

STUDI DESKRIPTIF TENTANG KOMUNIKASI ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM AKTIVITAS KEPENGURUSAN HIMPUNAN MAHASISWA MANAJEMEN UBB

Fazaldi Mahendra¹, Zahrilla Ramadhini², Yulita Diva³

mahendrafazaldi@gmail.com¹, dinizahrillah@gmail.com², yulitadiva087@gmail.com³

Universitas Bangka Belitung

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai cara berkomunikasi dalam organisasi serta budaya yang ada di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) Universitas Bangka Belitung. Latar belakang kajian ini adalah perubahan yang terjadi dalam organisasi, yang memperlihatkan adanya masalah dalam koordinasi, kesalahan dalam menyampaikan informasi, dan penerapan nilai budaya organisasi yang belum merata. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan cara melakukan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen relevan untuk meneliti fenomena komunikasi formal, informal, dan digital di dalam struktur kepengurusan HIMAMA. Temuan dari penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi berlangsung melalui pertemuan, grup WhatsApp, serta interaksi tidak resmi di antara anggota, yang umumnya terjadi secara dua arah namun masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal konsistensi jadwal pertemuan dan dominasi pengambilan keputusan oleh ketua. Budaya organisasi HIMAMA menekankan pada kolaborasi, disiplin, tanggung jawab, dan inovasi, namun penerapannya belum merata di semua biro. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya saling penguatan antara komunikasi dan budaya organisasi, di mana komunikasi yang efektif menjadi saluran utama dalam pembentukan dan penyebaran nilai budaya, sedangkan budaya organisasi yang kokoh berperan dalam memandu perilaku komunikasi anggotanya. Penelitian ini merekomendasikan untuk memperkuat mekanisme koordinasi, membuat jadwal pertemuan yang lebih teratur, serta meningkatkan partisipasi anggota untuk mendukung efektivitas organisasi..

Kata Kunci: Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Organisasi Mahasiswa, HIMAMA UBB.

ABSTRACT

This study aims to provide an in-depth overview of communication methods within the organization as well as the culture present in the Management Student Association (HIMAMA) of Bangka Belitung University. The background of this study is the changes occurring within the organization, which show problems in coordination, errors in conveying information, and uneven application of organizational cultural values. The method used in this study is qualitative descriptive, conducted through in-depth interviews, participatory observation, and analysis of relevant documents to examine formal, informal, and digital communication phenomena within the HIMAMA management structure. Findings from the study indicate that communication within the organization occurs through meetings, WhatsApp groups, and informal interactions among members, which generally take place in a two-way manner but still face challenges, particularly in terms of consistency of meeting schedules and decision-making being dominated by the chairperson. The organizational culture of HIMAMA emphasizes collaboration, discipline, responsibility, and innovation, but its implementation has not been uniform across all bureaus. The study also shows a reinforcing relationship between communication and organizational culture, where effective communication serves as the main channel for the formation and dissemination of cultural values, while a strong organizational culture plays a role in guiding members' communication behavior. This study recommends strengthening coordination mechanisms, creating a more regular meeting schedule, and enhancing member participation to support organizational effectiveness

Keywords: Organizational Communication, Organizational Culture, Student Organization, HIMAMA UBB.

PENDAHULUAN

Organisasi diwajibkan untuk selalu beradaptasi guna melakukan perubahan serta peningkatan. Salah satu aset organisasi yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Setiap organisasi biasanya berharap memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan kompetitif agar dapat melaksanakan tugasnya dengan efisien, produktivitas tinggi, dan secara profesional untuk kemajuan organisasi. Manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena manusia dalam melakukan aktivitas di dalam organisasi diwujudkan melalui karya, bakat, kreativitas, dan peran nyata yang dapat diukur produktivitasnya (Siagian, Amiruddin, 2007:9).

Djumhariati(2008:46) mengemukakan bahwa didalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam keberhasilan membangun budaya organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang akan dicapai. Budaya organisasi yang kuat merupakan kunci kesuksesan dari sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun swasta. Untuk menjamin organisasi yang tercapainya telah disusun, tujuan maka diperlukan pemimpin yang bertugas secara terus menerus dan memelihara dan mengembangkan organisasi secara struktural, ideal, fungsional sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Syafe'i, 2009:40).

Dengan demikian sebagai sebuah organisasi dalam kampus, Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) dituntut untuk memiliki komitmen yang tinggi dalam memajukan budaya organisasi. Kinerja setiap anggota mendukung dan memberi kontribusi positif terhadap budaya organisasi yang ada di lingkungan mahasiswa, terkhusus mahasiswa jurusan manajemen sendiri.

Budaya organisasi menurut Afandi (2018) merupakan kekuatan yang tidak terlihat, namun budaya organisasi memiliki kemampuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan pemikiran. Budaya organisasi adalah suatu landasan yang ada dalam organisasi yang mencakup keyakinan, norma, dan nilai secara kolektif untuk merefleksikan sifat dasar yang esensial mengenai bagaimana bertingkah laku atau bertindak didalam suatu organisasinya (Wibowo, 2018). Budaya organisasi sering diartikan sebagai seperangkat nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, atau norma-norma yang harus dipahami, diijwai dan dipraktekkan dalam organisasi yang dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2010:461). Untuk mewujudkan tujuan organisasi, maka budaya organisasi harus merupakan suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggota kepengurusan ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi. Disisi lainnya budaya organisasi juga dapat membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jatidiri anggota organisasi, menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan pegawai yang terlibat didalamnya, membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial.

Dengan demikian budaya organisasi dapat sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku bagi para pemimpin dan pegawai yang secara tidak langsung akan terikat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi dalam organisasi.

Salah satu organisasi yang aktif berkontribusi dalam mengembangkan potensi mahasiswa di Universitas Bangka Belitung (UBB) adalah Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA). HIMAMA merupakan organisasi resmi program studi Manajemen yang berdiri pada 10 November 2012, dan hingga kini terus menjadi ruang pembelajaran bagi mahasiswa yang ingin berproses secara akademik maupun non-

akademik. Dalam menjalankan aktivitasnya, HIMAMA memiliki struktur kepengurusan yang cukup lengkap, seperti Pejabat Teras, Biro Pendidikan, Biro Humas, Biro SDM, Biro TIU, Biro KIU, dan Biro KWU. Masing-masing biro memiliki tugas yang berbeda tetapi saling melengkapi, misalnya Biro Pendidikan yang menangani informasi akademik, Biro Humas yang mengurus hubungan eksternal, Biro SDM yang bertanggung jawab pada pengembangan anggota, serta Biro KWU yang berfokus pada kegiatan kewirausahaan mahasiswa. Pada periode ini, HIMAMA dipimpin oleh Ketua Umum Bela Maulana dan Wakil Ketua Umum Shadina Ningrum, yang memiliki peran penting dalam mengarahkan seluruh biro agar kegiatan organisasi berjalan terkoordinasi.

Walaupun struktur organisasi telah ditetapkan dengan jelas, kesuksesan HIMAMA sangat bergantung pada prestasi setiap anggotanya. Jika anggota memiliki semangat dan pemahaman yang baik tentang tugas mereka, maka program-program kerja dapat dilaksanakan sesuai rencana yang telah ditetapkan.

Studi tentang komunikasi dan budaya organisasi dalam kepengurusan Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) UBB menjadi krusial untuk dilakukan karena adanya dinamika internal yang menunjukkan perlunya peningkatan efektivitas koordinasi dalam organisasi. Temuan awal mengindikasikan bahwa komunikasi antara biro dan pengurus masih kurang terkelola dengan baik, seperti ketidakstabilan jadwal rapat dan keputusan yang diumumkan sepihak melalui platform digital, yang dapat menyebabkan miskomunikasi dan mengurangi partisipasi anggota.

Di sisi lain, HIMAMA memiliki nilai-nilai budaya organisasi seperti kerjasama, disiplin, dan rasa tanggung jawab yang sudah ada namun belum diterapkan dengan konsisten oleh seluruh anggota. Mengingat betapa pentingnya komunikasi dan budaya organisasi dalam membangun efektivitas kerja serta kohesi sosial di dalam organisasi mahasiswa, kajian ini menjadi sangat penting. Di samping itu, penelitian ini juga diperlukan untuk memahami kondisi nyata HIMAMA, serta sebagai dasar untuk merumuskan strategi peningkatan tata kelola organisasi mahasiswa supaya lebih profesional, responsif, dan dapat memberikan manfaat pembelajaran yang lebih optimal bagi anggotanya.

Berdasarkan studi literatur dan keadaan nyata, penelitian ini berupaya untuk mengisi beberapa kekurangan dalam kajian komunikasi dan budaya organisasi di lingkungan organisasi mahasiswa. Sebelumnya, penelitian tentang komunikasi dan budaya organisasi lebih banyak dilakukan pada perusahaan, lembaga pemerintah, atau organisasi besar, sehingga analisis mendalam pada organisasi mahasiswa dalam konteks program studi masih langka. Di samping itu, banyak penelitian yang cenderung memisahkan topik komunikasi organisasi dan budaya organisasi, meskipun kedua aspek tersebut merupakan suatu kesatuan yang saling mempengaruhi. Hal ini dijelaskan oleh Schein dan Goldhaber yang mengatakan bahwa komunikasi berfungsi sebagai saluran utama untuk menyampaikan nilai-nilai budaya, sedangkan budaya organisasi mempengaruhi pola dan arah dari komunikasi tersebut. Selain itu, terdapat pula kurangnya penelitian yang meneliti pengaruh media komunikasi digital seperti WhatsApp terhadap struktur koordinasi dan pola hubungan internal dalam organisasi mahasiswa, padahal penelitian lapangan menunjukkan bahwa platform ini menjadi saluran komunikasi utama bagi HIMAMA. Oleh sebab itu, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi baru dengan menganalisis secara menyeluruh dinamika komunikasi formal, informal, dan digital serta kaitannya dengan perkembangan budaya organisasi di kalangan mahasiswa.

Berdasarkan penjelasan di atas, penting untuk melakukan kajian lebih dalam mengenai budaya organisasi di HIMAMA, mengingat budaya organisasi tidak hanya dapat menjadi elemen krusial bagi kesuksesan organisasi, tetapi juga bisa menjadi penyebab utama kegagalan akibat berbagai masalah yang telah terjadi selama ini..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai komunikasi organisasi dan budaya organisasi dalam aktivitas kepengurusan Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Bangka Belitung (HIMAMA). Data dikumpulkan melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipan, dan studi dokumen terkait aktivitas organisasi serta budaya kerja di HIMAMA. Analisis data dilakukan dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis untuk menghasilkan gambaran yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti (Dwiyanto, 2012; NurmalaSari & Erdiantoro, 2020).

Sampel informan dipilih secara purposif berdasarkan peran strategis dan pengalaman minimal satu semester, memastikan representasi lengkap struktur organisasi HIMAMA. Validitas data diperkuat dengan member check pada transkrip wawancara dan observasi berulang untuk menangkap dinamika komunikasi real-time, tanpa melibatkan data sekunder seperti dokumen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola Komunikasi Organisasi

Penelitian ini mengidentifikasi pola interaksi dan budaya yang ada dalam manajemen Himpunan Mahasiswa Manajemen Universitas Bangka Belitung (HIMAMA). Komunikasi dalam organisasi berlangsung melalui dua cara utama, yaitu saluran resmi melalui pertemuan rutin dan platform digital seperti WhatsApp dan email, serta interaksi tidak resmi antar anggota yang saling berbagi informasi dan memberikan dukungan. Proses ini memungkinkan aliran informasi berlangsung secara terbuka dan lancar.

Rapat koordinasi dilaksanakan secara teratur, meskipun tidak memiliki jadwal tetap, yang kadang menyebabkan kurangnya efisiensi dalam pelaksanaan koordinasi. Komunikasi tidak resmi yang terbangun memperkuat rasa solidaritas antar anggota dan meningkatkan keterikatan emosional dalam organisasi.

Budaya Organisasi yang Berkembang

Budaya organisasi HIMAMA menekankan pada nilai-nilai kerjasama, disiplin, tanggung jawab, dan inovasi sebagai pedoman dalam menjalankan tugas. Anggota memiliki dedikasi yang tinggi untuk mendukung serta mengembangkan organisasi, yang tercermin dalam pelaksanaan program kerja yang konsisten dan kreatif..

Pembahasan

Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi di HIMAMA terdiri dari komunikasi formal dan informal yang saling melengkapi. Komunikasi terbuka dan terstruktur mendukung efektifitas koordinasi, namun ketidakteraturan jadwal rapat dan miskomunikasi perlu diperbaiki agar tidak menghambat kinerja. Komunikasi informal yang baik membangun ikatan emosional yang penting dalam memperkuat budaya organisasi.

Budaya organisasi yang menekankan kolaborasi, kedisiplinan, dan inovasi berkontribusi pada prestasi organisasi dan pembentukan identitas bersama. Nilai ini memacu anggota untuk meningkatkan komitmen dan loyalitas, menunjang pelaksanaan tugas yang produktif. Hal ini sesuai dengan Djumhariati (2008) dan Syafei (2009) yang menegaskan pentingnya sumber daya manusia dan budaya organisasi sebagai penentu keberhasilan organisasi.

Hubungan Komunikasi dan Budaya Organisasi

Interaksi antara komunikasi dan budaya organisasi berperan sebagai sistem sosial yang saling mempengaruhi. Komunikasi yang efektif memungkinkan penyampaian nilai

dan norma budaya secara tepat, sementara budaya yang kuat mengarahkan perilaku dan sikap dalam komunikasi (Kuswananda, E. 2021). Hal ini tercermin dari tingginya rasa solidaritas dan motivasi yang dirasakan anggota HIMAMA meskipun terdapat tantangan internal.

Fasilitas untuk berkomunikasi dan mendokumentasikan informasi yang kurang memadai menjadi salah satu masalah yang harus diselesaikan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Memperkuat cara berkomunikasi dan mengatur pertemuan dengan lebih terjadwal dapat meningkatkan koordinasi dan membuat pengambilan keputusan menjadi lebih partisipatif.

Secara keseluruhan, hasil survei dan wawancara menunjukkan integrasi sistem komunikasi dan budaya organisasi yang saling mendukung, dengan adanya peluang untuk berkembang di bidang koordinasi dan teknologi komunikasi agar organisasi bisa lebih optimal serta mampu beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kampus.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyatakan bahwa cara berkomunikasi dalam organisasi HIMAMA UBB meliputi saluran resmi seperti rapat dan media digital, serta saluran tidak resmi yang berjalan cukup baik, meskipun terdapat beberapa masalah komunikasi sepihak dan ketidakaturan jadwal. Selain itu, nilai budaya organisasi yang kuat dengan fokus pada kolaborasi, disiplin, tanggung jawab, dan inovasi meningkatkan komitmen anggota dalam mencapai program kerja. Keduanya saling mendukung solidaritas emosional dan motivasi, meskipun terdapat tantangan internal seperti dominasi dalam pengambilan keputusan dan sumber daya yang terbatas yang menghalangi efektivitas koordinasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam mekanisme rapat yang terjadwal dan keterlibatan yang lebih inklusif.

Implikasi dari sinergi yang diperkuat ini tidak hanya meningkatkan kemampuan organisasi mahasiswa dalam beradaptasi dengan perubahan di kampus, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan sumber daya manusia mahasiswa manajemen yang profesional, kompetitif, dan berorientasi pada tujuan jangka panjang. HIMAMA berfungsi sebagai tempat untuk belajar secara holistik. Hasil penelitian ini mengisi kekurangan dalam kajian tentang organisasi mahasiswa dengan pendekatan yang terintegrasi dan memberikan saran strategis bagi kepengurusan yang akan datang untuk meningkatkan tata kelola, serta dari wawancara yang kami lakukan, menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi mendukung dari adanya peluang berkembang pada bidang koordinasi dan teknologi komunikasi agar organisasi mampu beradaotasi serta menjadi lebih optimal dalam menghadapi perubahan yang terjadi di lingkungan kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa.
- Amiruddin. 2007. Fungsi Departemen Personalia dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol. 3, No.1. Hal. 9-16. Semarang.
- Bilqis, S., Kurniawan, P., & Hellyani, C. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. Jurnal Ekonomi Bisnis, 162-170.
- Cangara, Hafied. 2012. Pengantar Ilmu Komunikasi. Edisi ketigabelas. Persada:Jakarta.
- Davacom. (2025, 29 October 2025). Reduksi Data: Definisi, Langkah, dan Contoh dalam Analisis. SumberAjar. Retrieved 27 November 2025, from <https://sumberajar.com/kamus/reduksi-data-definisi-langkah-dan-contoh-dalam-analisis>
- Dindia & Canary D. J., K. (2019). Communication in personal relationships. Routledge.
- Djumhariati, Retno. 2008. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bagian Umum Kabupaten Madiun. Sosial: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial. Vol. 8,

No.1. Hal. 46-56: Madiun.

- Fernandez-Berrocal & Extremera N., P. (2020). The role of emotional intelligence in interpersonal communication. *Emotion Review*, 12(2), 134–145. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/1754073920918482>
- Jordans Pineda I. & Kintsch S., M. J. D. (2021). The role of emotional intelligence in communication and leadership effectiveness. *International Journal of Communication*, 15, 1123–1138.
- Kustiawan, W., Hidayati, J., Daffa, V., Hamzah, A., Harmain, M., Fadli, A., & Kuswananda, E. (2021). Keberadaan Ilmu Komunikasi dan Perkembangan Teori Komunikasi dalam Peradaban Dunia. Maktabatun: Jurnal Perpustakaan dan Informasi, 1(2), 73-76.
- Muhammad, Arni. (2014). Komunikasi Organisasi. Cetakan Ketigabelas. PT. Bumi Aksara:Jakarta.
- Sobirin, Achmad. (2007). Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi. IBPP STIM YKPN:Yogyakarta.
- Sutrisno, Eddy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu Kencana Prenada Media Group:Jakarta.
- Syafe'i, Darman. (2009). Organisasi dan Kepemimpinan dalam Islam Upaya Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dalam Dinamika Kepemimpinan. *Jurnal Ekonomika*. Vol. 2, No. 2. Halaman 37-45.
- Wibowo. (2018). Budaya Organisasi Depok. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi interpersonal dan iklim komunikasi dalam organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, 14(1), 115–126.