

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KOMUNIKASI  
INTERPERSONAL PENGURUS HIMPUNAN MAHASISWA  
JURUSAN (HMJ) SOSIOLOGI PADA FAKULTAS ILMU  
SOSIAL UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh  
Gelar Sarjana Pendidikan (S1)*



**Oleh:**

**KHAIRUNNISA**

**1101805 / 2011**

**JURUSAN SOSIOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

**2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hubungan Iklim Organisasi dengan Komunikasi Interpersonal Pengurus  
Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Padang

Nama : KHAIRUNNISA  
BP/NIM : 2011/1101805  
Program Studi : Pendidikan Sosiologi Antropologi  
Jurusan : Sosiologi  
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, Mei 2016

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Drs. Zafri, M.Pd  
NIP. 19590910198603 1 003

Pembimbing II

Ike Sylvia, S.IP., M.Pd  
NIP. 19770608 200501 2 002

Mengetahui,  
Dekan FIS UNP



Prof. Dr. Syaifi Anwar, M.Pd  
NIP. 19621001 198903 1 002

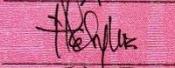
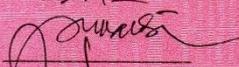
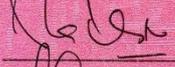
**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Program Studi Pendidikan Sosiologi Antropologi Jurusan Sosiologi  
Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang  
Pada Hari Rabu, 20 April 2016**

**Hubungan Iklim Organisasi dengan Komunikasi Interpersonal Pengurus  
Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial  
Universitas Negeri Padang**

**Nama : KHAIRUNNISA**  
**BP/NIM : 2011/1101805**  
**Program Studi : Pendidikan Sosiologi Antropologi**  
**Jurusan : Sosiologi**  
**Fakultas : Ilmu Sosial**

**Padang, 20 April 2016**

<b>TIM PENGUJI</b>	<b>NAMA</b>	<b>TANDA TANGAN</b>
<b>1. Ketua</b>	<b>: Drs. Zafri, M.Pd</b>	
<b>2. Sekretaris</b>	<b>: Ike Sylvia, S.IP., M.Pd</b>	
<b>3. Anggota</b>	<b>: Junaidi, S.Pd., M.Si</b>	
<b>4. Anggota</b>	<b>: Mira Hasti Hasmira, SH., M.Si</b>	
<b>5. Anggota</b>	<b>: Eka Asih Febriani, S.Pd., M.Pd</b>	

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KHAIRUNNISA  
BP/NIM : 2011/1101805  
Program Studi : Pendidikan Sosiologi Antropologi  
Jurusan : Sosiologi  
Fakultas : Ilmu Sosial  
Program : Sarjana (S1)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Komunikasi Interpersonal Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang” adalah benar hasil karya sendiri, bukan hasil plagiat dari hasil karya orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim. Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat, maka saya bersedia diproses dan menerima sanksi akademis maupun hukuman sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik di institusi UNP maupun masyarakat dan negara.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab sebagai anggota masyarakat ilmiah.

Padang, Mei 2016

**Diketahui oleh,**

**Ketua Jurusan Sosiologi**



**Nora Susilawati, S.Sos., M.Si**  
**NIP. 19730809 199802 2 001**

**Saya yang menyatakan**



**KHAIRUNNISA**  
**NIM/BP: 1101805/2011**

## ABSTRAK

KHAIRUNNISA (2011/1101805). Hubungan Iklim Organisasi dengan Komunikasi Interpersonal Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang. **Skripsi**. Jurusan Sosiologi FIS UNP Padang. 2016.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena yang terjadi pada organisasi mahasiswa. Pengurus HMJ Sosiologi FIS UNP yang melakukan kegiatan organisasi yaitu kurangnya kerjasama antar pengurus dalam melaksanakan program kerja sehingga adanya program kerja yang tidak terlaksana. Hal mana komunikasi interpersonal merupakan kegiatan penting dalam berorganisasi untuk mengemukakan pendapat, maksud dan tujuan tertentu. Sehubungan dengan itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan iklim organisasi dengan komunikasi interpersonal pengurus himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) Sosiologi FIS UNP.

Jenis penelitian ini *ex post facto* korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus HMJ Jurusan Sosiologi periode 2015/2016 yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu *Total Sampling*. Data iklim organisasi dan data komunikasi interpersonal diperoleh dari penyebaran angket. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Korelasi Product Moment.

Dari analisis data hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi  $r_{hitung} 0,4843 > r_{tabel} 0,320$ . Hal ini berarti terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan komunikasi interpersonal pengurus HMJ Sosiologi FIS UNP. Selain itu, dari hasil uji hipotesis per indikator iklim organisasi dengan komunikasi interpersonal diperoleh hasil bahwa 1 indikator tidak ada korelasi yaitu lingkungan fisik.

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan komunikasi interpersonal pengurus HMJ sosiologi FIS UNP. Berdasarkan kesimpulan, disarankan kepada pengurus HMJ Sosiologi hendaknya tidak hanya berorientasi pada keikutsertaan keanggotaan di dalam organisasi tetapi lebih pada melatih diri untuk bekerjasama dalam organisasi.

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita sehingga dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: “Hubungan Iklim Organisasi dengan Komunikasi Interpersonal Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Sosiologi Pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang”. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan pada jurusan sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini terelialisasi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, yang pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih setulusnya kepada:

1. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta (Edi Sutisno) dan ibunda tercinta (Wahidah), dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan moril dan materil dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Zafri, M.Pd selaku pembimbing I dan Ibu Ike Sylvia, S.IP., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
3. Bapak Junaidi, S.Pd., M.Si, Ibu Mira Hasti Hasmira, SH., M.Si, Ibu Eka Asih Febriani, S.pd., M.pd dan Bapak Reno Fernandes, S.pd., M.pd selaku penguji

yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran dan perhatian untuk menguji demi kesempurnaan skripsi ini.

4. Ibu Nora Susilawati, S.Sos., M.Si selaku pimpinan Jurusan Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang beserta staf pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai selama penulis belajar sosiologi di jurusan sosiologi.
5. Pengurus HMJ Jurusan Sosiologi periode 2015/2016 dan Fakultas Ilmu Sosial UNP yang telah memberi izin tempat penelitian.
6. Seluruh rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Jurusan Sosiologi Angkatan 2011 Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang dan semua pihak yang ikut memberikan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak. Mudah-mudahan skripsi ini bermanfaat dan dapat menambah khasanah keilmuan kita bersama. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik dan hidayahnya kepada kita semua. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Padang, April 2016

Penulis

**KHAIRUNNISA**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I. Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	11
C. Rumusan Masalah .....	12
D. Tujuan Penelitian .....	12
E. Manfaat Penelitian .....	12
<b>BAB II. Kerangka Teori.....</b>	<b>13</b>
A. Deskripsi Variabel Penelitian.....	13
1. Komunikasi Interpersonal .....	13
2. Iklim Organisasi .....	26
B. Teori .....	31
C. Studi Relevan .....	33
D. Kerangka Berfikir.....	34
E. Hipotesis.....	36
<b>BAB III. Metode Penelitian .....</b>	<b>37</b>
A. Jenis Penelitian.....	37
B. Tempat dan Lokasi Penelitian.....	37
C. Variabel dan Data Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	39
E. Kegiatan Penelitian .....	42
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Analisis Instrumen .....	44
H. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV Hasil Penelitian.....	51
A. Deskripsi Data.....	51
B. Analisis Inferensial.....	57
C. Pembahasan.....	58
D. Implikasi.....	68
E. Keterbatasan Penelitian.....	69
BAB V Penutup.....	71
A. Simpulan.....	71
B. Saran.....	72

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

<b>Tabel</b>	<b>Hal</b>
1. Program Kerja HMJ Sosiologi Periode 2014/2015 .....	5
2. Program Kerja HMJ Sosiologi Periode 2015/2016.....	6
3. Hasil Wawancara dengan Informan .....	9
4. Populasi Penelitian .....	40
5. Daftar Butir Jawaban Dibuat dalam Bentuk <i>Checklis</i> .....	44
6. Rangkuman Pengujian Normalitas.....	49
7. Tendency Central Iklim Organisasi .....	52
8. Variasi Data Iklim Organisasi.....	52
9. Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi .....	53
10. Tendency Central komunikasi Interpersonal .....	54
11. Variasi Data Komunikasi Interpersonal .....	55
12. Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi .....	55
13. Hasil Analisis Korelasi Iklim Organisasi Terhadap Komunikasi Interpersonal .....	57
14. Hasil Uji Korelasi antara Indikator Lingkungan Fisik dengan Komunikasi Interpersonal .....	59
15. Hasil Uji Korelasi antara Indikator Lingkungan Sosial dengan Komunikasi Interpersonal .....	61
16. Hasil Uji Korelasi antara Indikator Sistem Manajemen dengan Komunikasi Interpersonal .....	65
17. Rangkuman hubungan antara Indikator-indikator Iklim Organisasi Dengan Komunikasi Interpersonal.....	66

## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Konseptual .....	35
2. Grafik Distribusi Skor Iklim Organisasi .....	53
3. Grafik Distribusi Skor Komunikasi Interpersonal.....	56

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Penelitian .....	75
2. Validitas Angket .....	79
3. Uji Reliabilitas .....	80
4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	84
5. Uji Normalitas Iklim Organisasi .....	88
6. Uji Normalitas Komunikasi Interpersonal .....	89
7. Uji Hipotesis.....	90
8. Hubungan Indikator-Indikator Y dengan Variabel X .....	92
9. Surat Izin Penelitian .....	93

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Proses sosial dapat kita lihat sebagai hubungan dinamis yang terjadi dalam masyarakat. Soekanto menyatakan bahwa proses sosial adalah cara-cara berhubungan yang dapat dilihat apabila orang perorangan atau kelompok-kelompok sosial saling bertemu dan menentukan sistem serta bentuk hubungan-hubungan tersebut. Pembahasan mengenai proses sosial memiliki ruang lingkup yang luas. Salah satu bentuk proses sosial yaitu interaksi sosial.<sup>1</sup>

Bentuk umum proses sosial adalah interaksi sosial. Interaksi sosial sangat berguna di dalam memperhatikan dan mempelajari berbagai masalah masyarakat. Interaksi sosial menjadi kunci dari semua kehidupan sosial karena tanpa interaksi, tidak mungkin akan ada kehidupan bersama. Bertemunya orang-perorangan secara badaniah tidak akan menghasilkan pergaulan hidup dalam kelompok sosial. Pergaulan hidup akan terjadi apabila antar individu atau kelompok manusia bekerja sama, saling berbicara, dan seterusnya mencapai tujuan bersama.<sup>2</sup>

Hasil dari interaksi sosial yang terjadi di masyarakat yaitu terciptanya organisasi. Tujuan dari adanya organisasi yaitu untuk mencapai tujuan tertentu yang tidak dapat dicapai sendiri. Kochler (1976) mendefinisikan organisasi sebagai hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasikan usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Soerjono Soekanto. *Sosiologi: Suatu Pengantar* ( Jakarta, 2010), hal. 54.

<sup>2</sup> *Ibid*, hal. 54-55.

<sup>3</sup> Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi* (Jakarta, 2009), hal. 24.

Selain itu Robert V. Prethus (1958) menyatakan bahwa organisasi adalah suatu susunan sistem hubungan-hubungan antar pribadi.<sup>4</sup> Secara garis besar organisasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu organisasi formal<sup>5</sup> dan informal<sup>6</sup>. Salah satu bentuk organisasi formal yaitu organisasi kemahasiswaan.

Organisasi kemahasiswaan merupakan elemen penting dalam proses pendidikan di perguruan tinggi. Keberadaan organisasi mahasiswa merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan, peningkatan kecendekiawan, integritas kepribadian, menanamkan sikap ilmiah dan pemahaman tentang arah profesi dan sekaligus meningkatkan kerjasama serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan.<sup>7</sup>

Salah satu bentuk Ormawa yaitu Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) adalah organisasi mahasiswa yang berkedudukan di tingkat jurusan. Sebagai bentuk organisasi intra perguruan tinggi. Fungsi organisasi kemahasiswaan intraperguruan tinggi dalam keputusan menteri pendidikan dan kebudayaan dinyatakan sebagai sarana dan wadah sebagai berikut:<sup>8</sup>

- a. Perwakilan mahasiswa di tingkat perguruan tinggi untuk menampung dan menyalurkan aspirasi mahasiswa, menetapkan garis-garis besar program dan kegiatan kemahasiswaan.
- b. Pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan
- c. Komunikasi antar mahasiswa

---

<sup>4</sup> Sutarto. *Dasar-dasar Organisasi* ( Yogyakarta, 2012), hal. 29.

<sup>5</sup> Organisasi formal yaitu organisasi yang dibentuk sekumpulan orang atau masyarakat yang memiliki suatu struktur yang terumuskan dengan baik, yang menerangkan hubungan-hubungan otoritasnya, kekuasaan, akuntabilitas dan tanggung jawab, serta memiliki kekuatan hukum (catatan: mata kuliah sosiologi organisasi, 7 september 2014).

<sup>6</sup> Organisasi informal yaitu keanggotaan pada organisasi dapat dicapai secara sadar maupun tidak sadar, kerap kali sulit menentukan waktu kapan seseorang menjadi anggota organisasi tersebut. Organisasi informal dapat dialihkan menjadi organisasi formal apabila di dalam yang dilakukan terstruktur dan terumuskan (catatan: mata kuliah sosiologi organisasi, 7 september 2014).

<sup>7</sup> Kepmen Dikbud nomor:155/U/1998

<sup>8</sup> *Materi: Pengenalan Kehidupan Kampus Bagi Mahasiswa Baru* (UNP,2011), hal. 17.

- d. Pengembangan potensi jati diri mahasiswa sebagai akademis, calon ilmuwan dan intelektual yang berguna di masa datang
- e. Pengembangan pelatihan keterampilan organisasi, manajemen, kepemimpinan dan kewirausahaan mahasiswa
- f. Pembinaan dan pengembangan kader bangsa yang berpotensi dalam melanjutkan kesinambungan pembangunan nasional
- g. Untuk memelihara dan mengembangkan ilmu dan teknologi yang dilandasi oleh norma-norma agama, akademis, etika moral, dan wawasan kebangsaan

Adapun Visi dan Misi dari HMJ Sosiologi yaitu sebagai berikut:<sup>9</sup>

#### VISI

Menjadikan HMJ Sosiologi sebagai wadah pemersatu mahasiswa sosiologi serta sebagai fasilitator yang komunikatif, responsif, transparan, dan berprestasi secara akademis.

#### MISI

1. Menerapkan dan meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik.
2. Mengadakan kegiatan yang dapat memfasilitasi guna terwujudnya mahasiswa jurusan sosiologi bersatu.
3. Memberikan informasi yang dibutuhkan oleh mahasiswa jurusan sosiologi.
4. Menjalin dan menjaga hubungan yang harmonis dengan pihak-pihak terkait.

Jelas diungkapkan bahwa di dalam organisasi adanya tujuan untuk menjaga hubungan yang harmonis dengan pihak-pihak yang terkait dengan organisasi. Hal tersebut dapat tercapai apabila iklim organisasi mendukung dalam terjadinya hubungan yang harmonis antar anggota organisasi. Keberadaan organisasi sebagai usaha bersama untuk mencapai tujuan tertentu perlu memperhatikan iklim organisasi.

---

<sup>9</sup> Laporan Pertanggungjawaban oleh Hima Sosiologi FIS UNP Periode 2013/2014.

Menurut R. Tagiuri dan G. Litwin (1968) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam satu set karakteristik atau sifat organisasi.<sup>10</sup>

Iklim organisasi melukiskan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi relatif tetap dalam jangka panjang. Iklim organisasi relatif bersifat sementara dan dapat berubah dengan cepat. Umumnya iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh ketua organisasi. Sehingga diharapkan ketua organisasi memiliki kemampuan manajerial organisasi yang baik. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja anggota organisasi dan kemudian mempengaruhi kinerja organisasi. Berikut beberapa hasil kinerja organisasi dalam bentuk program kerja yang terlaksana dan tidak terlaksana, serta hambatan yang terjadi dalam beberapa periode yang memperlihatkan iklim organisasi yang negatif di dalam organisasi:

Periode 2013/2014 pada kepemimpinan EE, berdasarkan dokumen dari laporan pertanggungjawaban menyatakan ada enam hambatan yang terjadi dalam HMJ periode tersebut, yaitu: (1) Jadwal rapat bentrok dengan jadwal kuliah, (2) Komunikasi antar anggota kurang harmonis, (3) Penyesuaian jadwal setiap anggota untuk rapat kerja, (4) Tidak aktifnya beberapa anggota dalam

---

<sup>10</sup> Wirawan. *Budaya dan Iklim Organisasi* (Jakarta, 2007), hal 120.

organisasi, (5) Agenda yang terhalang karena fasilitas, (6) dan Kegiatan yang terhalang karena minimnya dana untuk pengangkatan acara.

Selanjutnya, periode 2015/2016 berdasarkan dokumen yang didapatkan dari sekretaris HMJ bernama AL, diperoleh bahwa ada beberapa program yang tidak terlaksana. Berikut penjabaran dari program kerja HMJ Sosiologi Periode 2014/2015:

**Tabel. 1**  
**Program Kerja HMJ Sosiologi Periode 2014/2015**

No	Divisi	Kegiatan	Terlak-sana	Tidak terlaksana	Ket.
1	Akademik	Kelompok Belajar	✓		Hanya 20% berjalan
		Pelatihan Pembuatan Media Pembelajaran		✓	
		Olimpiade Sosiologi	✓		
2	Humas	Web Cerdas		✓	
		Pertemuan ILUNI		✓	
		Pertemuan HIMA SOGI Se Sumatera	✓		Hanya pertemuan antar ketua
		Sosant Sehat		✓	
3	Kemahasiswaan	BSMJ	✓		
		Futsal	✓		
		Jargon Kelas		✓	
		Penyambutan Mahasiswa Baru	✓		
		Manjampuk Anak Daro Marapulai	✓		
		Studi Banding		✓	
4	Kekaryaan	Mading		✓	
		Kewirausahaan		✓	
		Sosiologi Fair		✓	
5	Kerohanian	Qurban	✓		
		Giving Of Miracle	✓		

Sumber: Dokumen HMJ Sosiologi Periode 2014/2015.

Berdasarkan pengamatan peneliti terhadap periode 2014/2015, dimana peneliti pernah tergabung dalam periode ini. Terlihat perilaku anggota organisasi yang sering datang terlambat pada saat rapat program kerja karena

menganggap anggota organisasi lain dapat memaklumi, tidak memberikan kabar apabila tidak datang rapat kerja, serta bahkan menarik diri dari anggota organisasi karena merasa posisi tidak tepat.

Permasalahan yang lain juga dialami HMJ periode 2015/2016 pada kepemimpinan Ketua HMJ bernama EU, sebagai berikut:

**Tabel. 2**  
**Program Kerja HMJ Sosiologi Periode 2015/2016**

Program Kerja	Terlaksana	Tidak Terlaksana
1. Pentas seni		✓
2. Pengabdian Masyarakat (Aksi Penanaman 1000 Pohon serta aksi pantai bersih)		✓
3. Kotak Aspirasi		✓
4. Sanggar Seni	✓	
5. Olimpiade Sosiologi Se-Sumatera	✓	
6. BSMJ (Bakti Sosial Mahasiswa Jurusan)	✓	
7. Adik dan kakak asuh		✓
8. Futsall Liga Sosiologi	✓	
9. Futsall Sosiologi Se Sumbar		✓
10. Seminar (Tema disesuaikan dengan fenomena saat ini)	✓	
11. Tabloit HIMA BERSATU		✓
12. Sosiologi berbagi (panti asuhan di Kota Padang)		✓
13. Diraso (Diskusi Rabu Sore)		✓
14. Mengaji besamo		✓

Sumber: Dokumen HMJ sosiologi Periode 2015/2016

Berdasarkan program kerja yang dimiliki oleh kepengurusan HMJ 2015/2016 tersebut di atas. Terlihat bahwa program yang terlaksana yaitu program yang biasa menjadi program tahunan dari HMJ sosiologi yakni: Olimpiade Sosiologi, Bakti Sosial Mahasiswa Jurusan (BSMJ), Futsal dan seminar. Sementara program lainnya tidak terlaksana. Dapat dikatakan bahwa hanya 5 dari 14 program yang terlaksana.

Selain itu berdasarkan wawancara peneliti dengan anggota organisasi pada Pukul 12:00, Februari 2016 di Taman FIS UNP. Pada saat itu peneliti sedang memberikan angket dan secara spontan berbincang-bincang dengan IZ

dan BZ, menanyakan bagaimana pengalaman dalam menjadi panitia pelaksana acara olimpiade sosiologi 2015. IZ mengungkapkan bahwa beliau sangat kelelahan dengan acara tersebut. Sehingga menyebabkannya demam selama tiga hari dan tidak bisa mengikuti perkuliahan. IZ mengucapkannya dengan tatapan mata yang tajam dan nada yang tinggi. “Bayangkan saja saya harus mengangkat meja sendirian, padahal hari hujan dan tidak ada yang membantu. Saya kapok (tidak mau lagi) menjadi panitia olimpiade”, kata IZ. Pernyataan yang hampir sama maksudnya diungkapkan BZ sembari menyambung pernyataan IZ. “Ya! saya tidak mau lagi jadi anggota HMJ”, ungkap BZ. Mereka mengungkapkan pernyataan tersebut dengan lantang. Terlihat bahwa kegiatan organisasi bukannya menambah hubungan yang positif namun berdampak negatif terhadap iklim organisasi.

Secara umum dapat kita ungkapkan bahwa adanya iklim organisasi yang positif dan negatif. Iklim positif yang merupakan iklim yang mendukung berjalannya organisasi dengan baik. Beberapa faktor yang membuat organisasi memiliki iklim organisasi yang positif diantaranya sebagai berikut: <sup>11</sup>

- (a) Komunikasi yang mendukung antar anggota organisasi
- (b) Dirasakannya kualitas dan ketepatan komunikasi arus ke bawah
- (c) Dirasakannya keterbukaan hubungan ketua organisasi-anggota pengurus organisasi
- (d) Peluang dan derajat pengaruh dari komunikasi arus ke atas
- (e) dan Dirasakannya keandalan informasi dari bawahan dan rekan kerja

---

<sup>11</sup> Brent D Ruben hal 349-350

Iklm organisasi baik bersifat positif maupun negatif menguat dengan sendirinya. Masing-masing anggota cenderung tertarik dan memilih untuk berpartisipasi dalam organisasi dimana para anggota bisa saling berbagi nilai, kebutuhan, sikap dan harapan. Individu yang berorientasi berbeda kecil kemungkinan untuk bertahan atau dipertahankan.

Iklm organisasi adalah aspek lain dari organisasi dimana komunikasi memiliki peran langsung. Iklm organisasi adalah atmosfer atau nada suara para anggota tentang pengalaman organisasi selama mereka melakukan rutinitas kesehariannya di dalam organisasi. Dan pada gilirannya iklm organisasi mempengaruhi anggota organisasi dan diperkuat oleh komunikasi.

Komunikasi memungkinkan sekali terjadi berbagai macam penafsiran terhadap tingkah laku orang lain. Dengan adanya komunikasi tersebut, sikap-sikap dan perasaan-perasaan suatu kelompok manusia atau individu-individu dapat diketahui oleh kelompok atau individu lain., misalnya seulas senyum, dapat ditafsirkan sebagai keramah-tamahan, sikap persahabatan, atau sebagai sikap sinis dan sikap ingin menunjukkan kemenangan. Dengan demikian komunikasi memungkinkan orang bekerja sama.<sup>12</sup>

Salah satu bentuk komunikasi yang terjadi di dalam organisasi yaitu komunikasi antarpribadi atau komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi. Muhammad menyatakan bahwa “ komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan

---

<sup>12</sup> Soerjono Soekanto. *Op. Cit*, hal. 61.

paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya”.<sup>13</sup>

Klinger (1997) mengungkapkan bahwa hubungan antarmanusia ternyata saling mempengaruhi. Dampak tersebut berawal dari pesan dalam proses komunikasi yang memengaruhi manusia melalui pengertian yang diungkapkan, informasi yang dibagi, semangat yang disumbangkan, dan masih banyak lagi pengaruh lainnya. Semua pesan tersebut membentuk pengetahuan, menguatkan perasaan, dan bahkan meneguhkan perilaku.<sup>14</sup> Komunikasi yang seharusnya memiliki dampak positif terhadap organisasi, namun tidak demikian yang terjadi di dalam HMJ Sosiologi. Terlihat dari tidak berjalannya program yang telah direncanakan.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa informan yang terkait langsung dengan kegiatan organisasi, tergambar bagaimana komunikasi yang terjalin di dalam organisasi. Berikut ulasan hasil wawancara dengan informan:

**Tabel. 3**  
**Hasil wawancara dengan informan**

No	Nama	Pernyataan
1	ER	“Jujur untuk sampai saat ini (Oktober) masih banyak program yang belum terlaksana. Kalau melihat teman-teman lain, ibaratnya <i>dipaso atau didasak dulu baru bajalan</i> (dipaksa dan didesak dahulu maka pekerjaan akan terlaksanan. Hal yang penting dalam organisasi kami saat ini yaitu <i>teamwork</i> , komunikasi dan koordinasi” <sup>15</sup>
2	OS	“Saya cukup kewalahan dalam menjalani program karena kurangnya bantuan dari teman-teman. Mengajak teman untuk bekerja sama telah diupayakan, mungkin karena menganggap teman dekat. Jadi kurang mempertimbangkan profesionalitas sebagai anggota HMJ yang memiliki tanggung jawab masing-masing” <sup>16</sup>

<sup>13</sup> Muhammad. *Op. Cit*, hal. 159

<sup>14</sup> Alo Liliweri. *Komunikasi Antarpribadi* (Bandung, 1997), hal. 43.

<sup>15</sup> Wawancara dengan ER, Kamis; 15 Oktober 2015. Pukul 14:00 WIB

<sup>16</sup> Wawancara dengan OS, Jumat; 16 Oktober 2015. Pukul 14:00 WIB

3	AN	“Koordinasi atau mengingatkan program yang harus berjalan terus dilakukan, namun ada istilahnya <i>dilacuik baru bajalan</i> untuk kinerja anggota HMJ” <sup>17</sup>
4	TR	“pengalaman tergabung HMJ membosankan karena <i>kegiatan ndak jaleh</i> (maksud: kegiatannya tidak jelas). Kurangnya sosialisasi pelaksanaan program. Melihat HMJ periode 2015/2016, kurangnya komunikasi dengan mereka yang berpengalaman sehingga terlihat kinerjanya kurang baik” <sup>18</sup>
5	VP	“Saat menjadi pendamping siswa saat olimpiade sosiologi, saya melihat hanya IR yang bekerja keras mengangkat meja sendiri. Apa tidak ada anggota lain yang membantunya. Saya sendiri kasihan melihatnya. Padahal waktu itu hari hujan” <sup>19</sup>
6	IR	“Seperti acara olimpiade kemaren (November) saat saya menjadi koordinator anggota semuanya senior.. <i>kalau IR nyuruah banyak se alasan..jadi tapaso awak karajo lai. Padahal ndak ado...banyak yang kayak gitu.</i> ” <sup>20</sup>
7	AP	“Melihat organisasi kerjasama yang terjalin kurang serta saat rapat organisasi kehadirannya tidak pernah lengkap. Kalau bisa dinilai dari 10-100 komunikasi yang terjalin antar anggota organisasi 75” <sup>21</sup> .

Sumber: Wawancara 2015

Berdasarkan wawancara tersebut di atas bahwa fenomena tidak sesuai dengan teori cara pandang hubungan kerja kemanusiaan berdasarkan dari pendirian bahwa apabila hubungan antar pejabat atau anggota organisasi dalam keadaan baik, berbagai kebutuhan individu dapat terpenuhi, adanya motivasi antar anggota untuk bekerjasama, serta adanya jalinan hubungan pribadi yang serasi antara pejabat. Sehingga organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.<sup>22</sup>

Beberapa hal yang harus diperhatikan bahwa suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif apabila adanya:<sup>23</sup>

- (a) Keterbukaan, yaitu terbuka dalam menyampaikan dan menerima informasi, serta menanggapi dengan jujur stimulus yang diberikan.
- (b) Empati maksudnya merasakan bagaimana perasaan orang lain.

<sup>17</sup> Wawancara dengan AN, Kamis; 15 Oktober 2015. Pukul 14:00 WIB

<sup>18</sup> Wawancara dengan TR, Kamis; 14 Januari 2016. Pukul 14:00 WIB

<sup>19</sup> Wawancara dengan VP, 11 November 2015. Pukul 12:15 WIB

<sup>20</sup> Wawancara dengan IR, Sabtu; 16 Januari 2016. Pukul 12:03 WIB

<sup>21</sup> Wawancara dengan AP, 29 Desember 2015.

<sup>22</sup> Sutarto. *Op. Cit*, hal. 293.

<sup>23</sup> Miftah Thoah, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya* (Jakarta, 2008), hal. 191-194

- (c) Dukungan maksudnya ada yang berupa verbal dan ada non verbal, seperti ucapan untuk menyemangati atau acungan jempol tanda setuju.
- (d) kepositifan yaitu perhatian positif terhadap diri sendiri dan orang lain.
- (e) kesamaan merupakan karakteristik istimewa karena komunikasi antar pribadi akan lebih efektif apabila dalam keadaan kesamaan maksudnya bahwa kedua pihak yang berkomunikasi dihargai dan dihormati sebagai manusia yang mempunyai sesuatu yang penting untuk dikontribusikan kepada sesamanya.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas maka peneliti ingin mengkaji permasalahan ini dalam suatu bentuk penelitian yang berjudul: “Hubungan iklim organisasi dengan komunikasi interpersonal pengurus himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.”

## **B. Batasan masalah**

Agar penelitian ini memiliki arah yang jelas pada masalah yang diteliti, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada Iklim organisasi pengurus HMJ Sosiologi FIS UNP periode 2015/2016.
2. Komunikasi interpersonal HMJ periode 2015/2016. Indikator komunikasi interpersonal yang dimaksud yaitu:
  - a. Keterbukaan
  - b. Empati
  - c. Dukungan
  - d. Kepositifan
  - e. Kesamaan

### **C. Rumusan Masalah**

Dari pembatasan masalah di atas, dapat dirumuskan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini, yaitu: Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan komunikasi interpersonal pengurus himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui tujuan dari penelitian ini yaitu: Untuk mendeskripsikan hubungan iklim organisasi dengan komunikasi interpersonal pengurus himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pihak lain yang ingin mengkaji sosiologi organisasi.

#### 2. Manfaat Praktis

a. Diharapkan menjadi masukan bagi para pengurus HMJ sosiologi FIS UNP untuk dapat meningkatkan komunikasi interpersonal.

b. Menjadi sebuah pengalaman bagi peneliti dalam mengasah keahlian untuk meneliti khususnya penelitian dengan metode kuantitatif.