada penerima pesan, dengan demikian efektivitas pesan atau informasi dengan kualitas pesan dikalikan persepsi penerimanya, Pada dasarnya komunikasi tidak hanya menekankan pada proses dan media digunakan, namun tetapi tujuan akhir proses itu sendiri. Komunikasi yang efektif terjadi tidak hanya sekadar saat seseorang telah melekatkan arti tertentu terhadap perilaku orang lain, tetapi juga pada persepsinya yang sesuai dengan pemberi pesan atau informasi.

d. Empati (*Empathy*)

Empati diartikan sebagai suatu kemampuan untuk menempatkan diri seolah-olah sebagai komunikan. Komunikator harus dapat mengetahui apa yang akan diperbuatnya seandainya ia sebagai komunikan. Empati juga sering disebut pembentukan suatu pribadi khalayak oleh komunikator seandainya ia menjadi komunikan (seolah-olah).

e. Umpan balik (*FeedBack*)

Dengan adanya umpan balik, situasi ketidakmenentuan dapat ditekan sekecil mungkin. Pemberi pesan atau penerima pesan itu diterjemahkan sama oleh penerima, dengan adanya umpan balik terciptanya komunikasi dua arah, tanpa adanya umpan balik kerancuan dapat timbul sebagai akibat penafsiran yang salah atau keliru.

Pada hakikatnya, “Komunikasi Efektif” merupakan variabel “output/ hasil kerja” dari kinerja variabel “kegiatan komunikasi” dengan perkataan lain, komunikasi efektif merupakan variabel yang “terpengaruh” (*dependent variabel*), sedangkan kinerja “kegiatan komunikasi” merupakan variabel yang “berpengaruh” (*independent variabel*), dapat diketahui bahwa didalam komunikasi terkandung unsur-unsur sebagai berikut :

1. Pemberi pesan (*Encoder*)
2. Isi pesan/ muatan pesan
3. Proses pemberitahuan/dialog/ musyawarah
4. Penerima Pesan (*Decoder*)
5. Umpan balik (*Feedback*) dari penerima pesan kepada pemberi pesan.

Menurut Cutlip and Center agar komunikasi berjalan efektif, ada empat tahapan yang penting antara lain:

- a. *Fact Finding*, mengumpulkan fakta/data sebelum melakukan suatu kegiatan.
- b. *Planning*, membuat rencana kegiatan. Perencanaan meliputi : Sender, Message, dan Receiver.

- c. *Communicating*, melaksanakan komunikasi.
- d. *Evaluation*, mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapai.

Namun demikian, ketika berkomunikasi, sebaiknya kita tidak melupakan hal-hal yang memengaruhi keefektifan komunikasi kita, yaitu adanya persaingan, kebiasaan manusia yang suka membandingkan, efektif yang bermacam-macam dihasilkan dalam berkomunikasi, media massa yang memberikan efek dengan variasi yang besar kepada khalayak perorangan (Daryanto, 2010 : 65).

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam teknik berkomunikasi secara efektif antara lain :

- a. Memahami maksud dan tujuan berkomunikasi
- b. Mengenali komunikan.
- c. Berorientasi pada tema komunikasi
- d. Menyampaikan tema dengan jelas.
- e. Menggunakan alat bantu yang sesuai
- f. Menjadi pendengar yang baik
- g. Memusatkan perhatian.

Ciri- ciri komunikasi yang efektif adalah :

1. Komunikasi langsung (tidak ragu menyampaikan pesan)
2. Congenial (ramah dan bersahabat)

3. Menyampaikan gagasan dengan jelas/Pemahaman
4. Responsif (memerhatikan keperluan dan pandangan orang lain).
5. Jujur
6. Tindakan
7. Asertif (tidak takut mengatakan apa yang diinginkan dan mengapa).

Komunikasi dianggap efektif paling tidak harus menghasilkan lima hal antara lain pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan tindakan (Daryanto, 2010: 138)

1. Informasi yang menghasilkan pengertian

Pengertian artinya penerimaan yang cermat dari isi pesan seperti yang dimaksud oleh pemberi/sumber pesan. Betapa sering kita bertengkar karena pesan kita diartikan lain.

2. Informasi yang menghasilkan kesenangan.

Tidak semua komunikasi ditujukan untuk menyampaikan informasi dan membentuk pengertian. Ketika kita mengucapkan “selamat pagi, apa kabar?”, kita tidak bermaksud mencari keterangan /informasi. Komunikasi ini dimaksud untuk menimbulkan kesenangan. Komunikasi seperti inilah yang membuat hubungan kita hangat, akrab dan menyenangkan.

3. Informasi yang memengaruhi sikap

Komunikasi ini paling sering kita lakukan. Komunikasi ini disebut juga komunikasi persuasi. Misalnya, khotib membangkitkan sikap beragama

dan mendorong jemaah beribadah lebih baik. Setelah itu, guru mengajak muridnya lebih mencintai ilmu pengetahuan.

4. Menghasilkan hubungan sosial yang lebih baik.

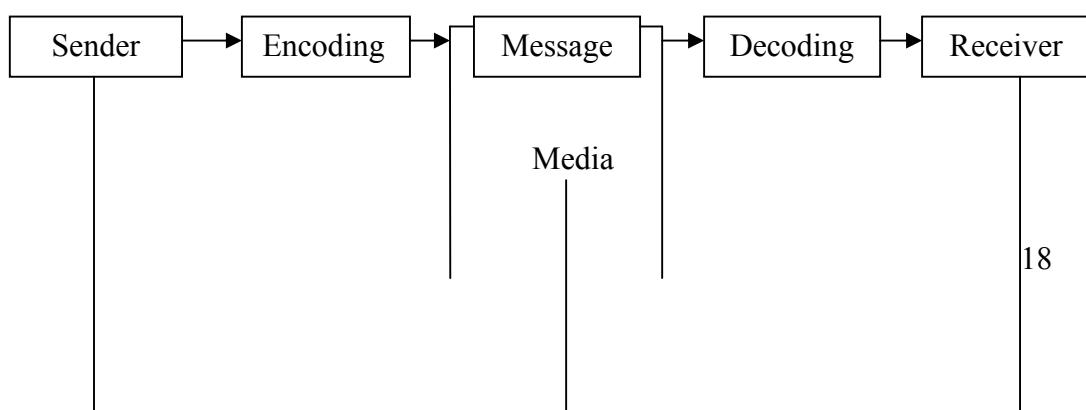
Sebuah penelitian yang pernah dilakukan oleh Philip G Zimbardo membuktikan bahwa kurangnya komunikasi (tingginya anominitas /tidak saling mengenal).

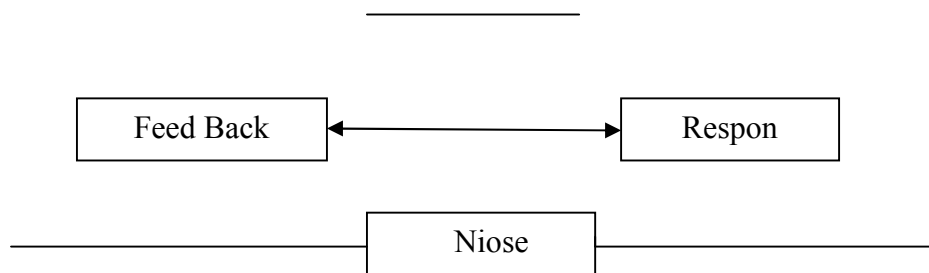
5. Menghasilkan tindakan nyata

Komunikasi yang menimbulkan pengertian memang sukar, jauh lebih sukar lagi komunikasi persuasif yang menghasilkan tindakan nyata atau yang mendorong orang untuk bertindak. Namun demikian, keberhasilan komunikasi biasanya diukur dari tindakan nyata yang dihasilkan. Karena untuk menimbulkan tindakan, kita harus berhasil lebih dahulu menanamkan pengertian, membentuk dan mengubah sikap atau menumbuhkan hubungan yang baik. Tindakan adalah hasil kumulatif seluruh proses komunikasi.

Model komunikasi yang menegaskan faktor-faktor kunci dalam komunikasi efektif adalah model komunikasi yang dikemukakan oleh Philip Kotler.

Berikut Model Komunikasi yang ditampilkan oleh Philip Kotler





Gambar I unsur-unsur dalam proses Komunikasi

Penegasan tentang unsur-unsur dalam proses komunikasi antara lain sebagai berikut :

- a. *Sender* : Komunikator yang menyampaikan pesan kepada seseorang atau sejumlah orang.
- b. *Encoding* : Penyampaian yakni proses pengalihan pikiran kedalam bentuk lambang.
- c. *Message* : Pesan yang merupakan seperangkat lambang bermakna yang disampaikan oleh komunikator.
- d. *Media* : Saluran komunikasi tempat berlalunya pesan dari komunikator kepada komunikan.
- e. *Decoding* : Pengawasan yaitu proses dimana komunikan menetapkan makna pada lambang yang disampaikan oleh komunikator kepadanya.
- f. *Receiver* : Komunikasi yang menerima pesan dari komunikator
- g. *Respon* : Tanggapan, seperangkat reaksi pada komunikan setelah diterpa pesan.
- h. *Feed Back* : Umpan balik, yakni tanggapan komunikan apabila tersampaikan atau disampaikan kepada komunikator.

- i. *Noise* : Gangguan tak terencana yang terjadi dalam proses komunikasi sebagai akibat diterimanya pesan lain oleh komunikan yang berada dengan pesan yang disampaikan oleh komunikator. (Efendy, 2000:18)

Menurut Redi Panuju (2001: 26) Efektivitas organisasi meliputi: efisiensi, kepemimpinan, motivasi, kinerja, komitmen dan kepuasan. Pada dasarnya tingkat Efektivitas Komunikasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor tersebut dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu faktor Intern dan faktor Ex-Tern (Daryanto, 2010 :59).

Faktor Intern antara lain:

- a. Sumber pesan (*Encoder*)
- b. Isi pesan itu sendiri
- c. Penerima pesan (*Decoder*)
- d. Media yang digunakan untuk melakukan komunikasi.

Faktor Extern antara lain:

- a. Kebijakan yang melingkupi proses komunikasi.
- b. Kondisi sosial/politik yang melingkupi proses tersebut.
- c. Kondisi lingkungan yang kondusif lainnya.

## **b) Defenisi Komunikasi Organisasi**

Devito (1997:337), menjelaskan organisasi sebagai sebuah kelompok individu yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan tertentu, organisasi tidak mungkin berada tanpa komunikasi (Burhan Bungin,2006: 273). Apabila tidak ada komunikasi yang efektif maka akan mengalami hambatan dalam sebuah

tujuan organisasi, Komunikasi adalah sebuah tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat didalamnya guna mencapai kesamaan makna. Tindakan komunikasi tersebut dapat dilakukan dalam berbagai konteks, antara lain adalah dalam lingkup organisasi (*organizational communication*). Dalam konteks organisasi, pemahaman mengenai peristiwa-peristiwa komunikasi yang terjadi di dalamnya, seperti apakah intruksi pimpinan sudah dilaksanakan dengan benar oleh karyawan ataupun bagaimana bawahan mencoba menyampaikan keluhan pada atasan, memungkinkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan hasil yang diharapkan, merupakan contoh sederhana untuk memperlihatkan bahwa komunikasi merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi internal maupun eksternal kampus,(Burhan Bungin,2006: 257).

Komunikasi Organisasi Menurut Goldhaber didefenisikan sebagai proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang saling berubah-ubah yang mencakup komunikasi internal maupun eksternal (Muhammad, 2009: 67). Dalam setiap kegiatan atau aktifitas di suatu organisasi, sangat membutuhkan sekali komunikasi efektif dalam mencapai tujuan saling pengertian dan kerjasama (*team work*) pada setiap anggota atau kader HMI itu sendiri.



Menurut Thayer Komunikasi Organisasi sebagai arus data yang akan melayani komunikasi organisasi dan proses interkomunikasi dalam beberapa cara, dengan tiga sistem komunikasi dalam organisasi yaitu:

- a. Berkenaan dengan kerja organisasi seperti mengenai tugas-tugas atau beroperasi organisasi.
- b. Berkenaan dengan pengaturan organisasi seperti perintah-perintah, aturan-aturan dan petunjuk-petunjuk.
- c. Berkenaan dengan pemeliharaan dan pengembangan organisasi (Muhammad, 2000: 66).

Komunikasi Organisasi terjadi dalam suatu organisasi, bersifat formal dan juga informal, dan berlangsung dalam jaringan yang lebih besar daripada komunikasi kelompok. Oleh karena itu, organisasi dapat diartikan sebagai kelompok dari kelompok-kelompok. Komunikasi organisasi sering kali melibatkan komunikasi diadik, komunikasi antarpribadi, dan ada kalanya komunikasi publik. Komunikasi formal adalah komunikasi menurut struktur organisasi yakni, komunikasi kebawah, komunikasi keatas dan komunikasi horizontal, sedangkan komunikasi informal tidak bergantung pada struktur organisasi seperti, komunikasi antar sejawat, juga termasuk seletingan dan gosip, (Deddy Mulyana, 2007: 83).

### **c) Teori Organisasi**

#### **1. Teori Mutakhir**

##### **a. Teori Weick Mengenai Pengorganisasian**

Weick (1979) menyatakan bahwa “kata organisasi adalah kata benda, kata ini juga merupakan suatu mitos. Bila anda mencari organisasi, anda tidak akan menemukannya. Yang anda akan temukan adalah sejumlah peristiwa yang terjalin bersama-sama, yang berlangsung dalam kawasan nyata, urutan-urutan peristiwa tersebut, jalur-jalurnya, dan pengaturan temponya, merupakan bentuk-bentuk yang seringkali kita nyatakan secara tidak tepat bila kita membicarakan organisasi. Fokusnya jelas yaitu *pengorganisasian* alih-alih *organisasi*. Proses pengorganisasian menghasilkan apa yang dinamakan organisasi. penekanannya terletak pada aktivitas dan proses. Apakah suatu organisasi memiliki struktur? Ya, organisasi memiliki struktur, tetapi “bagaimana suatu organisasi bertindak dan bagaimana organisasi tersebut tampil ditentukan oleh struktur yang ditetapkan oleh pola-pola reguler perilaku yang saling bertautan” (Weick, 1979, hlm.90)

Menurut konsep weick, suatu sistem jelas bersifat manusiawi. Manusia tidak hanya menjalankan organisasi; manusia merupakan organisasi tersebut, umat manusia menghadapi lingkungan yang rumit dan sering kali tidak menentu, weick berpendapat bahwa untuk pengorganisasian. Ia juga tidak membuat pemisahan yang tajam antara organisasi dan lingkungan, ia mengemukakan pandangan yang lebih subjektif dan berpendapat

bahwa orang-orang terlibat secara aktif dalam menciptakan dunia mengenai mereka.

Proses pengorganisasian, ada tiga tahap utama dalam proses pengorganisasian. Weick (1979) menyebutkan ketiga tahap ini secara khusus sebagai “pemeranan (menghimpun sesuatu bagian dari sejumlah pengalaman untuk diperhentikan lebih lanjut), seleksi (memasukkan seperangkat penafsiran kedalam bagian yang dihimpun) dan retensi (penyimpanan segmen-segmen yang sudah diinterpretasikan untuk pemakaian pada masa mendatang)” (hlm.45)

Sifat organisasi/manusia, dalam sistem yang dipahami oleh weick, benda-benda berada pada keadaan yang berubah secara terus menerus (evolusi). Weick (1985) menyatakan bahwa dalam diskusi-diskusi mutakhir mengenai organisasi “*rasionalitas* dipandang sebagai sebuah himpunan resep yang berubah bila isu berubah, sebagai dalih untuk menarik minat sumber daya dan legitimasi dan sebagai suatu proses pasca tindakan yang digunakan secara *retrospektif* untuk menentukan alasan atas tindakan tersebut.

Weick (1977) menyatakan bahwa “organisasi yang efektif bersifat antara lain :

- 1) Cerewet
- 2) Canggung
- 3) Percaya tahkyul
- 4) Hipokrit

- 5) Monster
- 6) Mengcengkram
- 7) Pengeluyur
- 8) Penggerutu.

Implikasi-implikasi bagi komunikasi organisasi menurut Weick (1985) ia memberikan sejumlah implikasi bagi praktik ketatausahaan satu diantaranya yang terutama sesuai untuk komunikasi organisasi adalah :

Mengelola makna adalah memandang organisasi anda sebagai sebuah himpunan prosedur untuk berdebat dan menafsirkan. Dalam setiap penilaian organisasi, ajukan pertanyaan-pertanyaan seperti : Bagaimana kita mengemukakan pemenang perdebatan? Kapan kita memberikan tafsiran? Tafsiran apa yang cenderung kita sukai? Penafsiran siapa yang tampaknya menonjol?

#### **b. Teori Kultural Organisasi**

“Kata yang menggaung” untuk penelaah organisasi yang diperbincangkan pada tahun 1960-an dan hampir sepanjang tahun 1970-an adalah *sistem*. Dalam teori ini membahas mengapa konsep budaya menjadi pemikiran serius, menelaah konsep budaya organisasi, memeriksa masalah budaya organisasi dan implikasi bagi komunikasi organisasi.

Budaya dan perubahan ke arah subjektivisme, daya tarik istilah “budaya” bagi kalangan akademisi dan praktisi jangan diabaikan. Teori-teori struktur, perilaku dan sistem sosial

menggambarkan sudut pandang ini. Semua ini berhubungan dengan mekanisme yang menjaga stabilitas organisasi. Analisis organisasi menitikberatkan pada efisiensi proses-proses dan struktur-struktur yang mempertahankan sistem. Beberapa metafora yang dikaitkan dengan perspektif fungsionalis meliputi mesin, organisme, dan sistem.

Konsep budaya organisasi, budaya organisasi didefinisikan salah satu caranya adalah dengan menganggap organisasi itu sebagai terbuat dari “benda”, atau artifak-artifak budaya (*cultural artifacts*), kisah-kisah dan ritual. Beberapa penganut persepektif fungsioanalisis (objektif), bila budaya dianggap sebagai suatu pembentukan pemahaman, maka budaya organisasi ini diidentifikasi melalui proses-proses pembentukan pemahaman, dan perilaku-perilaku simbolik menjadi fokus perhatian. Mendengarkan apa yang dikatakan orang-orang menjadi suatu yang perlu agar dapat melihat apa makna pengalaman mereka sedangkan persepektif interpretatif (subjektif) melihat budaya organisasi sebagai proses-proses pembentukan pemahaman yang membentuk realitas organisasi dan dengan demikian memberikan makna kepada keanggotaannya.

Isu-isu budaya organisasi, konsep budaya organisasi memancing sejumlah isu lainnya. Bagaimana tingkat analisis organisasi yang tepat? Apa tujuan analisis budaya? Dapatkah budaya dikelola? Apakah implikasi etis penelitian semacam ini?

Bagaimanakah analisis budaya seperti ini dievaluasi? Apakah manfaat analisis budaya?

Implikasi-implikasi bagi komunikasi organisasi, peranan komunikasi dalam budaya organisasi dapat dilihat secara berlainan bergantung pada bagaimana budaya dikonsepsikan. Bila budaya dianggap sebagai sebuah himpunan artifak simbolik yang dikomunikasikan kepada anggota organisasi untuk pengendalian organisasi, maka komunikasi dapat diartikan sebagai sebuah sarana yang memungkinkan perolehan hasilnya. Bila budaya ditafsirkan sebagai pembentukan pemahaman, proses komunikasi itu sendiri menjadi pusat perhatian utama karena proses inilah yang merupakan pembentukan makna tersebut.

#### **d) Macam-macam Komunikasi Organisasi**

Aliran informasi dapat menentukan iklim dan moral organisasi, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada aliran informasi. Tantangan dalam berorganisasi adalah bagaimana menyampaikan informasi keseluruhan bagian organisasi, untuk menjalankan dan mencapai tujuan tersebut (Daryanto, 2010 : 164). Bentuk utama dari arus pesan/aliran informasi dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi seperti dalam struktur organisasi (Arni Muhammad,2000: 108) :

##### **1. Komunikasi Vertikal.**

Komunikasi vertikal mencakup seluruh transaksi yang meliputi baik aliran informasi kebawah maupun keatas yang terjadi antara bawahan dengan

atasan, Komunikasi kebawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi kebawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Menurut Lewis (1987) komunikasi kebawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalah pahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Sedangkan menurut Effendy (2001 : 123) komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atasan kebawah (*downward communication*) dan dari bawah keatas (*upward communication*) adalah komunikasi dari pimpinan kepada bawahan dan dari bawahan kepada pimpinan secara timbal balik (*two-way traffic communication*).

Secara umum komunikasi kebawah dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe yaitu: Intruksi tugas, rasional, ideologi, informasi dan balikan. Fungsi aliran informasi dari atas kebawah antara lain berupa pemberian atau penyampaian intruksi kerja (*job intruction*), penjelasan dari pimpinan tentang mengapa suatu tugas perlu dilaksanakan (*job retionnale*), penyampaian informasi mengenai peraturan-peraturan yang berlaku (*procedures and practices*), pemberian motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik (Daryanto, 2010 : 164).

Komunikasi vertikal (keatas) adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Menurut Smith (Goldhaber, 1986) komunikasi ke atas berfungsi sebagai balikan bagi pimpinan memberikan petunjuk tentang keberhasilan suatu pesan yang disampaikan kepada bawahan dan dapat memberikan stimulus kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam merumuskan pelaksanaan kebijaksanaan bagi organisasinya.

Fungsi komunikasi keatas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu antara lain sebagai berikut:

- a. Arus komunikasi keatas memberikan informasi yang berharga bagi pembuat keputusan.
- b. Komunikasi keatas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
- c. Komunikasi keatas menjadikan supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dimaksudkan dari arus informasi yang kebawah.
- d. Komunikasi keatas membantu anggota mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dengan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugasnya dan organisasi.

## **2. Komunikasi Horizontal**



Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya didalam organisasi, pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan seperti, koordinasi, pemecahan masalah, penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi.

Komunikasi horizontal mencakup seluruh penyampaian informasi yang mengalir secara lateral dalam suatu organisasi. Tranmisi ini dapat dikelompokkan menurut terjadinya yakni antara para karyawan dalam kelompok kerja yang sama, antara kelompok-kelompok yang mempunyai kedudukan (status) sederajat atau antara departemen (Sukanto 1999: 180)

Komunikasi horizontal muncul paling sedikit dikarenakan yakni untuk mengkoordinasikan penugasan kerja, berbagai informasi mengenai rencana dan kegiatan, untuk memecahkan masalah, untuk memperoleh pemahaman bersama, untuk mendamaikan, berunding dan menangani perbedaan, untuk menumbuhkan dukungan antar persona, (Wayne 2005 : 196)

Komunikasi horizontal memiliki tujuan tertentu antara lain sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasi tugas-tugasnya.
- b. Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas-aktivitas.
- c. Memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berada dalam tingkatan yang sama.

- d. Menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian lainnya.
- e. Menjamin pemahaman yang sama
- f. Mengembangkan sokongan interpersonal

**e) Media Komunikasi Organisasi**

Menurut Scott M. Cutlip Dalam buku Efektivitas Public Relations bahwa komunikasi dalam organisasi terjadi dalam bentuk komunikasi lisan dan tertulis yakni sebagai berikut :

**a. Publikasi**

Publikasi organisasi yang ditujukan kepada khlayak ramai, tetapi khususnya kepada publik internal baik melalui media cetak maupun elektronik. Tujuan dari publikasi sebagai berikut :

- a. Menjaga anggota tetap mendapat informasi strategi dan tujuan organisasi.
- b. Memberikan informasi yang dibutuhkan anggota untuk menjalankan tugas mereka yang baik.
- c. Mengaku prestasi dan kesuksesan anggota.
- d. Menciptkan peluang komunikasi dua arah dengan meminta umpan balik, pertanyaan dan perhatian karyawan.

**b. Newsletter**

Adalah bentuk paling umum dari publikasi priodik, newsletter relatif paling mudah, murah dan cepat untuk diproduksi.

**c. Surat**

Surat dianggap komunikasi yang lebih formal, langsung, personal dibandingkan e-mail dan surat juga menimbulkan efek perhatian yang lebih bagi si penerima.

**d. Publikasi Pidato**

Mengemukakan pandangan organisasi dengan mengirim pidato dan pernyataan pandangan secara elektronik melalui web site adalah salah satu metode komunikasi yang efektif untuk memberikan komunikasi kepada publik internal.

**e. Bulletin dan Pengumuman Elektronik**

Penggunaan bulletin sudah menyebar luas dan banyak digunakan organisasi-organisasi sebagai salah satu komunikasi dengan anggota agar mereka mengetahui informasi dan perkembangan organisasi tersebut.

**f. Komunikasi Tatap Muka**

Temuan riset menunjukkan bahwa anggota lebih suka komunikasi langsung dengan atasannya ketimbang melalui e-mail, memo dan bentuk lainnya. Studi menunjukkan bahwa jenis pesan yang paling efektif bagi anggota adalah komunikasi tatap muka.

**g. Rapat**

Rapat adalah metode komunikasi dua arah dan juga cara komunikasi yang ekonomis dalam jangka panjang karena memberikan ide-ide dan juga anggota lebih suka komunikasi langsung atau tatap muka.

**2. Konsep Operasional.**

Untuk melihat fenomena yang ada dilapangan diperlukan acuan guna melangkah dan mencari data dalam kaitannya dengan masalah yang penulis kaji, dalam masalah ini yang akan diketengahkan adalah efektivitas komunikasi organisasi pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Pekanbaru. Penelitian ini diteliti hanya komunikasi antara sesama atasan/pengurus HMI cabang Pekanbaru.

Guna mengetahui hal tersebut dapat diketahui melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Indikator Efektivitas Komunikasi Organisasi
  - a) Indikator vertikal dari atasan ke bawahan
    1. Komunikasi langsung, atasan bertatap muka menggunakan telepon, e-mail dan surat dalam menyampaikan pesan kepada bawahan.
    2. Congenial
      - a) Atasan menyapa dengan ramah kepada bawahan.
      - b) Adanya komunikasi yang menyenangkan antara atasan dan bawahan yang sifatnya menghibur.
    3. Pemahaman, atasan mengerti mengenai pendapat atau keluhan dan kritikan yang disampaikan bawahan.
    4. Responsif
      - a) Atasan bersedia mendengar atau menanggapi keluhan yang disampaikan bawahan.
      - b) Atasan memperhatikan keperluan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Jujur
    - a) Atasan secara terbuka menyampaikan pesan kepada bawahan.
    - b) Atasan tidak menutupi tentang permasalahan organisasi.
  6. Tindakan
    - a) Atasan memberikan reward (penghargaan) terhadap prestasi kerja dan menghargai pendapat bawahan.
    - b) Atasan memberikan teguran kepada anggota yang melakukan kesalahan dengan cara persuasif dan tidak merendahkan martabat bawahan.
  7. Asertif
    - a) Atasan tidak ditekan oleh pihak manapun dalam menyampaikan pesan kepada bawahan.
    - b) Atasan tidak tertekan terhadap usulan yang disampaikan bawahan.
- b) Indikator vertikal dari bawahan ke atasan
1. Komunikasi langsung
    - a) Bawahan setiap bidang dapat berkomunikasi secara langsung dengan atasan dalam menyampaikan pesan.
    - b) Bawahan dapat menyampaikan pesan melalui email, telepon dan surat dengan baik kepada atasan.
  2. Congenial
    - a) Terciptanya hubungan yang menyenangkan antara bawahan dan atasan.

- i. Berbagi cerita dengan atasan.
      - ii. Curahan hati dengan atasan.
    - b) Anggota merasa senang bekerjasama dengan atasan melalui diskusi atau dialog kepada atasan dengan nyaman tanpa merasa tertekan dan keterpaksaan.
  3. Pemahaman
    - a) Anggota setiap bidang mengerti dengan baik pesan yang disampaikan oleh atasan.
    - b) Anggota setiap bidang termotivasi atas pesan yang diberikan atasan sesuai jadwal yang telah ditentukan.
  4. Responsif, bawahan menanggapi dan menjalankan perintah atasan.
  5. Jujur, bawahan selalu terbuka dan bersedia berdiskusi mengenai permasalahan organisasi.
  6. Tindakan, timbulnya sifat saling pengertian dan keinginan anggota melaksanakan program.
  7. Asertif, bawahan tidak merasa tertekan atas perintah atasan.
- c) Indikator Horizontal
1. Komunikasi langsung, terjadinya komunikasi tatap muka secara langsung melalui email atau telepon antar sesama anggota.
  2. Congenial, terciptanya hubungan saling pengertian, keakraban antara sesama anggota sehingga menciptakan suasana yang menyenangkan dalam melaksanakan program.

3. Pemahaman, anggota setiap bidang memahami keluhan yang disampaikan temannya.
4. Responsif, setiap anggota bersedia mendengarkan atau menanggapi keluhan yang disampaikan temannya.
5. Jujur, antara sesama anggota saling terbuka dalam memberikan informasi atau pesan sehingga terciptanya hubungan sosial yang baik.
6. Tindakan, sesama anggota saling memberikan motivasi atau dukungan dalam melaksanakan program kerja.
7. Asertif, tidak adanya tekanan sesama antar anggota dalam pelaksanaan program kerja.

## **G. Metodologi Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Pekanbaru yang beralamatkan di Jalan Paus No 76 A Tangkerang Tengah Pekanbaru.

### **2. Subjek dan Objek Penelitian**

#### **a. Subjek Penelitian**

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah pengurus Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru.

#### **b. Objek Penelitian**

Sementara yang menjadi Objek Penelitian adalah Efektivitas Komunikasi.

### **3. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **a. Populasi Penelitian**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010 : 173). Sedangkan menurut Sugiyono dalam buku “Statistik Untuk Penelitian” (2002:55) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek, atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik suatu kesimpulan (Ruslan, 2008: 133). Populasi dalam penelitian ini adalah 33 Pengurus HMI cabang Pekanbaru.

#### **b. Sampel Penelitian**

Sebagaimana permasalahan dan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini, penulis dalam melakukan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Total Sampling, yaitu apabila populasi (subjek penelitian) kurang 100 lebih baik diambil semua dan dijadikan subjek penelitian (Arikunto, 1996 : 120)

Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka penulis menarik keseluruhan (total populasi) untuk dijadikan sampel penelitian adalah 33 pengurus HMI cabang Pekanbaru

### **4. Teknik Pengumpulan Data**



Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui:

a. Angket

Penulis memberikan suatu pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk mendapatkan data dari permasalahan yang diteliti.

b. Observasi

Penulis melakukan langsung pengamatan terhadap objek yang menjadi kajian.

c. Dokumentasi

Penulis melakukan pengumpulan data tertulis terutama arsip-arsip tentang pendapat dan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah dalam penelitian ini.

## 5. Teknik Analisa Data.

Teknik Analisa data dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik Analisa Deskriptif Kuantitatif, yaitu dengan menyajikan data dengan cara menganalisis dengan menggunakan tabel frekuensi untuk memperoleh presentase, analisis data kuantitatif ini penulis gunakan untuk menganalisa data dari angket. Untuk mengetahui angka persenan digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan : P = Frekuensi yang sedang dicari

F = Jarak frekuensi atau banyaknya individu

N = Angka presentase.

Hasil observasi terhadap responden dan data kuantitatif seperti jumlah alternatif option yang ada pada lembaran angket, untuk menyimpulkan apakah sangat efektif, efektif, kurang efektif dan tidak efektif, penulis membuat standar sebagai berikut:

- a. 76 % -100% dikategorikan Sangat Efektif (Tinggi)
- b. 56% - 75 % dikategorikan Efektif (Sedang)
- c. 40%- 55 % Kurang Efektif (Rendah)
- d. Dibawah 40 % dikategorikan Tidak Efektif (Arikunto 1998: 195).

## **H. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Alasan Pemilihan Judul, Penegasan Istilah, Permasalahan, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Kerangka Teoritis, Konsep Operasional, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulis.

### **BAB II : TINJAUAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Adalah tentang Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) yang terdiri dari Sejarah HMI dan HMI Cabang Pekanbaru, Perkembangan HMI Cabang Pekanbaru, Struktur HMI Cabang Pekanbaru dan Fungsinya.

### **BAB III : PENYAJIAN DATA**

### **BAB IV : ANALISA DATA**

## **BAB V : PENUTUP**

Penutup berisikan tentang

- a. Kesimpulan
- b. Saran-saran

## **DAFTAR KEPUSTAKAAN**

## **BAB II**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah HMI**

Di awal kemerdekaan, Yogyakarta memiliki peran penting sebagai basis perlawanan menghadapi tentara kolonial Belanda. Ketika Jakarta diduduki Belanda maka ibu kota Republik Indonesia pindah ke Yogyakarta. Akibatnya, kota Gudeg menjadi pusat pemerintahan. Bersamaan dengan itu juga dunia pendidikan tinggi mulai dibangun. Pada tahun 1946 didirikan balai perguruan tinggi Gajah Mada yang pada tahun 1949 menjadi universitas Gajah Mada. Disamping balai Perguruan Tinggi Gajah Mada, di Yogyakarta juga ada perguruan tinggi lainnya, yaitu Sekolah Teknik Tinggi (STT) dan Sekolah Tinggi Islam (STI) dan Akademik Ilmu Kepolisian. Kehidupan di kampus dengan dinamika mahasiswa mulai menggeliat yang mengantar Yogyakarta menjadi kota pelajar hingga sekarang. Mahasiswa ditengah perang kemerdekaan tidak tinggal diam, disamping kuliah mereka ikut juga berjuang. Untuk kepentingan perjuangan mahasiswa mendirikan berbagai organisasi, terutama diawali dengan berdirinya Perserikatan Mahasiswa Yogyakarta (PMY), yang kemudian disusul organisasi-organisasi mahasiswa lainnya.

Dalam situasi yang ditandai dengan propaganda ideologis seperti ini, tidak luput pula, sebagai organisasi mahasiswa PMY terpengaruh oleh para aktivis Partai sosialis (PS), dan karena pergerakannya cenderung condong pada ideologis komunis. Tentu saja tidak semua mahasiswa, khususnya mahasiswa islam sepakat

dengan realitas tersebut, bahkan yang mengemuka didalam kehidupan mahasiswa Yogyakarta adalah pergolakan sebagai ketidakpuasan terhadap PMY. Disisi lain, hadirnya gaya hidup pergaulan hidonis yang jauh dari nilai-nilai islami, mengakibatkan para mahasiswa yang beragama islam (muslim) semakin memantapkan untuk mendirikan organisasi mahasiswa sendiri. Semangat juang mahasiswa Islam kian menggelora dan sudah tidak terbandung lagi, akhirnya, pada tanggal 14 Rabiul awal 1366 H bertepatan dengan 5 Februari 1947 M, berdirilah organisasi mahasiswa yang bernama Himpunan Mahasiswa Islam, yang terkenal dengan sebutan HMI. Lahirnya HMI diprakarsai oleh beberapa mahasiswa Sekolah Tinggi Islam (STI) yang sekarang bernama Universitas Islam Indonesia (UII). Salah seorang dari mereka yang memprakarsai berdirinya HMI adalah Lafran Fane yang kemudian dikukuh sebagai tokoh pemerksa pertama berdirinya HMI.

Ketika pertama kalinya HMI didirikan tanggal 5 Februari 1947 telah merumuskan tujuan yaitu, pertama mempertahankan Republik Indonesia dan mempertinggi derajat rakyat indonesia, kedua mengembangkan dan menegakkan ajaran Islam. Jelas sekali berdirinya HMI memiliki misi yang jelas dan cita-cita tinggi untuk diperjuangkan dalam kehidupan berbangsa, bermasyarakat dan bernegara.

Tujuan HMI secara terus menerus mengalami penyempurnaan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan tanah air Indonesia. Sampai akhirnya pada kongres IX di malang tahun 1969, tujuan HMI kembali menjadi topik pembahasan yang akhirnya menjadi terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang

bernafaskan islam dan bertanggungjawab atas terwujudnya masyarakat adil makmur yang diridhoi Allah *Subhanahu wata'ala*, (Agussalim, 2000:16).

Adapun karakteristik HMI dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berazaskan islam dan bersumberkan pada Al-Quran dan Hadis.
2. Berwawasan ke Indonesian atau kebangsaan.
3. Besifat independen.
4. Bertujuan terbinanya lima kualitas insan cita, didalam pribadi seorang mahasiswa yang beriman dan berilmu pengetahuan serta mampu melaksanakan tugas kerja kemanusiaan.
5. Berfungsi sebagai organisasi kader.
6. Berstatus organisasi mahasiswa.
7. Berperan sebagai organisasi perjuangan.
8. Berkedudukan sebagai organisasi modren.
9. Bertugas sebagai sumber insani pembangunan bangsa.

## **B. Sejarah HMI Cabang Pekanbaru**

Awal berdirinya HMI Cabang Pekanbaru pada tanggal 20 Oktober 1963 M/1382 H, masa itu HMI cabang Pekanbaru dipimpin oleh ketua umum yang pertama bernama (Alm) Drs. Darunbi Lahasy, Berdasarkan surat keputusan pada tanggal 8 Januari 1964/ 16 sya'ban 1383 H. Dengan didirinya HMI di Provinsi Riau yang berkedudukan di ibu Kota Provinsi yaitu Kota Pekanbaru, memiliki peran penting dalam kondisi negara serta umat Islam yang terancam dilanda dikotomi pemahaman ajaran islam, baik secara nasional maupun secara lokal termasuk di pekanbaru pada spesifiknya.

Sebagai motivasi berdirinya HMI secara nasional yang telah disebutkan sebelumnya antara lain : pertama mempertahankan republik indonesia dan mempertinggi derajat rakyat indonesia, kedua mengembangkan dan menegakkan ajaran islam. Kondisi demikian secara objektif secara nasional sehingga sampailah di Pekanbaru karena kebutuhan penghayatan keagamaan sebagai mahasiswa. Dimana pada waktu itu belum mendapat tempat yang riil serta tuntutan perjuangan bangsa indonesia dan penjajahan dan mempertahankan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Seperti yang tercantum dalam dokumen HMI cabang Pekanbaru diungkapkan bahwa pada saat ini Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru mengalami krisis antara hidup dan mati dengan, kata-kata “ Ganyang HMI” dan awal Mei 1965 samapai tercetusnya U 30 S/PKI, dimana HMI ketika itu selalu berusaha menjaga kesatuan dan persatuan dengan berbagai organisasi masyarakat maupun dengan organisasi ekstra universitas yang tidak anti HMI.

Kelahiran HMI secara nasional adalah tuntutan sejarah, namun dibalik itu semua HMI mendapatkan fitnah yang bersifat subjektif didalam kehidupan sehingga merasuk kepengurusan ataupun anggota. Pada tahun 1968 HMI Cabang Pekanbaru yang dipimpin oleh Jusnir masa periode 1968-1969, adanya intervensi dari basis-basis G.30 S/PKI, semuanya dapat dibuktikan dengan ditangkapnya tiga orang tokoh komunis internasional di Bagan Siapi-api dan terdapatnya gerakan yang bernama Tentera Pembebasan Rakyat (TPR) pada perbatasan Riau dan Jambi, (*Sumber data, HMI cabang Pekanbaru : 2005*).

### **C. Perkembangan HMI Cabang Pekanbaru**

Setelah HMI Cabang Pekanbaru mulai dirasakan eksistensinya. Maka kegiatan organisasi terbentuklah kader-kader di komisariat masing-masing perguruan tinggi di Pekanbaru, antara lain yaitu:

1. Komisariat TAKESI (Tarbiyah dan Keguruan-Psikologi) UIN Suska Riau.
2. Komisariat DISAINTS (Dakwah dan Ilmu Komunikasi-Sains dan Teknologi) di UIN Suska Riau.
3. Komisariat SUPER (Syariah dan Ilmu Hukum,Ushuluddin-Pertanian dan Perternakan) di UIN Suska Riau.
4. Komisariat FEKONSOS (Ekonomi dan Ilmu sosial) di UIN Suska Riau.
5. Komisariat FKIP (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan) UR di Pekanbaru.
6. Komisariat Fakultas Pertanian UR di Pekanbaru.
7. Komisariat Fakultas Teknik UR di Pekanbaru.
8. Komisariat Fakultas Ekonomi UR di Pekanbaru.
9. Komisariat Fakultas SOSPOL UR di Pekanbaru.
10. Komisariat Fakultas Perikanan UR di Pekanbaru.
11. Komisariat Fakultas Hukum UR di Pekanbaru
12. Komisariat Fakultas FMIPA UR di Pekanbaru.
13. Komisariat Fakultas Ekonomi UIR di Pekanbaru.
14. Komisariat Fakultas Hukum UIR di Pekanbaru.
15. Komisariat FKIP (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan) UIR di Pekanbaru.
16. Komisariat Fakultas Pertanian UIR di Pekanbaru.



17. Komisariat Fakultas FISIP UIR di Pekanbaru.
18. Komisariat Fakultas PAI dan Teknik UIR di Pekanbaru
19. Komisariat UNILAK di Pekanbaru.

Bersama dengan kemajuan perkembangan pendidikan di tanah air. HMI semakin melakukan perluasan di daerah-daerah yang terdapat Perguruan Tinggi, sampai saat ini untuk daerah Provinsi Riau terdapat 4 cabang penuh dan 2 persiapan, yaitu:

1. HMI Cabang Pekanbaru (Penuh)
2. HMI Cabang Bengkalis (Persiapan)
3. HMI Cabang Dumai (Penuh)
4. HMI Cabang Rengat (Penuh)
5. HMI Cabang Tembilahan (Penuh)
6. HMI Cabang Rokan Hulu (Persiapan)

Ditinjau dari struktur organisasi, maka bentuk organisasi yang dipertanggungjawabkan pengurus cabang adalah bentuk garis dan fungsional, sama dengan pengurus besar HMI, dalam organisasi yang berbentuk garis dan fungsional, wewenang ketua umum didelegasikan kepada satuan-satuan organisasi atau bidang-bidang kerja yang dipimpin oleh para ketua dari setiap bidang-bidang kerja yang mempunyai wewenang dan tanggungjawab atas pelaksanaan tugas bidangnya masing-masing. Kemudian secara fungsional tanggungjawab itu dipertanggungjawabkan oleh ketua masing-masing bidang kerja kepada ketua umum.

Berdasarkan hasil kongres ke XXVII Tahun 2010 di Depok, struktur organisasi Cabang sesuai dengan pembedangannya adalah :

1. Bidang Pembinaan Anggota (BPA)
2. Bidang Pembinaan Aparat Organisasi (BPAO)
3. Bidang Perguruan Tinggi Kemahasiswaan Dan Kepemudaan (BPTK)
4. Bidang Kewirausahaan Dan Pengembangan Profesi (BKPP)
5. Bidang Partisipasi Pembangunan Daerah (BPPD)
6. Bidang Pemberdayaan Umat
7. Bidang Pemberdayaan Perempuan
8. Bidang Administrasi Dan Kesekretariatan
9. Bidang Keuangan Dan Perlengkapan (Dokumen HMI Cabang Pekanbaru 2010)

**D. Struktur Pengurus HMI Cabang Pekanbaru Periode 2011-2012 dan Fungsinya.**

**Struktur Pengurus HMI Cabang Pekanbaru Periode 2011-2012**

**TABEL I  
DAFTAR NAMA PENGURUS DAN JABATAN HMI CABANG  
PEKANBARU PERIODE 2011-2012**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>
<b>1</b>	<b>DANI SUHLIKA</b>	<b>KETUA UMUM</b>
2	Abdul Malik Almunir	Ketua Bidang Pembinaan Anggota
3	Ahmad Said	Ketua bidang pembinaan aparatur organisasi
4	Asriantoni	Ketua Bidang Perguruan Tinggi Kemahasiswaan Dan Kepemudaan
5	Sukri Mustakim	Ketua Bidang Kewirausahaan Dan Pengembangan Profesi
6	Fatharianto Lisda	Ketua Bidang Partisipasi Pembangunan Daerah
7	Maruli Ashari Hsb	Ketua Bidang Pemberdayaan Umat
8	Marleo	Ketua Bidang HAM Dan Lingkungan

		Hidup
9	Defi Andrian	Ketua Bidang Pemberdayaan Perempuan
<b>10</b>	<b>JAMARAN</b>	<b>SEKRETARIS UMUM</b>
11	Asmara Satria Akbar	Wakil Sekretaris Umum Bidang PA
12	Ilham Khalik	Wakil Sekretaris Umum Bidang PAO
13	Bukhori	Wakil Sekretaris Umum Bidang PTKP
14	Puput Jumentirawan	Wakil Sekretaris Umum Bidang Kewirausahaan Dan Pengembangan Profesi
15	Eko Paryono	Wakil Sekretaris Umum Partisipasi Pembangunan Daerah
16	Izun	Wakil Sekretaris Umum Pemberdayaan Umat
17	Khoirul Muzni	Wakil Sekretaris Umum HAM Dan Lingkungan Hidup
18	Halimah	Wakil Sekretaris Umum Pemberdayaan Perempuan
19	Herwan	Wakil Sekretaris Umum Internal
20	Wahyu	Wakil Sekretaris Umum Eksternal
<b>21</b>	<b>SUDIRMAN</b>	<b>BENDAHARA UMUM</b>
22	Irma Solina	Wakil Bendahara Umum
23	Muhammad Nasir	Departemen Pengkajian Data Dan Informasi Anggota
24	Kiki Krisdinata	Departemen Diklat Anggota
25	Yunandra	Departemen Pengembangan Dan Promosi Kader
26	Riski	Departemen PAO
27	Marzuki	Departemen PTKP
28	Baruzi	Departemen Pengembangan Profesi
29	Sukri Hamdi	Departemen Partisipasi Pembangunan Daerah
30	Faisal Fajri F	Departemen Pengkajian Masalah Keumatan
31	Engga Gustian	Departemen Administrasi Dan Kesekretariatan
32	Yesi Fatimah	Departemen Kajian Perempuan
33	Margina Perlan	Departemen Hubungan Lembaga Perempuan

*Sumber data : Dokumentasi HMI Cabang Pekanbaru*

a. **Ketua Umum** adalah penanggungjawab dan kordinator umum dalam melaksanakan tugas-tugas ekstern dan intern organisasi yang bersifat umum pada tingkat cabang.

- 1) **Ketua Bidang Pembinaan Anggota** berfungsi sebagai penanggungjawab dan koordinator kegiatan pembinaan anggota ditingkat cabang.
- 2) **Ketua Bidang Aparat Organisasi** berfungsi penanggungjawab dan koordinator kegiatan pembinaan aparat organisasi pada tingkat cabang.
- 3) **Ketua Bidang Perguruan Tinggi, Kemahasiswaan Dan Kepemudaan** berfungsi penanggungjawab dan koordinator kegiatan dalam bidang perguruan tinggi, kemahasiswaan dan kepemudaan di tingkat cabang.
- 4) **Ketua Bidang Kewirausahaan Dan Pengembangan Profesi** berfungsi penanggungjawab dan koordinator kegiatan kewirausahaan dan pengembangan profesi di tingkat cabang.
- 5) **Ketua Bidang Partisipasi Pembangunan Daerah** berfungsi penanggungjawab dan koordinator kegiatan partisipasi pembangunan daerah di tingkat cabang.
- 6) **Ketua Bidang Pemberdayaan Umat** berfungsi penanggungjawab dan koordinator kegiatan pemberdayaan umat di tingkat cabang
- 7) **Ketua Bidang HAM dan Lingkungan Hidup** berfungsi penanggungjawab dan koordinator kegiatan HAM dan lingkungan hidup di tingkat cabang

- 8) **Ketua Bidang Pemberdayaan Perempuan** berfungsi penanggungjawab dan koordinator kegiatan perempuan di tingkat cabang
- b. **Sekretaris Umum** bertugas penanggungjawab dan koordinator kegiatan dalam bidang data dan pustaka, ketata usahaan dan penerangan serta hubungan organisasi dengan pihak ekstren di tingkat cabang.
- 1) **Wakil Sekretaris Umum PA** bertugas atas nama sekretaris umum untuk kegiatan PA membantu ketua bidangnya di tingkat cabang.
  - 2) **Wakil Sekretaris Umum PAO** bertugas atas nama sekretaris umum untuk kegiatan PAO membantu ketua bidangnya di tingkat cabang.
  - 3) **Wakil Sekretaris Umum PTKP** bertugas atas nama sekretaris umum untuk kegiatan PTKP membantu ketua bidangnya di tingkat cabang.
  - 4) **Wakil Sekretaris Umum Kewirausahaan Dan Pengembangan Profesi** bertugas atas nama sekretaris umum untuk kegiatan kewirausahaan dan pengembangan profesi membantu ketua bidangnya di tingkat cabang.
  - 5) **Wakil Sekretaris Umum Partisipasi Pembangunan Daerah** bertugas atas nama sekretaris umum untuk kegiatan partisipasi pembangunan daerah membantu ketua bidangnya di tingkat cabang.
  - 6) **Wakil Sekretaris Umum Pemberdayaan Umat** bertugas atas nama sekretaris umum untuk kegiatan pemberdayaan umat membantu ketua bidangnya di tingkat cabang.

- 7) **Wakil Sekretaris Umum Pemberdayaan Perempuan** bertugas atas nama sekretaris umum untuk kegiatan pemberdayaan perempuan membantu ketua bidangnya di tingkat cabang.
- c. **Bendahara Umum** bertugas penanggungjawab dan koordinator kegiatan dibidang administrasi keuangan dan perlengkapan organisasi di tingkat cabang
- 1) **Wakil Bendahara Umum** bertugas atas nama bendahara umum ddalam mengelola administrasi keuangan dan perlengkapan organisasi di tingkat cabang.
  - 2) **Departemen Pengkajian Data Dan Informasi Anggota** bertugas sebagai koordinator operasioanal dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang pengkajian data dan informasi di tingkat cabang.
  - 3) **Departemen Diklat Anggota** Bertugas Sebagai Koordiantor Operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan dio bidang diklat anggota di tingkat cabang
  - 4) **Departemen Pengembangan Dan Promosi Kader** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang pengembangan dan promosi kader di tingkat cabang
  - 5) **Departemen Pembinaan Aparat Organisasi** bertugas sebagai koordiantor operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang aparat organisasi di tingkat cabang

- 6) **Departemen Pengembangan Organisasi** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang pengembangan organisasi di tingkat cabang
- 7) **Departemen Perguruan Tinggi Dan Kemahasiswaan** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang perguruan tinggi dan kemahasiswaan di tingkat cabang.
- 8) **Departemen Perintis Perguruan Tinggi Excelent** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang perintis perguruan tinggi excelent di tingkat cabang.
- 9) **Departemen Kepemudaan** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang kepemudaan di tingkat cabang.
- 10) **Departemen Kewirausahaan** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang kewirausahaan di tingkat cabang.
- 11) **Departemen Pengembangan Profesi** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang pengembangan profesi di tingkat cabang.
- 12) **Departemen Partisipasi Pembangunan Daerah** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang partisipasi pembangunan daerah di tingkat cabang.

- 13) **Departemen Pemberdayaan Perempuan** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang pemberdayaan perempuan di tingkat cabang.
- 14) **Departemen Penerangan Dan Humas** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang penerangan dan humas di tingkat cabang.
- 15) **Departemen Administrasi Dan Kesekretariatan** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang administrasi dan kesekretariatan di tingkat cabang.
- 16) **Departemen Logistik** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang logistik di tingkat cabang.
- 17) **Departemen Pengelolaan Sumber Dana** bertugas sebagai koordinator operasional dari kerja dan kegiatan-kegiatan di bidang Pengelolaan Sumber Dana di tingkat cabang.

**TABEL II**  
**Komposisi Ketua Umum HMI Cabang Pekanbaru**  
**Tahun 1963-2012**

<b>NO</b>	<b>KETUA UMUM</b>	<b>PERIODE</b>	<b>JABATAN SEKARANG</b>
1	Drs. Darubani Lahasy (alm)	1963-1964	Dosen
2	Drs. Zulmani, M	1964-1965	P & K Tingkat I Riau
3	Drs. H. Alghazali	1965-1966	DEPAG Tingkat II Kampar
4	Drs. Zukheri Mampay	1966-1967	P & K Tingkat I Riau
5	Drs. H. Bukhori Syarif	1967-1968	DEPAG Tingkat II Kampar
6	Jusnir	1968-1969	Wiraswasta
7	Drs. Hasibuan, M	1969-1970	DEPAG Tingkat I Riau
8	Drs. Hasibuan, M	1970-1972	DEPAG Tingkat I Riau
9	W. Dasmara	1972-1974	Wiraswasta
10	Ilyas Nurdin	1974-1976	Wiraswasta
11	Ir. Fauzi Darwis	1976-1979	Birokrasi



12	Drs. Fauzi Mahbud	1979-1981	Otorita Batam
13	Drs. Darison	1981-1982	DEPNAKER TK I Riau
14	Drs. Zulkifli	1982-1984	DEPAG Batam
15	Drs. Zulkifli	1984-1986	DEPAG Batam
16	Drs. M. Harun	1986-1988	Karyawan Pelita
17	Drs. Taslim Prawira	1988-1990	Wira swasta
18	Drs. Khaidir	1990-1991	Birokrasi
19	Ir. Syukri	1991-1992	PB HMI
20	Ir. Zuklkifli	1993-1994	SEKJEN PB HMI
21	Deni Ermanto Iddehan S	1994-1995	Ketua BPD MPI Riau
22	Aswar Amir Tanjung, S.Sos	1995-1996	POLDA METRO JAYA
23	Magsaysay Syahal	1996-1997	PB HMI
24	Muhammad Syahal	1997-1998	Akademisi
25	Asep Haryana	1998-2000	Wira swasta
26	Rinor Kuswan	2000-2001	Pengusaha
27	Abdul Rasyid	2001-2002	Birokrasi
28	Lufita Nuralfiah	2003-2004	Wira swasta
29	Abunazar	2004-2005	Wira swasta
30	Abdullah	2005-2006	Wira swasta
31	Supriyanto	2006-2007	Mahasiswa
32	Handiro Efriawan,SPi, M.Si	2007-2008	Mahasiswa
33	Handiro Efriawan,SPi, M.Si	2008-2009	Mahasiswa
34	-	2009-2010	-
35	Dafitra	2010-2011	Wira swasta
36	Dani Suhlika	2011-2012	Mahasiswa

***Sumber data : Dokumentasi HMI Cabang Pekanbaru***

### **BAB III**

#### **PENYAJIAN DATA**

Dalam BAB III ini data yang disajikan berdasarkan dari hasil penelitian terhadap pengurus Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) cabang Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang Efektivitas Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru.

Adapun teknik yang penulis gunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah teknik penyebaran angket, dokumentasi dan observasi secara langsung. Penulis memberikan angket kepada responden untuk lebih melengkapi data dalam penelitian, penulis melihat dokumen-dokumen HMI cabang Pekanbaru yang dapat untuk dijadikan data dan terakhir penulis juga melakukan observasi langsung tentang efektivitas organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru.

#### **A. Efektivitas Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam Cabang Pekanbaru.**

##### **a. Data angket**

Dari angket yang telah disebarkan kepada pengurus Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru sebanyak 33 eksemplar angket dapat disajikan data penelitian tentang efektivitas organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel I**  
**Atasan Dan Bawahan Sering Melakukan Komunikasi Tatap Muka Dalam Menyampaikan Pesan Dalam 6 Bulan Terakhir**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat sering	10	30,3 %
2	Sering	19	57,6 %
3	Kurang sering	4	12,1 %
4	Tidak sering	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa atasan dan bawahan sangat sering melakukan komunikasi tatap muka dalam menyampaikan pesan dalam 6 bulan terakhir adalah 10 orang (30,3%), jawaban yang sering 19 orang (57,6%), jawaban yang kurang sering 4 orang (12,1%) dan jawaban yang tidak sering 0 orang (0%).

**Tabel II**  
**Atasan dan Bawahan Sering Menerima Informasi Melalui E-Mail Atau Telepon Dalam Menyampaikan Pesan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat sering	3	9,1 %
2	Sering	10	30,3 %
3	Kurang sering	20	60,6 %
4	Tidak sering	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab atasan dan bawahan sangat sering menerima informasi melalui e-mail atau telepon dalam menyampaikan pesan yaitu 3 orang (9,1%). Sedangkan yang menjawab sering 10 orang (30,3%), yang menjawab kurang sering 20 orang (60,6%) dan yang menjawab tidak sering adalah 0 orang (0%).

**Tabel III**  
**Komunikasi Antara Atasan Dan Bawah Melalui Surat Dalam Menyampaikan Pesan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat efektif	0	0 %
2	Efektif	24	72,7 %
3	Kurang efektif	5	15,2 %
4	Tidak efektif	4	12,1 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas bahwa komunikasi antara atasan dan bawah sangat efektif melalui surat dalam menyampaikan pesan 0 orang (0%), yang menjawab efektif yaitu 24 orang (72,7%) sedangkan kurang efektif 5 orang (15,2%) dan yang menjawab tidak efektif 4 orang (12,1%).

**Tabel IV**  
**Komunikasi Antara Atasan Dan Bawahan Dilakukan Dengan Rasa Senang**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat senang	12	36,4 %
2	Senang	18	54,5 %
3	Kurang senang	3	9,1 %
4	Tidak senang	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengurus menjawab komunikasi antara atasan dan bawahan dilakukan dengan rasa sangat senang yaitu 12 orang (36,4%), yang menjawab senang 18 orang (54,5%) sedangkan kurang senang 3 orang (9,1) % dan tidak senang 0 orang (0%)

**Tabel V**  
**Atasan Menyapa Dengan Ramah Kepada Bawahan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat sering	7	21,2 %
2	Sering	23	69,7 %
3	Kurang sering	2	6,1 %
4	Tidak sering	1	3,0 %
Jumlah		33	100 %

Dari tabel di atas dapat diketahui yang menjawab atasan sangat sering menyapa dengan ramah dalam kepada bawahan yaitu 7 orang (21,2%). Menjawab sering 23 orang (69,7%) sedangkan menjawab kurang sering 2 orang (6,1%) dan menjawab tidak sering 1 orang (3,0%).

**Tabel VI**  
**Komunikasi Menyenangkan Antara Atasan Dan Bawahan Yang Sifatnya Menghibur**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat setuju	6	18,2 %
2	Setuju	14	42,4 %
3	Kurang setuju	11	33,3 %
4	Tidak setuju	2	6,1 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat pengurus menjawab sangat setuju komunikasi menyenangkan antara atasan dan bawahan yang sifatnya menghibur yaitu 6 orang (18,2%), yang menjawab setuju 14 orang (42,4%) sedangkan kurang setuju 11 orang (33,3) % dan tidak setuju 2 orang (6,1%)

**Tabel VII**  
**Komunikasi Antara Atasan Dan Bawahan Dalam Memberikan**  
**Kritikan Terhadap Pelaksanaan Program Kerja Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat efektif	1	3,0 %
2	Efektif	29	87,9 %
3	Kurang efektif	2	6,1 %
4	Tidak efektif	1	3,0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab sangat efektif komunikasi antara atasan dan bawahan dalam memberikan kritikan terhadap pelaksanaan program kerja organisasi yaitu 1 orang (3,0%), yang menjawab efektif 29 orang (87,9%) sedangkan yang menjawab kurang efektif 2 orang (6,1%) dan tidak efektif 1 orang (3,0%).

**Tabel VIII**  
**Komunikasi Antara Atasan Dan Bawahan Dalam Menanggapi**  
**Keluhan Atau Pendapat Tentang Program Kerja Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat efektif	9	27,3 %
2	Efektif	11	33,3 %
3	Kurang efektif	5	15,2 %
4	Tidak efektif	8	24,2 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengurus menjawab sangat efektif komunikasi antara atasan dan bawahan dalam menanggapi keluhan atau pendapat tentang program kerja organisasi yaitu 9 orang (27,3%), yang menjawab efektif 11 orang (33,3%) sedangkan kurang efektif 5 orang (15,2) % dan tidak efektif 8 orang (24,2%).

**Tabel IX**  
**Atasan Mendengar Atau Menanggapi Keperluan Bawahan Untuk Mencapai Tujuan Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat bersedia	6	18,2 %
2	Bersedia	14	42,4 %
3	Kurang bersedia	13	39,4 %
4	Tidak bersedia	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab atasan sangat bersedia mendengar atau menanggapi keperluan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu 6 orang (18,2%), yang menjawab bersedia 14 orang (42,4%) sedangkan yang menjawab kurang bersedia 13 orang (39,4%) dan tidak bersedia 0 orang (0%).

**Tabel X**  
**Atasan Memperhatikan Keperluan Bawahan Untuk Pelaksanaan Program Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat memperhatikan	2	6,1 %
2	Memperhatikan	20	60,6 %
3	Kurang memperhatikan	11	33,3 %
4	Tidak memperhatikan	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengurus menjawab atasan sangat memperhatikan keperluan bawahan untuk pelaksanaan program kerja yaitu 2 orang (6,1%), yang menjawab memperhatikan 20 orang (60,6%) sedangkan kurang memperhatikan 11 orang (33,3) % dan tidak memperhatikan 0 orang (0%).

**Tabel XI**  
**Atasan Terbuka Dalam Menyampaikan Pesan Kepada Bawahan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat terbuka	7	21,2 %
2	Terbuka	20	60,6 %
3	Kurang terbuka	5	15,2 %
4	Tidak terbuka	1	3,0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab atasan sangat terbuka dalam menyampaikan pesan kepada bawahan yaitu 7 orang (21,2%). Yang menjawab terbuka 20 orang (60,6%) sedangkan yang menjawab kurang terbuka 5 orang (15,2%) dan tidak terbuka 1 orang (3,0%).

**Tabel XII**  
**Atasan Tidak Menutupi Permasalahan Organisasi Kepada Bawahan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat menutupi	4	12,1 %
2	Menutupi	7	21,2 %
3	Kurang menutupi	10	30,3 %
4	Tidak menutupi	12	36,4 %
Jumlah		33	100 %

Dari tabel di atas dapat diketahui yang menjawab atasan sangat menutupi permasalahan organisasi kepada bawahan yaitu 4 orang (12,1%). Menjawab menutupi 7 orang (21,2%) sedangkan menjawab kurang menutupi 10 orang (30,3%) dan menjawab tidak menutupi 12 orang (36,4%)



**Tabel XIII**  
**Atasan Memberikan Penghargaan Atas Prestasi Kerja Dan**  
**Menghargai Pendapat Bawahan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat sering	8	24,2 %
2	Sering	19	57,6 %
3	Kurang sering	1	3,0 %
4	Tidak sering	5	15,2 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengurus menjawab atasan sangat sering memberikan penghargaan atas prestasi kerja dan menghargai pendapat bawahan yaitu 8 orang (24,2%), yang menjawab sering 19 orang (57,6%) sedangkan kurang sering 1 orang (3,0%) dan tidak sering 5 orang (15,2%).

**Tabel XIV**  
**Atasan Melakukan Pendekatan Persuasif Dalam Memberikan**  
**Terguran Kepada Bawahan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat pernah	3	9,1 %
2	Pernah	20	60,6 %
3	Jarang	3	9,1 %
4	Tidak pernah	7	21,2 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab atasan sangat pernah melakukan pendekatan persuasif dalam memberikan tergunan kepada bawahan yaitu 3 orang (9,1%). Yang menjawab pernah 20 orang (60,6%) sedangkan yang menjawab jarang 3 orang (9,1%) dan tidak pernah 7 orang (21,2%).

**Tabel XV**  
**Atasan Memberikan Teguran Kepada Bawahan Yang Melakukan**  
**Kesalahan Dengan Cara Merendahkan Martabatnya**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat pernah	0	0 %
2	Pernah	0	0 %
3	Jarang	3	9,1 %
4	Tidak pernah	30	90,9 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengurus menjawab atasan sangat pernah dan tidak pernah memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dengan cara merendahkan martabatnya yaitu 0 orang (0%), sedangkan jarang 3 orang (9,1%) dan tidak pernah 30 orang (90,9%).

**Tabel XVI**  
**Komunikasi Antara Atasan Dan Bawahan Mengalami Tekanan Oleh**  
**Pihak Manapun Dalam Menyampaikan Pesan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat mengalami	0	0 %
2	Mengalami	0	0 %
3	Kurang mengalami	13	39,4 %
4	Tidak mengalami	20	60,6 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab komunikasi antara atasan dan bawahan sangat mengalami tekanan oleh pihak manapun dalam menyampaikan pesan yaitu 0 orang (0%). Sedangkan yang menjawab mengalami 0 orang (0%), yang menjawab kurang mengalami 13 Orang (39,4) dan tidak mengalami 20 orang (60,6%).

**Tabel XVII**  
**Atasan Tertekan Oleh Usulan Yang Disampaikan Bawahan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat tertekan	0	0 %
2	Tertekan	0	0%
3	Kurang tertekan	15	45,5 %
4	Tidak tertekan	18	54,5 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengurus menjawab atasan sangat tertekan oleh usulan yang disampaikan bawahan yaitu 0 orang (0%), yang menjawab tertekan 0 orang (0%) sedangkan kurang tertekan 15 orang (45,5%) dan tidak tertekan 18 orang (54,5%).

**Tabel XVIII**  
**Bawahan Setiap Bidang Bersedia Secara Langsung Bertatap Muka Mendengarkan Perintah Atasan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat bersedia	13	39,4 %
2	Bersedia	10	30,3 %
3	Kurang bersedia	7	21,2 %
4	Tidak bersedia	3	9,1 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab bawahan setiap bidang sangat bersedia secara langsung bertatap muka mendengarkan perintah atasan yaitu 13 orang (39,4%), yang menjawab bersedia 10 orang (30,3%) sedangkan yang menjawab kurang bersedia 7 orang (21,2%) dan tidak bersedia 3 orang (9,1%).

**Tabel XIX**  
**Komunikasi Melalui Tatap Muka Antara Bawahan Dan Atasan**  
**Diterima Dengan Baik**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat baik	13	39,4 %
2	Baik	20	60,6 %
3	Kurang baik	0	0 %
4	Tidak baik	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab komunikasi melalui tatap muka antara bawahan dan atasan diterima dengan sangat baik yaitu 13 orang (39,4%). Sedangkan yang menjawab baik 20 orang (60,6%), yang menjawab kurang baik dan tidak baik 0 orang (0%).

**Tabel XX**  
**Komunikasi Secara Langsung Melalui E-Mail Atau Telepon Antara**  
**Bawahan Dan Atasan Dalam Menyampaikan Pesan Dapat Diterima**  
**Dengan Baik**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat baik	10	30,3 %
2	Baik	13	39,4 %
3	Kurang baik	7	21,2 %
4	Tidak baik	3	9,1 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengurus menjawab komunikasi secara langsung melalui e-mail atau telepon antara bawahan dan atasan dalam menyampaikan pesan dapat diterima dengan sangat baik yaitu 10 orang (30,3%), yang menjawab baik 13 orang (39,4%) sedangkan kurang baik 7 orang (21,2%) dan tidak baik 3 orang (9,1%).

**Tabel XXI**  
**Bawahan Merasa Senang Berbagi Cerita Dengan Atasan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat senang	9	27,3 %
2	Senang	16	48,5 %
3	Kurang senang	7	21,2 %
4	Tidak senang	1	3,0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab bawahan merasa sangat senang berbagi cerita dengan atasan yaitu 9 orang (27,3%). Sedangkan yang menjawab senang 16 orang (48,5%), yang menjawab kurang senang 7 orang (21,2%) dan tidak senang 1 orang (3,0%).

**Tabel XXII**  
**Bawahan Dan Atasan Pernah Curhat Mengenai Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat pernah	3	9,1 %
2	Pernah	17	51,5 %
3	Jarang	8	24,2 %
4	Tidak pernah	5	15,2 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengurus menjawab bawahan dan atasan sangat pernah curhat mengenai organisasi yaitu 3 orang (9,1%), yang menjawab pernah 17 orang (51,5%) sedangkan Jarang 8 orang (24,2%) dan tidak pernah 5 orang (15,2%).

**Tabel XXIII**  
**Bawahan Merasa Senang Bekerjasama Dengan Atasan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat senang	2	6,1 %
2	Senang	29	84,9 %
3	Kurang senang	1	3,0 %
4	Tidak senang	1	3,0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab bawahan merasa sangat senang bekerjasama dengan atasan yaitu 2 orang (6,1%). Sedangkan yang menjawab senang 29 orang (84,9%), yang menjawab kurang senang 1 orang (3,0%) dan tidak senang 1 orang (3,0%).

**Tabel XXIV**  
**Bawahan Sering Berdiskusi Atau Dialog Yang Menyenangkan Dengan Atasan Tanpa Merasa Tertekan Dan Keterpaksaan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat sering	3	9,1 %
2	Sering	27	81,8 %
3	Kurang sering	1	3,0 %
4	Tidak sering	2	6,1 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pengurus menjawab bawahan sangat sering berdiskusi atau dialog yang menyenangkan dengan atasan tanpa merasa tertekan dan keterpaksaan yaitu 3 orang (9,1%), yang menjawab sering 27 orang (81,8%) sedangkan kurang sering 1 orang (3,0%) dan tidak sering 2 orang (6,1%).

**Tabel XXV**  
**Bawahan Mengerti Dengan Baik Pesan Yang Disampaikan Oleh Atasan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat mengerti	1	3,0 %
2	Mengerti	30	90,9 %
3	Kurang mengerti	2	6,1 %
4	Tidak mengerti	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab bawahan sangat mengerti dengan baik pesan yang disampaikan oleh atasan yaitu 1 orang (3,0%). Sedangkan yang menjawab mengerti 30 orang (90,9%), yang menjawab mengerti 2 orang (6,1%) dan tidak menngerti 0 orang (0%).

**Tabel XXVI**  
**Bawahan Termotivasi Atas Pesan Yang Diberikan Atasan Sesuai Jadwal Yang Telah Ditentukan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat termotivasi	8	24,2 %
2	Termotivasi	22	66,7 %
3	Kurang termotivasi	2	6,1 %
4	Tidak termotivasi	1	3,0 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab bawahan sangat termotivasi atas pesan yang diberikan atasan sesuai jadwal yang telah ditentukan yaitu 8 orang (24,2%), yang menjawab termotivasi 22 orang (66,7%) sedangkan yang menjawab kurang termotivasi 2 orang (6,1%) dan tidak termotivasi 1 orang (3,0%).

**Tabel XXVII**  
**Bawahan Menanggapi Dan Menjalankan Perintah Dari Atasan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat menanggapi	3	9,1 %
2	Menanggapi	30	90,9 %
3	Kurang menanggapi	0	0%
4	Tidak menanggapi	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab bawahan sangat menanggapi dan menjalankan perintah dari atasan yaitu 3 orang (9,1%), yang menjawab menanggapi 30 orang (90,9%) sedangkan yang menjawab kurang menanggapi 0 orang (0%) dan tidak menanggapi 0 orang (0%)

**Tabel XXVIII**  
**Bawahan Terbuka Kepada Atasan Dalam Permasalahan Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat terbuka	1	3,0 %
2	Terbuka	29	87,9 %
3	Kurang terbuka	2	6,1 %
4	Tidak terbuka	1	3,0 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus bawahan sangat terbuka kepada atasan dalam permasalahan organisasi yaitu 1 orang (3,0%), yang menjawab terbuka 29 orang (87,9%) sedangkan yang menjawab kurang terbuka 2 orang (6,1%) dan tidak terbuka 1 orang (3,0%).



**Tabel XXIX**  
**Bawahan Bersedia Berdiskusi Mengenai Permasalahan Organisasi**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat bersedia	5	15,2 %
2	Bersedia	28	84,8 %
3	Kurang bersedia	0	0%
4	Tidak bersedia	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab bawahan sangat bersedia berdiskusi mengenai permasalahan organisasi yaitu 5 orang (15,2%), yang menjawab bersedia 28 orang (84,8%) sedangkan yang menjawab kurang bersedia 0 orang (0%) dan tidak bersedia 0 orang (0%).

**Tabel XXX**  
**Bawahan Berkomunikasi Dengan Atasan Dapat Menumbuhkan Sikap Saling Pengertian Dalam Melaksanakan Program**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat menumbuhkan	6	16,2 %
2	Menumbuhkan	24	72,7 %
3	Kurang menumbuhkan	1	3,0 %
4	Tidak menumbuhkan	2	6,1 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa bawahan berkomunikasi dengan atasan sangat menumbuhkan sikap saling pengertian dalam melaksanakan program yaitu 6 orang (16,2%), yang menjawab menumbuhkan 24 orang (72,7%) sedangkan yang menjawab kurang menumbuhkan 1 orang (3,0%) dan tidak menumbuhkan 2 orang (6,1%)

**Tabel XXXI**  
**Bawahan Berkomunikasi Dengan Atasan Dapat Menumbuhkan**  
**Keinginan Untuk Melaksanakan Program**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat menumbuhkan	1	3,0 %
2	Menumbuhkan	30	90,9 %
3	Kurang menumbuhkan	2	6,1 %
4	Tidak menumbuhkan	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab bawahan berkomunikasi dengan atasan sangat menumbuhkan keinginan untuk melaksanakan program yaitu 1 orang (3,0%), yang menjawab menumbuhkan 30 orang (90,9%) sedangkan yang menjawab kurang menumbuhkan 2 orang (6,1%) dan tidak menumbuhkan 0 orang (0%).

**Tabel XXXII**  
**Bawahan Merasa Tertekan Berkomunikasi Dengan Atasan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat tertekan	3	9,1 %
2	Tertekan	4	12,1 %
3	Kurang tertekan	23	69,7 %
4	Tidak tertekan	3	9,1 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab bawahan merasa sangat tertekan berkomunikasi dengan atasan yaitu 3 orang (9,1%), yang menjawab tertekan 4 orang (12,1%) sedangkan yang menjawab kurang tertekan 23 orang (69,7%) dan tidak tertekan 3 orang (9,1%).

**Tabel XXXIII**  
**Komunikasi Tatap Muka Antara Atasan Dan Bawahan Serta Sesama**  
**Anggota Dalam Melaksanakan Program Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat efektif	10	30,3 %
2	Efektif	21	63,6 %
3	Kurang efektif	2	6,1 %
4	Tidak efektif	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Melalui tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab sangat efektif komunikasi tatap muka antara atasan dan bawahan serta sesama anggota dalam melaksanakan program kerja yaitu 10 orang (30,3%), yang menjawab efektif 21 orang (63,6%) sedangkan yang menjawab kurang efektif 2 orang (6,1%) dan tidak efektif 0 orang (0%).

**Tabel XXXIV**  
**Komunikasi Secara Langsung Melalui E-Mail Atau Telepon Sesama**  
**Anggota Sudah Diterima Dengan Baik**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat baik	7	21,2 %
2	Baik	23	69,7 %
3	Kurang baik	0	0 %
4	Tidak baik	3	9,1 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab komunikasi secara langsung melalui e-mail atau telepon sesama anggota sudah diterima dengan sangat baik yaitu 7 orang (21,2%), yang menjawab baik 23 orang (69,7%) sedangkan yang menjawab kurang baik 0 orang (0%) dan tidak baik 3 orang (9,1%).

**Tabel XXXV**  
**Komunikasi Antara Sesama Anggota Dilakukan Dengan Rasa Senang**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat senang	10	30,3 %
2	Senang	23	69,7 %
3	Kurang senang	0	0 %
4	Tidak senang	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab komunikasi antara sesama anggota dilakukan dengan rasa sangat senang yaitu 10 orang (30,3%), yang menjawab senang 23 orang (69,7%) sedangkan yang menjawab kurang senang 0 orang (0%) dan tidak senang 0 orang (0%)

**Tabel XXXVI**  
**Hubungan Saling Pengertian Antara Sesama Anggota Dalam Menciptkan Suasana Yang Menyenangkan Dalam Melaksanakan Program**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat ada	3	9,1 %
2	Ada	23	69,7 %
3	Kurang ada	7	21,2 %
4	Tidak ada	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus sangat ada hubungan saling pengertian antara sesama anggota dalam menciptakan suasana yang menyenangkan dalam melaksanakan program yaitu 3 orang (9,1%), yang menjawab ada 23 orang (69,7%) sedangkan yang menjawab kurang ada 7 orang (21,2%) dan tidak ada 0 orang (0%).

**Tabel XXXVII**  
**Komunikasi Antara Sesama Anggota Menimbulkan Suasana Keakraban**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat menimbulkan	3	9,1 %
2	Menimbulkan	27	81,8 %
3	Kurang menimbulkan	3	9,1 %
4	Tidak menimbulkan	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab komunikasi antara sesama anggota sangat menimbulkan suasana keakraban yaitu 3 orang (9,1%), yang menjawab menimbulkan 27 orang (81,8%) sedangkan yang menjawab kurang menimbulkan 3 orang (9,1%) dan tidak menimbulkan 0 orang (0%).

**Tabel XXXVIII**  
**Antara Sesama Anggota Dapat Memahami Keluhan Yang Disampaikan Temannya**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat memahami	8	24,2 %
2	Memahami	25	75,8 %
3	Kurang memahami	0	0 %
4	Tidak memahami	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab antara sesama anggota sangat memahami keluhan yang disampaikan temannya yaitu 8 orang (24,2%), yang menjawab memahami 25 orang (75,8%) sedangkan yang menjawab kurang memahami 0 orang (0%) dan tidak memahami 0 orang (0%).

**Tabel XXXIX**  
**Setiap Anggota Bersedia Mendengarkan Atau Menanggapi Keluhan Yang Disampaikan Temannya**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat bersedia	3	9,1 %
2	Bersedia	30	90,9 %
3	Kurang bersedia	0	0 %
4	Tidak bersedia	0	0 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab setiap anggota sangat bersedia mendengarkan atau menanggapi keluhan yang disampaikan temannya yaitu 3 orang (9,1%), yang menjawab bersedia 30 orang (90,9%) sedangkan yang menjawab kurang bersedia 0 orang (0%) dan tidak bersedia 0 orang (0%).

**Tabel XXXX**  
**Komunikasi Antara Sesama Anggota Sudah Saling Terbuka Dalam Menyampaikan Pesan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat terbuka	13	39,4 %
2	Terbuka	17	51,5 %
3	Kurang terbuka	2	6,1 %
4	Tidak terbuka	1	3,0 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab komunikasi antara sesama anggota sudah sangat terbuka dalam menyampaikan pesan yaitu 13 orang (39,4%), yang menjawab terbuka 17 orang (51,5%) sedangkan yang menjawab kurang terbuka 2 orang (6,1%) dan tidak terbuka 1 orang (3,0%).

**Tabel XXXXI**  
**Komunikasi Antara Sesama Anggota Dalam Memberikan Motivasi**  
**Atau Dukungan Dalam Melaksanakan Program Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat efektif	1	3,0 %
2	Efektif	29	87,9 %
3	Kurang efektif	1	3,0 %
4	Tidak efektif	2	6,1 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab sangat efektif komunikasi antara sesama anggota dalam memberikan motivasi atau dukungan dalam melaksanakan program kerja yaitu 1 orang (3,0%), yang menjawab efektif 29 orang (87,9%) sedangkan yang menjawab kurang efektif 1 orang (3,0%) dan tidak efektif 2 orang (6,1%)

**Tabel XXXXII**  
**Antara Sesama Anggota Tertekan Dalam Melaksanakan Program**  
**Kerja**

No	Alternatif Jawaban	Responden	
		F	P
1	Sangat merasakan	0	0 %
2	Merasakan	3	9,1 %
3	Kurang merasakan	7	21,2 %
4	Tidak merasakan	23	69,7 %
Jumlah		33	100 %

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pengurus menjawab sangat merasakan antara sesama anggota tertekan dalam melaksanakan program kerja yaitu 0 orang (0%), yang menjawab merasakan 3 orang (9,1%) sedangkan yang menjawab kurang merasakan 7 orang (21,2%) dan tidak merasakan 23 orang (69,7%).

Pada tanggal 5 Juni 2012 penulis mengamati sebuah komunikasi yang dilakukan pimpinan dan antara sesama anggota baik secara formal maupun informal. Sesuai dengan indikator dalam penelitian ini penulis ingin melihat segi Komunikasi secara langsung melalui tatap muka, telepon antara atasan dan bawahan (komunikasi vertikal) serta sesama anggota (komunikasi horizontal). Efektif komunikasi melalui tatap muka dan telepon karena penulis melihat pengurus berbicara langsung ketika rapat, dengan baik baik antara bawahan dan atasan serta sesama anggota yang menimbulkan komunikasi timbal balik atau *fedbeck*. Melalui telepon juga, pengurus ketika mengadakan rapat harian dengan melakukan pemberitahuan melalui pesan SMS atau telepon. Komunikasi yang ramah dan menyenangkan antara atasan dan bawahan (komunikasi vertikal) serta sesama anggota (komunikasi horizontal). Atasan menyapa dengan ramah kepada bawahan ketika bertatap muka kepada seluruh pengurus, contohnya; ketika atasan selalu menyapa anggota dengan kalimat, "selamat siang atau Apa kabar?". Dari kesenangan berkomunikasi yang penulis lihat pada organisasi HMI cabang Pekanbaru juga sangat baik karena pada saat berkomunikasi para anggota sangat terhibur dengan komunikasi tersebut, contohnya; ketika berkomunikasi ada yang tersenyum dan juga ada yang tertawa mendengarkan atau biasanya para anggota menyebutkannya intermezo dan hal ini lebih banyak terjadi disaat komunikasi informal. Pemahaman pesan/komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan (komunikasi vertikal) serta sesama anggota (komunikasi horizontal).



bahwa pemahaman pesan yang dilakukan oleh sesama pengurus pada saat formal maupun informal sangat baik, dimana sesama pengurus mengerti keluhan atau pendapat dan kritikan sehingga timbulnya komunikasi timbal balik dan pesan yang disampaikan dari seorang komunikator ke komunikan sangat jelas dan sangat cermat sehingga dapat diterima dengan baik. Antara atasan dan bawahan (komunikasi vertikal) serta sesama anggota (komunikasi horizontal) mendengarkan dan memperhatikan keperluan untuk mencapai tujuan organisasi. bahwa atasan mendengarkan dengan baik ketika bawahan memberikan masukan, saran dan ide-ide untuk menjalankan program kerja organisasi. Contoh, ketika salah satu Ketua Bidang mengusulkan akan melaksanakan Musyawarah Badan Pelatihan dan Pendidikan dalam minggu ini, maka seluruh pengurus yang hadir memberikan solusi terhadap usulan kegiatan tersebut, akhirnya seluruh pengurus yang hadir sepakat melaksanakan pada hari jum'at tanggal 8 Juni 2012 dan ada usulan bawahan, mengenai banyaknya waktu yang sangat tidak memungkinkan untuk melaksanakan program kerja, salah satu faktornya mahasiswa melaksanakan Ujian Akhir Semester, ada kader yang mengikuti KKN, setelah itu bulan puasa dan lebaran sehingga seluruh pengurus harus bekerja ekstra untuk melaksanakan kegiatan, namun hal itu sangat diperhatikan oleh seluruh pengurus. Antara atasan dan bawahan (komunikasi vertikal) serta sesama anggota (komunikasi horizontal) secara terbuka dan tidak menutupi permasalahan organisasi. Contohnya salah satu anggota mengatakan bahwa didalam tubuh internal

pengurus terjadinya konflik yang belum diselesaikan sampai sekarang pasca terpilihnya ketua saat ini pada Kongres pengurus cabang tahun 2011 dan adanya pengurus yang tidak aktif. Tindakan antara atasan dan bawahan (komunikasi vertikal) serta sesama anggota (komunikasi horizontal) dalam pelaksanaan program kerja. Tindakan dalam hal ini terapkan dalam kegiatan HMI cabang Pekanbaru itu sendiri, memang setelah adanya komunikasi yang jelas sebuah tindakan akan tercipta yang akan mengarah pada tujuan organisasi tersebut. Salah satu aplikasikan berupa intruksi, memo ataupun kerjasama atasan dan bawahan serta sesama anggota, dimana salah satu anggota menyarankan untuk memantau secara baik kegiatan Komisariat yang ada di perguruan tinggi di kota Pekanbaru, supaya tidak ada KOMSAT yang tidak aktif dan kurang pengkaderan, hal ini mendapat tanggapan dan jawaban yang positif dari seluruh pengurus, dan secara langsung membuat tim khusus untuk memantaunya. Asertif, antara atasan dan bawahan (komunikasi vertikal) serta sesama anggota (komunikasi horizontal) dalam pelaksanaan program kerja. Memang tidak ada pihak luar yang mengintervensi setiap kebijakan yang dilakukan seluruh pengurus, misalkan adanya permasalahan indikasi korupsi anggaran PON XVIII di Riau oleh para elit politik.

Seluruh pengurus menanggapi hal tersebut berdasarkan hati nurani dengan melakukan suatu diskusi untuk mencari titik solusi. Dan juga dari pengamatan penulis bahwa setiap usulan bawahan, atasan tidak pernah tertekan, bahkan atasan memberikan dukungan terhadap usulan tersebut, asalkan hal itu masih dalam pelaksanaan program kerja.

## BAB IV

### ANALISA DATA

Pada BAB IV ini penulis menganalisa data yang sebelumnya telah disajikan dalam bentuk kuantitatif sehingga dapat memperoleh kesimpulan yang merupakan tujuan utama dari penelitian ini, adapun teknik yang digunakan untuk menganalisa data yaitu deskriptif kuantitatif, artinya analisa data dengan menggunakan angka-angka dan tabel selanjutnya dicari nilai frekuensinya dari setiap masing-masing jawaban. Dengan menggunakan tabel tujuannya untuk mempermudah analisa data, sebelum dianalisa data, penulis mengaplikasikan sesuai dengan permasalahan. Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana efektivitas komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru.

#### A. Efektivitas Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru

##### a. Data angket

**TABEL I**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Efektivitas Komunikasi**  
**Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru**

Tabel	ALTERNATIF JAWABAN							
	A		B		C		D	
	F	P	F	P	F	P	F	P
I	10	30,3%	19	57,6%	4	12,1%	0	0%
II	3	9,1%	10	30,3%	20	60,6%	0	0%
III	0	0%	24	72,7%	5	15,2%	4	12,1%
IV	12	36,4%	18	54,5%	3	9,1%	0	0%
V	7	21,2%	23	69,7%	2	6,1%	1	3,0%

VI	6	18,2%	14	42,4%	11	33,3%	2	6,1%
VII	1	3,0%	29	87,9%	2	6,1%	1	3,0%
VIII	9	27,3%	11	33,3%	5	15,2%	8	24,2%
IX	6	18,2%	14	42,4%	13	39,4%	0	0%
X	2	6,1%	20	60,6%	11	33,3%	0	0%
XI	7	21,2%	20	60,6%	5	15,2%	1	3,0%
XII	4	12,1%	7	21,2%	10	30,3%	12	36,4%
XIII	8	24,2%	19	57,6%	1	3,0%	5	15,2%
XIV	3	9,1%	20	60,6%	3	9,1%	7	21,2%
XV	0	0%	0	0%	3	9,1%	30	90,9%
XVI	0	0%	0	0%	13	39,4%	20	60,6%
XVII	0	0%	0	0%	15	45,5%	18	54,5%
XVIII	13	39,4%	10	30,3%	7	21,2%	3	9,1%
XIX	13	39,4%	20	60,6%	0	0%	0	0%
XX	10	30,3%	13	39,4%	7	21,2%	3	9,1%
XXI	9	27,3%	16	48,5%	7	21,2%	1	3,0%
XXII	3	9,1%	17	51,5%	8	24,2%	5	15,2%
XXIII	2	6,1%	29	84,9%	1	3,0%	1	3,0%
XXIV	3	9,1%	27	81,8%	1	3,0%	2	6,1%
XXV	1	3,0%	30	90,9%	2	6,1%	0	0%
XXVI	8	24,2%	22	66,7%	2	6,1%	1	3,0%
XXVII	3	9,1%	30	90,9%	0	0%	0	0%
XXVIII	1	3,0%	29	87,9%	2	6,1%	1	3,0%
XXIX	5	15,2%	28	84,8%	0	0%	0	0%
XXX	6	18,2%	24	72,7	1	3,0%	2	6,1%
XXXI	1	3,0%	30	90,9%	2	6,1%	0	0%
XXXII	3	9,1%	4	12,1%	23	69,7%	3	9,1%
XXXIII	10	30,3%	21	63,6%	2	6,1%	0	0%
XXXIV	7	21,2%	23	69,7%	0	0%	3	9,1%
XXXV	10	30,3%	23	69,7%	0	0%	0	0%
XXXVI	3	9,1%	23	69,7%	7	21,2%	0	0%
XXXVII	3	9,1%	27	81,8%	3	9,1%	0	0%
XXXVIII	8	24,2%	25	75,8%	0	0%	0	0%
XXXIX	3	9,1%	30	90,9%	0	0%	0	0%
XXXX	13	39,4%	17	51,5%	2	6,1%	1	3,0%
XXXXI	1	3,0%	29	87,9%	1	3,0%	2	6,1%
XXXXII	0	0%	3	9,1%	7	21,2%	23	69,7%
<b>JUMLAH</b>	<b>217</b>		<b>798</b>		<b>211</b>		<b>160</b>	

Melalui angket yang disebarakan kepada 33 pengurus HMI cabang Pekanbaru, dilihat pada tabel I diketahui atasan dan bawahan sering melakukan komunikasi tatap muka dalam menyampaikan pesan dalam 6 bulan terakhir adalah

sebanyak 10 orang atau 30,3% menjawab sangat sering, 19 orang atau 57,6% menjawab sering, 4 orang atau 12,1% menjawab kurang sering dan 0 orang atau 0% yang tidak sering. Dengan demikian penulis berpendapat bahwa atasan dan bawahan sering melakukan komunikasi tatap muka dalam menyampaikan pesan dalam 6 bulan terakhir.

Table II. Dari table II diperoleh data bahwa 3 orang atau 9,1% menjawab atasan dan bawahan sangat sering menerima informasi melalui e-mail atau telepon dalam menyampaikan pesan, 10 orang atau 30,0% yang menjawab sering, 20 orang atau 60,6% menjawab kurang sering dan 0 orang atau 0% yang menjawab tidak sering. Dengan hasil ini penulis berpendapat bahwa atasan dan bawahan kurang sering menerima informasi melalui e-mail atau telepon dalam menyampaikan pesan.

Table III. Adalah mengenai komunikasi antara atasan dan bawah melalui surat dalam menyampaikan pesan. 0 orang atau 0% yang menjawab sangat efektif, 24 orang atau 72,7,2% yang menjawab efektif, 5 orang atau 15,2% yang menjawab kurang efektif dan 4 orang atau 12,1% yang menjawab tidak efektif. Dari penjelasan tabel III tersebut penulis berpendapat bahwa komunikasi melalui surat antara atasan dan bawahan sudah bisa dikatakan efektif.

Tabel IV. Adalah menjelaskan tentang komunikasi antara atasan dan bawahan dilakukan dengan rasa senang. 12 orang atau 36,4% yang menjawab sangat senang, 18 orang atau 54,5% menjawab senang, 3 orang atau 9,1% yang menjawab kurang senang dan 0 orang atau 0% menjawab tidak senang. Dari keterangan tabel IV, penulis berpendapat bahwa antara atasan dan bawahan

senang melakukan komunikasi dalam pelaksanaan program kerja atau pembicaraan.

Tabel V. Adalah mengenai tentang atasan sering menyapa dengan ramah dalam kepada bawahan. sebanyak 7 orang atau 21,2% menjawab sangat sering, 23 orang atau 69,7% menjawab sering, 2 orang atau 6,1% yang menjawab jarang dan 1 orang atau 3,0% yang menjawab tidak sering. Dengan demikian penulis berpendapat bahwa selama ini atasan sering menyapa dengan ramah kepada bawahan.

Tabel VI. Tabel ini mengenai tentang komunikasi menyenangkan antara atasan dan bawahan yang sifatnya menghibur. Sebanyak 6 orang atau 18,2% yang menjawab sangat setuju, 14 orang atau 42,4% yang menjawab setuju sedangkan 11 orang atau 33,3% yang menjawab kurang setuju dan 2 orang atau 6,1% yang menjawab tidak setuju. Dari tabel VI, penulis berpendapat bahwa memang benar setuju komunikasi menyenangkan antara atasan dan bawahan.

Tabel VII. Adalah tentang komunikasi antara atasan dan bawahan dalam memberikan kritikan terhadap pelaksanaan program kerja organisasi. Sebanyak 1 orang atau 3,0% yang menjawab sangat efektif, 29 orang atau 87,8% menjawab efektif, 2 orang atau 6,1% yang menjawab kurang efektif dan 1 orang atau 3,0% menjawab tidak efektif. Melalui hasil tabel VII ini penulis dapat menyimpulkan bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan sudah efektif dalam memberikan kritikan terhadap pelaksanaan program kerja organisasi

Tabel VIII. Dari tabel VIII diperoleh data 9 orang atau 27,3% yang menjawab sangat efektif komunikasi antara atasan dan bawahan dalam menanggapi keluhan atau pendapat tentang program kerja organisasi, 11 orang atau 33,3% yang menjawab efektif, 5 orang atau 15,2% yang menjawab kurang efektif dan 8 orang atau 24,2% yang menjawab tidak efektif. Melalui tabel VIII ini penulis berpendapat bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan sudah bisa dikatakan efektif dalam menanggapi keluhan atau pendapat tentang program kerja organisasi

Tabel IX. Dari tabel IX diperoleh data sebanyak 6 orang atau 18,2% yang menjawab atasan sangat bersedia mendengar atau menanggapi keperluan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, 14 orang atau 42,4% yang menjawab bersedia, 13 orang atau 39,4% yang menjawab kurang bersedia dan 0 orang atau 0% yang menjawab tidak bersedia. Dengan ini penulis berpendapat bahwa atasan bersedia mendengar atau menanggapi keperluan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi

Tabel X. Adalah tentang atasan memperhatikan keperluan bawahan untuk pelaksanaan program kerja. Dari data yang diperoleh sebanyak 2 orang atau 6,1% yang menjawab sangat memperhatikan, 20 orang atau 60,6% menjawab memperhatikan, 11 orang atau 33,3% yang menjawab kurang memperhatikan dan 0 orang atau 0% yang menjawab tidak memperhatikan. Melalui tabel X ini penulis dapat menyimpulkan bahwa atasan memperhatikan keperluan bawahan untuk pelaksanaan program kerja.



Tabel XI. Adalah tentang atasan terbuka dalam menyampaikan pesan kepada bawahan. Sebanyak 7 orang atau 21,2% yang menjawab sangat terbuka, 20 orang atau 60,6% menjawab terbuka, 5 orang atau 15,2% yang menjawab kurang terbuka dan 1 orang atau 3,0% yang menjawab tidak terbuka. Maka dari pada itu penulis berpendapat bahwa atasan terbuka dalam menyampaikan pesan kepada bawahan dalam permasalahan organisasi maupun tidak.

Tabel XII. Dari tabel ini didapatkan data sebanyak 4 orang atau 12,1% menjawab atasan sangat menutupi permasalahan organisasi kepada bawahan, 7 orang atau 21,2% yang menjawab menutupi, 10 orang atau 30,3% yang menjawab kurang menutupi dan 12 orang atau 36,4% yang menjawab tidak menutupi. Dari keterangan tabel XII di atas penulis berpendapat bahwa atasan tidak menutupi permasalahan organisasi kepada bawahan

Tabel XIII. Adalah tentang atasan sering memberikan penghargaan atas prestasi kerja dan menghargai pendapat bawahan. Sebanyak 8 orang atau 24,2% yang menjawab sangat sering, 19 orang atau 57,6% yang menjawab sering, sedangkan 1 orang atau 3,0% menjawab jarang dan 5 orang atau 15,2% yang menjawab tidak sering. Dari keterangan yang didapatkan melalui tabel XIII ini penulis berpendapat bahwa penghargaan atas prestasi kerja dan menghargai pendapat bawahan, sudah sering dilakukan atasan untuk meningkatkan kinerja atau motivasi kerja bawahan dalam pelaksanaan program.

Tabel XIV. Dari tabel XIV diperoleh data 3 orang (9,1%) yang menjawab atasan sangat pernah melakukan pendekatan persuasif dalam memberikan

teguran kepada bawahan, 20 orang atau 60,6% menjawab pernah sedangkan 3 orang atau 9,1% yang menjawab kurang pernah dan 7 orang atau 21,2% yang menjawab tidak pernah. Melalui tabel XIV ini penulis berpendapat bahwa atasan pernah melakukan pendekatan persuasif dalam memberikan teguran kepada bawahan.

Tabel XV. Dari tabel ini diperoleh data 0 orang atau 0% atasan sangat pernah memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dengan cara merendahkan martabatnya, 0 orang atau 0% yang menjawab pernah, 3 orang atau 9,1% yang menjawab kurang pernah dan 30 orang atau 90,9% yang menjawab tidak pernah. Dari keterangan tabel XV ini penulis berpendapat bahwa atasan tidak pernah memberikan teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dengan cara merendahkan martabatnya.

Tabel XVI. Adalah tentang komunikasi antara atasan dan bawahan mengalami tekanan oleh pihak manapun dalam menyampaikan pesan. 0 orang atau 0% yang menjawab sangat mengalami, 0 orang atau 0% yang menjawab mengalami, 13 orang atau 39,4 yang menjawab kurang mengalami dan 20 orang atau 60,6% yang menjawab tidak mengalami. Dengan ini penulis berpendapat bahwa komunikasi antara atasan dan bawahan tidak mengalami tekanan oleh pihak manapun dalam menyampaikan pesan.

Tabel XVII. Tabel ini menjelaskan mengenai atasan tertekan oleh usulan yang disampaikan bawahan. 0 orang atau 0%) yang menjawab sangat tertekan, 0 orang atau 0% yang menjawab tertekan, 15 orang atau 45,4% yang menjawab

kurang tertekan dan 18 orang atau 54,5% yang menjawab tidak tertekan. Dengan tabel XVII ini penulis berpendapat bahwa atasan tidak tertekan oleh usulan yang disampaikan bawahan.

Tabel XVIII. Tabel ini menjelaskan mengenai bawahan setiap bidang bersedia secara langsung bertatap muka mendengarkan perintah atasan. Sebanyak 13 orang atau 39,4% yang menjawab sangat bersedia, 10 orang atau 30,3% yang menjawab bersedia, 7 orang atau 21,2% yang menjawab kurang bersedia dan 3 orang atau 9,1% yang menjawab tidak bersedia. Melalui tabel XVIII ini penulis berpendapat bahwa bawahan setiap bidang sangat bersedia secara langsung bertatap muka mendengarkan perintah atasan.

Tabel IX. Dari tabel IX diperoleh data 13 orang atau 39,4% menjawab bahwa komunikasi melalui tatap muka antara bawahan dan atasan diterima dengan sangat baik, 20 orang atau 60,6% yang menjawab baik, 0 orang atau 0% yang menjawab kurang baik dan 0 orang atau 0% yang menjawab tidak baik. Dengan demikian penulis berpendapat bahwa komunikasi melalui tatap muka antara bawahan dan atasan diterima dengan baik.

Tabel XX. Adalah mengenai komunikasi secara langsung melalui e-mail atau telepon antara bawahan dan atasan dalam menyampaikan pesan dapat diterima dengan baik. Sebanyak 10 orang atau 30,3% yang menjawab sangat baik, 13 orang atau 39,4% yang menjawab baik, 7 orang atau 21,2% menjawab kurang baik dan 3 orang atau 9,1% yang menjawab tidak baik. Melalui hasil keterangan tabel XX ini penulis berpendapat bahwa komunikasi secara langsung melalui e-

mail atau telepon antara bawahan dan atasan dalam menyampaikan pesan dapat diterima dengan baik.

Tabel XXI. Adalah mengenai bawahan merasa senang berbagi cerita dengan atasan. Dari tabel ini diperoleh data sebanyak 9 orang atau 27,3% yang menjawab sangat senang, 16 orang atau 48,5% yang menjawab senang, 7 orang atau 21,2% yang menjawab kurang senang dan 1 orang atau 3,0% yang menjawab tidak senang. Dari data tabel XXI di atas penulis berpendapat bahwa bawahan merasa senang berbagi cerita dengan atasan.

Tabel XXII. Adalah tentang bawahan dan atasan pernah curhat mengenai organisasi. sebanyak 3 orang atau 9,1% yang menjawab sangat pernah, 17 orang atau 51,5% yang menjawab pernah, 8 orang atau 24,2% yang menjawab jarang dan 5 orang atau 15,2% menjawab tidak pernah. Melalui tabel XXII di atas penulis berpendapat bahwa bawahan dan atasan pernah curhat mengenai organisasi.

Tabel XXIII. Dari tabel XXIII diperoleh data bahwa 2 orang atau 6,1% yang menjawab bawahan merasa sangat senang bekerjasama dengan atasan, 29 orang atau 84,9% yang menjawab senang, 1 orang atau 3,0% yang menjawab kurang senang dan 1 orang atau 3,0% yang menjawab tidak senang. Dari hasil keterangan tabel XIII di atas penulis berpendapat bahwa bawahan merasa senang bekerjasama dengan atasan.

Tabel XXIV. Dari tabel ini diperoleh data sebanyak 3 orang atau 9,1% yang menjawab bawahan sangat sering berdiskusi atau dialog yang

menyenangkan dengan atasan tanpa merasa tertekan dan keterpaksaan, 27 orang atau 81,8% yang menjawab sering, 1 orang atau 3,0% yang menjawab jarang dan 2 orang atau 6,1% yang menjawab tidak sering. Melalui keterangan tabel XXIV di atas penulis berpendapat bahwa bawahan sering berdiskusi atau dialog yang menyenangkan dengan atasan tanpa merasa tertekan dan keterpaksaan.

Tabel XXV. Adalah tentang bawahan mengerti dengan baik pesan yang disampaikan oleh atasan. Sebanyak 1 orang atau 3,0% yang menjawab sangat mengerti, 30 orang atau 90,9% yang menjawab mengerti, 2 orang atau 6,1% menjawab kurang mengerti dan 0 orang atau 0% yang menjawab tidak mengerti. Melalui tabel XXV ini penulis berpendapat bahwa bawahan mengerti dengan baik pesan yang disampaikan oleh atasan.

Tabel XXVI. Adalah menjelaskan tentang bawahan termotivasi atas pesan yang diberikan atasan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Dari tabel ini diperoleh data sebanyak 8 orang atau 24,2% yang menjawab sangat termotivasi, 22 orang atau 66,7% yang menjawab termotivasi sedangkan 2 orang atau 6,1% yang menjawab kurang termotivasi dan 1 orang atau 3,0% menjawab tidak termotivasi. Dari keterangan tabel XXVI di atas penulis berpendapat bahwa bawahan termotivasi atas pesan yang diberikan atasan sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Tabel XXVII. Adalah mengenai bawahan menanggapi dan menjalankan perintah dari atasan. Dari tabel ini diperoleh data sebanyak 3 orang atau 9,1% yang menjawab sangat menanggapi, 30 orang atau 90,9% yang menjawab menanggapi, 0 orang atau 0% yang menjawab kurang menanggapi dan 0 orang

atau 0% yang menjawab tidak menanggapi. Dari keterangan tabel XXVII ini penulis berpendapat bahwa bawahan menanggapi dan menjalankan perintah dari atasan

Tabel XXVIII. Dari tabel XXVIII diperoleh data 1 orang atau 3,0% menjawab bawahan sangat terbuka kepada atasan dalam permasalahan organisasi, 29 orang atau 87,9% yang menjawab terbuka, 2 orang atau 6,1% yang menjawab kurang terbuka dan 1 orang atau 3,0% yang menjawab tidak terbuka. Dengan tabel penjelasan di atas penulis berpendapat bahwa bawahan terbuka kepada atasan dalam permasalahan organisasi.

Tabel XXIX. Dari tabel XXIX diperoleh data sebanyak 5 orang atau 15,2% menjawab bawahan sangat bersedia berdiskusi mengenai permasalahan organisasi, 28 orang atau 84,8% yang menjawab bersedia, 0 orang atau 0% yang menjawab kurang bersedia dan 0 orang atau 0% yang menjawab tidak bersedia. Dari keterangan tabel XXIX ini penulis berpendapat bahwa bawahan bersedia berdiskusi mengenai permasalahan organisasi.

Tabel XXX. Adalah tentang bawahan berkomunikasi dengan atasan dapat menumbuhkan sikap saling pengertian dalam melaksanakan program. Sebanyak 6 orang atau 16,2% yang menjawab sangat menumbuhkan, 24 orang atau 72,7% yang menjawab menumbuhkan, 1 orang atau 3,0% yang menjawab kurang menumbuhkan dan 2 orang atau 6,1% yang menjawab tidak menumbuhkan. Melalui tabel XXX ini penulis berpendapat bahwa bawahan berkomunikasi

dengan atasan dapat menumbuhkan sikap saling pengertian dalam melaksanakan program.

Tabel XXXI. Adalah tentang bawahan berkomunikasi dengan atasan menumbuhkan keinginan untuk melaksanakan program. Sebanyak 1 orang atau 3,0% yang menjawab sangat menumbuhkan, 30 orang atau 90,9% yang menjawab menumbuhkan, 2 orang atau 6,1% yang menjawab kurang menumbuhkan dan 0 orang atau 0% menjawab tidak menumbuhkan. Melalui tabel XXXI ini penulis berpendapat bahwa bawahan berkomunikasi dengan atasan menumbuhkan keinginan untuk melaksanakan program.

Tabel XXXII. Adalah tentang bawahan merasa tertekan berkomunikasi dengan atasan. Dari tabel ini dapat diperoleh data sebanyak 3 orang atau 9,1% yang menjawab sangat tertekan, 4 orang atau 12,1% yang menjawab tertekan, 23 orang atau 69,7% menjawab kurang tertekan dan 3 orang atau 9,1% yang menjawab tidak tertekan. Dari keterangan tabel XXXII ini penulis berpendapat bahwa bawahan merasa kurang tertekan berkomunikasi dengan atasan.

Tabel XXXIII. Tabel ini menjelaskan bahwa komunikasi tatap muka antara atasan dan bawahan serta sesama anggota dalam melaksanakan program kerja. sebanyak 10 orang atau 30,3% yang menjawab sangat efektif, 21 orang atau 63,6% yang menjawab efektif, 2 orang atau 6,1% menjawab kurang efektif, 0 orang atau 0% yang menjawab tidak efektif. Dari keterangan data di atas penulis berpendapat bahwa komunikasi tatap muka antara atasan dan bawahan serta sesama anggota sudah efektif dalam melaksanakan program kerja

Tabel XXXIV. Adalah mengenai komunikasi secara langsung melalui e-mail atau telepon sesama anggota sudah diterima dengan baik. 7 orang atau 21,1% yang menjawab sangat baik, 23 orang atau 69,7% yang menjawab baik, 0 orang atau 0% yang menjawab kurang baik, 3 orang atau 9,1% yang menjawab tidak baik. Melalui tabel XXXIV ini penulis berpendapat bahwa komunikasi secara langsung melalui e-mail atau telepon sesama anggota sudah diterima dengan baik.

Tabel XXXV. Dari tabel ini diperoleh data sebanyak 10 orang atau 30,3% yang menjawab komunikasi antara sesama anggota dilakukan dengan rasa sangat senang, 23 orang atau 69,7% yang menjawab senang, 0 orang atau 0% yang menjawab kurang senang, 0 orang atau 0% menjawab tidak senang. Dari keterangan tabel XXXV di atas penulis berpendapat bahwa komunikasi antara sesama anggota dilakukan dengan rasa senang.

Tabel XXXVI. Dari tabel ini diperoleh data sebanyak 3 orang atau 9,1% menjawab sangat ada hubungan saling pengertian antara sesama anggota dalam menciptakan suasana yang menyenangkan dalam melaksanakan program, 23 orang atau 69,7% yang menjawab ada, 7 orang atau 21,2% yang menjawab kurang ada, 0 orang atau 0% menjawab tidak ada. Melalui hasil tabel XXXVI di atas penulis berpendapat bahwa ada hubungan saling pengertian antara sesama anggota dalam menciptakan suasana yang menyenangkan dalam melaksanakan program.

Tabel XXXVII. Adalah tentang komunikasi antara sesama anggota menimbulkan suasana keakraban. 3 orang atau 9,1% yang menjawab sangat menimbulkan, 27 orang atau 81,8% yang menjawab menimbulkan, 3 orang atau



9,1% menjawab kurang menimbulkan, 0 orang atau 0% yang menjawab tidak menimbulkan. Dari keterangan tabel XXXVII ini penulis berpendapat bahwa komunikasi antara sesama anggota menimbulkan suasana keakraban.

Tabel XXXVIII. Adalah tentang antara sesama anggota memahami keluhan yang disampaikan temannya. Sebanyak 8 orang atau 24,2% yang menjawab sangat memahami, 25 orang atau 75,8% menjawab memahami, 0 orang atau 0% menjawab kurang memahami, 0 orang atau 0% yang menjawab tidak memahami. Dari keterangan tabel XXXVIII di atas penulis berpendapat bahwa antara sesama anggota memahami keluhan yang disampaikan temannya.

Tabel XXXIX. Adalah tentang setiap anggota bersedia mendengarkan atau menanggapi keluhan yang disampaikan temannya. 3 orang atau 9,1% yang menjawab sangat bersedia, 30 orang atau 90,9% yang menjawab bersedia, 0 orang atau 0% yang menjawab kurang bersedia, 0 orang atau 0% yang menjawab tidak bersedia. Melalui keterangan tabel XXXIX ini penulis berpendapat bahwa setiap anggota bersedia mendengarkan atau menanggapi keluhan yang disampaikan temannya.

Tabel XXXX. Adalah tentang komunikasi antara sesama anggota sudah terbuka dalam menyampaikan pesan. 13 orang atau 39,4% yang menjawab sangat terbuka, 17 orang atau 51,5% yang menjawab terbuka, 2 orang atau 6,1% menjawab kurang terbuka, 1 orang atau 3,0% yang menjawab tidak terbuka. Dengan ini penulis berpendapat bahwa komunikasi antara sesama anggota sudah terbuka dalam menyampaikan pesan.

Tabel XXXXI. Dari tabel ini diperoleh data 1 orang atau 3,0% yang menjawab sangat efektif komunikasi antara sesama anggota dalam memberikan motivasi atau dukungan dalam melaksanakan program kerja, 29 orang atau 87,9% yang menjawab efektif, 1 orang atau 3,0% yang menjawab kurang efektif, 2 orang atau 6,1% yang menjawab tidak efektif. Melalui tabel XXXXI di atas penulis berpendapat bahwa komunikasi antara sesama anggota dalam memberikan motivasi atau dukungan sudah efektif dalam melaksanakan program kerja.

Selanjutnya Tabel XXXXII. Adalah tentang antara sesama anggota merasakan tertekan dalam melaksanakan program kerja. 0 orang atau 0% yang menjawab sangat merasakan, 3 orang atau 9,1% yang menjawab merasakan, 7 orang atau 21,2% yang menjawab kurang merasakan, 23 orang atau 69,7% yang menjawab tidak merasakan. Dari keterangan tabel XXXXII di atas penulis berpendapat bahwa antara sesama anggota tidak merasakan tertekan dalam melaksanakan program kerja.

Dari rekapitulasi data di atas diketahui bahwa :

1. Yang memilih alternatif jawaban A berjumlah 217
2. Yang memilih alternatif jawaban B berjumlah 798
3. Yang memilih alternatif jawaban C berjumlah 211
4. Yang memilih alternatif jawaban D berjumlah 160

Untuk mencari rata-rata presentase kuantitatif dari data di atas digunakan rumus yaitu:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 : 4$$

Sesuai tabel rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa:

$$N = Fa + Fb + Fc + Fd$$

$$= 217 + 798 + 211 + 160$$

$$N = 1386$$

Selanjutnya dengan memberikan bobot masing-masing jawaban atau pilihan sebagai berikut:

1. Jawaban A diberi bobot 4
2. Jawaban B diberi bobot 3
3. Jawaban C diberi bobot 2
4. Jawaban D diberi bobot 1

Dengan demikian diperoleh F sebagai berikut :

1. Alternatif jawaban A sebanyak  $217 \times 4 = 868$
2. Alternatif jawaban B sebanyak  $798 \times 3 = 2394$
3. Alternatif jawaban C sebanyak  $211 \times 2 = 422$
4. Alternatif jawaban D sebanyak  $160 \times 1 = \frac{160}{3844} +$

Nilai kuantitatif seluruh alternatif jawaban adalah sebanyak  $3844 : 4 = 961$

Maka persentasenya adalah  $P = \frac{961}{1386} \times 100\% = 69,3\%$

Dari hasil ini maka penulis mengkategorikan nilai mengikuti presentase yaitu :

1. 76 % -100% dikategorikan Sangat Efektif (Tinggi)
2. 56% - 75 % dikategorikan Efektif (Sedang)
3. 40%- 55 % Kurang Efektif (Rendah)
4. Dibawah 40 % dikategorikan Tidak Efektif

Dari hasil rekapitulasi data angket dan nilai mengikuti presentase yang telah dinyatakan di atas maka dapat diketahui bahwa efektivitas komunikasi organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru berada dalam kategori efektif yaitu dengan presentase 69,3% karena komunikasi yang dilakukan pimpinan dan anggota dan sesama anggota melalui komunikasi secara vertikal maupun horizontal sudah baik komunikasi secara langsung, congenial (ramah dan bersahabat), pemahaman, responsif, jujur, tindakan dan asertif.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah dilaksanakan penelitian terhadap masalah tentang Efektivitas Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru, berdasarkan hasil dari penyajian data dan analisa data sebelumnya maka penulis dapat menyimpulkan hasil sebagai berikut :

1. Efektivitas Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru secara komunikasi vertikal sudah baik, dapat dibuktikan dengan presentase rekapitulasi yang diperoleh yaitu 69,3% terbukti secara komunikasi langsung, congenial (ramah dan bersahabat), menyampaikan gagasan dengan jelas, responsif, jujur, tindakan dan asertif (tidak takut mengatakan apa yang diinginkan dan mengapa) dan komunikasi yang dilakukan organisasi HMI cabang Pekanbaru dilihat secara komunikasi vertikal (keatas), komunikasi yang terbangun masih minim sekali, baik dalam mendengarkan intruksi atasan maupun mengatasi masalah-masalah pekerjaan dalam organisasi hal ini disebabkan oleh hambatan-hambatan antara lain kecenderungan anggota untuk menyembunyikan fikiran dan perasaannya. Mereka akan mendapatkan kesukaran bila menyatakan fikiran mereka jadi cenderung untuk mengikuti apa saja yang dikatakan atasannya, perasaan anggota bahwa atasan tidak tertarik terhadap masalah mereka, pimpinan tidak menerima dan merespon apa yang mereka sampaikan dan kurangnya reward atau penghargaan terhadap anggota yang berkomunikasi

ke atas sehingga tidak termotivasi untuk menyampaikan keluhan kepada atasan sedangkan komunikasi vertikal (kebawah) sudah bisa dikatakan terbangun dengan baik, terbukti atasan selalu memberikan informasi kepada bawahannya serta pemberian motivasi kepada bawahan.

2. Sedangkan Komunikasi horizontal, dalam organisasi HMI cabang Pekanbaru, sudah menunjukkan sebuah interaksi dan komunikasi yang optimal dalam pelaksanaan organisasi baik mengkoordinasi tugas-tuganya, saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas, memecahkan masalah sesama tingkatannya, menjamin pemahaman yang sama dan mengembangkan sokongan interpersonal. Maka dengan ini dapat diketahui bahwa Efektivitas Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Islam cabang Pekanbaru sudah efektif dalam pelaksanaan organisasi.

## **B. Saran-saran**

Dengan ini penulis menyarankan kepada seluruh pengurus HMI cabang Pekanbaru agar selalu melakukan komunikasi yang efektif baik secara vertikal maupun horizontal dalam menjalankan visi dan misi organisasi yang lebih baik. Dan juga kepada seluruh pengurus selalu menjaga tali silaturahmi dalam memperkuat *Ukhuwah Islamiyah* sesama pengurus, agar terbinanya insan akademis, pencipta, pengabdian yang bernafaskan islam dan bertanggungjawab atas terwujudnya masyarakat yang adil makmur yang diridhoi Allah *subhanahu wata'ala*.

Penulis juga menyarankan kepada seluruh pengurus HMI cabang Pekanbaru agar lebih memperdalam lagi dalam pemahaman tentang komunikasi

organisasi dalam menghadapi berbagai dinamika konflik yang terjadi, dan terakhir untuk pimpinan HMI cabang pekanbaru agar selalu menjaga eksistensi organisasi dengan melakukan komunikasi internal maupun eksternal secara efektif.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arni, Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2009
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian*, PT Rineka Cipta, Jakarta 2011
- Bungin, Burhan, *Sosiologi Komunikasi*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta, 2006
- Daryanto, *Ilmu Komunikasi*, PT Sarana Tutorial Nurani Sejahtera, Bandung, 2010
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Indonesia*, Gramedia, Jakarta, 2008
- Effendy , Onong Uchjana, *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*, PT Rosdakarya, Bandung, 2004
- , *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek*, PT Rosdakarya, Bandung, 2007
- H.A.W Widjaja, *Ilmu Komunikasi*, Rineka Cipta, Jakarta, 2000
- Hamid, Farida, *Kamus Ilmiah Populer*, Apollo, Surabaya, Tanpa Tahun
- Josep A Devito, *Komunikasi Antarmanusia*, Professional Books, Jakarta, 1997
- Mulyana, Deddy, *Ilmu Komunikasi*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2007
- Rakhmat J, *Psikologi Komunikasi*, Rosda Karya, Bandung, 2005.
- Richard West, Lynn H Turner, *Pengantar Teori Komunikasi, Analisa Dan Aplikasi* Salemba Humanika, Jakarta, 2008
- Ruslan, Rosady, *Metode Penelitian Public Relation Dan Komunikasi*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2008
- Sitompul, Agussalim, *Sejarah Perjuangan HMI 1947-1975*, Misaka Gazila, Jakarta, 2008

Solichin, *HMI Candradimuka Mahasiswa*, Sinergi Persada Foundation, Jakarta, 2010

Tampubolon, M.P, *Perilaku Keorganisasi*, Ghalilia Indonesia, Jakarta

Pace Wayne R, Faules Don F, *Komunikasi Organisasi*, Rosdakarya, Bandung, 2005

Pengurus Besar HMI, *Hasil-hasil Kongres HMI XXVII di Depok tanggal 5-10 November 2010: Sinergi HMI untuk Indonesia Bermartabat*, PB HMI, Jakarta, 2010

Panuju, Redi , *Komunikasi Organisasi Dari Konseptual- Teoritik Ke Empirik*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta 2001

Winardi J, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta, 2004