

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mahasiswa merupakan insan-insan yang dilatih dan diharapkan menjadi calon intelektual sebagai bagian dari keterlibatannya di perguruan tinggi. Mahasiswa memegang peranan penting untuk dirinya, universitas dan masyarakat.¹ Sebagai calon intelektual, mahasiswa sering disebut dengan istilah *iron stock* artinya mahasiswa merupakan sumber daya manusia yang tidak akan pernah habis, *agent of change* bertujuan agar mahasiswa mampu menjadi agen perubahan dan berkembang menjadi sumber daya manusia yang mampu membawa perubahan, *social control* yaitu peran dan label yang melekat pada mahasiswa yang diharapkan dapat mengendalikan kehidupan sosial di masyarakat dan *moral of force* yaitu mahasiswa merupakan kumpulan dari banyak orang yang diharapkan mempunyai akhlak yang baik karena mempunyai pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan yang tinggi². Selain itu, mahasiswa tidak hanya dituntut untuk mengembangkan potensi akademiknya saja tetapi dituntut untuk mengembangkan potensi non akademiknya yaitu dengan mengikuti organisasi yang disediakan oleh universitas.

Organisasi merupakan tempat dimana dua orang atau lebih bekerja sama, terkoordinasi secara sistematis, dan mempunyai sistem kerja yang terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan organisasi sengaja dibentuk untuk jangka waktu yang relatif lama.³ Dalam hal ini, sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karena peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain dan harus

¹ Saibun Panjaitan, dkk, Hubungan Antara Dukungan Keluarga Inti Dengan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa, *Jurnal Teologi Dan Pelayanan Kerusso*, 3(1) 2018, h. 2.

² *Ibid*, h. 3.

³ Annisa Nurliani Afandi, dkk, Pengaruh Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Mandiri Cabang Braga Bandung), *Riset Akuntansi Dan Perbankan*, 15(1) 2021, h. 400.

selalu selaras dengan visi dan misi organisasi.⁴ Organisasi yang berkualitas adalah organisasi yang mengembangkan sumber daya manusianya karena sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja dalam organisasi.⁵

Kinerja merupakan prestasi yang dicapai individu atau kelompok dalam memberikan pelayanan kepada organisasi dan masyarakat selama jangka waktu tertentu.⁶ Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil mencapai tujuannya apabila kinerja masing-masing anggotanya baik. Kinerja suatu organisasi secara keseluruhan dapat tercapai dengan baik apabila komunikasi dalam suatu organisasi terjalin secara harmonis.

Selain itu keberhasilan komunikasi dalam organisasi juga merupakan perekat hubungan antara sesama pengurus ataupun antar pengurus dengan pemimpin organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pengurus, hendaknya didukung oleh lingkungan komunikasi yang kondusif yang memungkinkan terjadinya interaksi yang baik antara sesama pengurus ataupun antar pengurus dengan pemimpin organisasi, sehingga setiap pengurus organisasi menjalankan tugas dan fungsi yang diberikan.⁷ Dengan kata lain, Kinerja pengurus dalam suatu organisasi dapat mencapai visi dan misi organisasi melalui komunikasi interpersonal yang efektif.

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi secara langsung yang memungkinkan setiap orang untuk cepat merekam tanggapan verbal serta nonverbal dari orang lain. Komunikasi interpersonal merupakan komponen yang mempengaruhi kinerja pengurus organisasi karena dengan meningkatkan keterampilan komunikasi mereka, pengurus organisasi

⁴ Made Wulan Dwi Purnama, dkk, Pengaruh sistem pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di PT. Arta Sedana Singaraja, *PROSPEK: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1) 2020, h. 103.

⁵ *Ibid*, h. 104.

⁶ Dila Erlianti dan Irma Novita Fajrin, Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai, *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1) 2021, h. 70.

⁷ Aji Muhamad Jaelani dan Ririn Risnawati, Analisis iklim komunikasi pada pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kabupaten kuningan, *MASSIVE: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(1) 2021, h. 10.

dapat memecahkan masalah, menciptakan koneksi yang sehat, dan memajukan karir.⁸

Berkaitan dengan pemikiran yang telah dijelaskan diatas, pembahasan mengenai komunikasi interpersonal didalam sebuah organisasi sudah banyak dijelaskan oleh para peneliti terdahulu, salah satunya yaitu jurnal yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Anggota Pusat Informasi Konseling Remaja (PIK R) di Kecamatan Junjung” oleh Rini dan Prima. Pada jurnal tersebut menghasilkan sebuah hasil bahwa terdapat pengaruh positif variabel komunikasi interpersonal) terhadap variabel kinerja anggota.⁹

Jurnal dengan judul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. KAO Chemical Indonesia” yang dijadikan sebagai variabel terikatnya adalah kinerja karyawan yang merupakan perorangan didalam sebuah organisasi dan yang dijadikan variabel bebasnya yaitu komunikasi interpersonal.¹⁰

Universitas Negeri Jakarta memiliki organisasi non akademik yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa yang berkonsentrasi pada pengembangan bakat, minat dan keterampilan seluruh mahasiswa UNJ dan memiliki 26 organisasi didalamnya serta memiliki pengurus organisasi yang berjumlah tidak sedikit. Organisasi UKM tersebut setiap tahunnya membuka rekrutment untuk anggota baru yang nantinya anggota baru tersebut akan dilantik menjadi pengurus organisasi dimana pengurus lama dari organisasi UKM mengalami kelengseran sesuai dengan periode kerja yang sudah ditetapkan. Karena adanya pergantian pengurus organisasi setiap tahunnya, pasti mengakibatkan pergantian kebijakan dan lainnya yang menimbulkan permasalahan salah satunya mengenai komunikasi. Selain itu, adanya perbedaan karakter antar pengurus dan terjadinya penyampaian

⁸ Fauzi Abubakar, Pengaruh komunikasi interpersonal antara dosen dan mahasiswa terhadap motivasi belajar dan prestasi akademik mahasiswa, *Jurnal pekomm*, 18(1), h. 58.

⁹ Rini Nofsiska Sari dan Prima Aulia, Pengaruh Keterampilan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Anggota Pusat Informasi Konseling Remaja (PIK R) di Kecamatan Junjung Sirih, *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2) 2023, h. 3601.

¹⁰ Fauzobihi Fauzobihi dan Ida Saadah, Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. KAO Chemical Indonesia, *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 7(4) 2022, h. 19.

informasi yang kurang jelas atau tidak menyuluruh baik di dalam divisi atau di dalam organisasi yang mengakibatkan program kerja berjalan secara tidak maksimal dan masalah komunikasi tersebut terkadang meluas terhadap emosional antar pengurus karena tidak adanya keterbukaan pengurus satu sama lain.

Terkait dengan permasalahan tersebut, maka perlu diterapkannya komunikasi interpersonal di dalam organisasi UKM UNJ guna tidak ada lagi terjadi kesenjangan komunikasi antara pengurus dengan pengurus atau antar pengurus dengan pemimpin di organisasi UKM tersebut. Dengan menciptakan komunikasi yang sehat antar pengurus organisasi maka dapat membangun kekompakan sehingga akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan secara alami akan memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu berupa meningkatnya kinerja pengurus dan kinerja organisasi.

Penelitian ini mengungkapkan tentang bagaimana komunikasi yang terjalin dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja pengurus di dalam organisasi tersebut. Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Pengurus UKM di UNJ tidak diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapatnya
2. Inisiatif pengurus UKM di UNJ yang masih rendah mengenai pentingnya respon satu sama lain
3. Kurangnya keterbukaan pengurus UKM di UNJ mengenai perasaan yang sedang mereka alami
4. Terdapat perbedaan karakter antara pengurus satu dengan pengurus UKM di UNJ lainnya
5. Terdapat penyampaian informasi yang kurang jelas antara pengurus dengan pengurus atau pengurus dengan pimpinan UKM di UNJ

6. Pengurus UKM di UNJ malu untuk bertanya ketika tidak memahami tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan
7. Kurangnya pemahaman pengurus organisasi terhadap pentingnya penerapan komunikasi interpersonal UKM di UNJ

C. Pembatasan Masalah

Agar masalah yang diambil dalam penelitian ini lebih terarah dan terperinci, maka akan dibatasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya fokus pada variabel yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal (variabel independen) terhadap kinerja pengurus (variabel dependen) Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta.
2. Fokus unit analisis pada penelitian ini yaitu pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa dengan rentan usia 18-23 tahun yang sedang atau pernah mengikuti Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta minimal 1 periode kepengurusan.

D. Perumusan Masalah

Terkait dengan pembatasan masalah, maka masalah yang dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana komunikasi interpersonal pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta?
2. Bagaimana kinerja pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta?

E. Tujuan Umum Penelitian

Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta.

F. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan yang dilakukan oleh peneliti ditunjukkan agar memberikan dampak, yaitu:

1. Kegunaan Secara Teoretis

Pada penelitian pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta. Terdapat manfaat teoritis yaitu diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman terhadap teori yang digunakan, apakah secara umum masih relevan atau tidak relevan sama sekali untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan teori-teori yang masih relevan ketika melakukan penelitian serupa lainnya terhadap variabel penelitian ini dan dapat memperluas wawasan serta perspektif pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya pada hal yang berkaitan dengan komunikasi organisasi serta dapat menjadi bahan kajian yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Secara Praktis

Berikut merupakan kegunaan praktis pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti,

a. Bagi Pengurus Organisasi

Manfaat praktis yang diberikan oleh peneliti pada penelitian ini bagi organisasi yaitu menambah pemahaman terhadap mahasiswa mengenai pengetahuan tentang keorganisasian dengan memperhatikan lingkungan organisasi untuk menciptakan organisasi yang bermutu dan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta dan dapat mengimplementasikan kebijakan komunikasi dengan jelas.

b. Bagi Universitas

Manfaat praktis yang diberikan oleh peneliti pada penelitian ini untuk universitas adalah berpotensi memberikan kontribusi pada literatur ilmiah, meningkatkan reputasi universitas dalam penelitian pendidikan khususnya bagi komunikasi organisasi,

menjadi bahan bacaan di perpustakaan dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

c. Bagi Peneliti

Kegunaan juga berdampak bagi peneliti kedepannya, yaitu dalam mempraktikkan pengetahuan akademis yang dimiliki oleh penulis selama perkuliahan, termasuk dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang peneliti tekuni, serta menjadi dasar bagi penelitian yang mampu dilakukan selanjutnya.

