



**POLA KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN  
LOYALITAS ANGGOTA**  
**(Studi Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah  
Beji)**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
(S1) Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam

Disusun Oleh:

**Nama : SHINYO**

**NPM : 2017530007**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

**1442 H/2021 M**

### LEMBAR PERNYATAAN (ORISINALITAS)

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shinyo  
NPM : 2017530007  
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam  
Fakultas : Fakultas Agama Islam  
Judul Skripsi : Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota (Studi Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul di atas secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang menjadi sumber rujukan. Apabila ternyata di kemudian hari terbukti skripsi saya merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus menerima sanksi berdasarkan ketentuan undang-undang dan aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Jakarta ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 20 Sya'ban 1442 H

03 Maret 2021 M

Yang Menyatakan,

  
METERAI  
TEMPEL  
3000  
20CB4AJX208608428  
Shinyo

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul “Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota (Studi Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji)”, yang disusun oleh Shinyo, Nomor Pokok Mahasiswa : 2017530007 Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam disetujui untuk diajukan pada sidang Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Jakarta, 03 Maret 2021 M

Pembimbing,



Drs. Tajudin, M.A

## LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul: **Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota (Studi Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji)**, disusun oleh: **Shinyo**, Nomor Pokok Mahasiswa: **2017530007**. Telah diujikan pada hari/tanggal: Kamis, 29 April 2021 telah diterima dan disahkan dalam sidang skripsi (Munaqasyah) Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah-Jakarta untuk memenuhi persyaratan mencapai gelar Sarjana Strata Satu (S1) Program Komunikasi dan Penyiaran Islam.

### FAKULTAS AGAMA ISLAM

Dekan,

  
Dr. Sopa, M.Ag

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Sopa, M.Ag</u> Ketua	 .....	<u>2-6-2021</u> .....
<u>Dr. Suharsiwi, M.Pd</u> Sekretaris	 .....	<u>2/6-2021</u> .....
<u>Drs. Tajudin, M.A</u> Dosen Pembimbing	 .....	<u>24/5/2021</u> .....
<u>Drs. Fuad Falakhudin, M.A</u> Anggota Penguji I	 .....	<u>26/05/2021</u> .....
<u>Hadiyan, M.A</u> Anggota Penguji II	 .....	<u>27/05/2021</u> .....

## **FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam

Skripsi, 03 Maret 2021 M

**Shinyo**

2017530007

### **Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota (Studi Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji)**

XI+84 Halaman+ 8 lampiran

#### **ABSTRAK**

Pola Komunikasi Organisasi menjadi sebuah hal yang sangat penting bagi aktivitas sebuah kelompok ataupun organisasi. Sebab meningkatnya loyalitas pada diri anggota salah satunya dipengaruhi dari komunikasi atau pesan yang disampaikan oleh pimpinan. Tidak loyalitasnya anggota juga diikuti oleh pola komunikasi organisasi, dimana penyampaian informasi dari pihak pimpinan seringkali tidak efektif dan tidak dapat diterima secara baik oleh anggota. Hal ini pimpinan perlu membangun pola komunikasi yang baik dan tepat agar para anggota memiliki loyalitas. Penelitian ini memiliki subfokus yaitu: strategi komunikasi pimpinan harian dalam meningkatkan loyalitas anggota IPM Cabang Beji dan faktor pendukung serta penghambat komunikasi antara pimpinan harian dan anggota IPM Cabang Beji.

Jenis penelitian ini adalah *field research* dengan metode penelitian kualitatif deskriptif dan menggunakan pendekatan induktif, dimana peneliti menyajikan data empirik hasil dari pengamatan dengan melalui paparan naratif atau dalam bentuk kata dan kalimat (verbal) bukan melalui angka dan bilangan (numerik). Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul maka dilakukan analisis data, dengan langkah-langkah: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) strategi komunikasi pimpinan harian dalam meningkatkan loyalitas anggota IPM Cabang Beji yaitu: a) Menerapkan komunikasi informal, b) Menerapkan kombinasi daring & luring. (2) faktor pendukung dan penghambat komunikasi antara pimpinan harian dan anggota IPM Cabang Beji yaitu: a) Faktor pendukungnya adalah dengan menerapkan komunikasi informal, b) Faktor penghambatnya adalah : anggota belum bisa manajemen waktu organisasi, anggota tidak memiliki internet, dan anggota tidak memiliki kendaraan.

**Keywords : Pola Komunikasi, Organisasi, Loyalitas, IPM**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Skripsi ini ditulis dalam upaya memenuhi salah satu tugas akhir dalam memperoleh gelar strata satu (S.1) pada Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, tahun 2020.

Tidak sedikit kendala yang dihadapi penulis di dalam proses penyelesaiannya, namun karena bimbingan, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak baik moril maupun materil, sehingga kendala itu menjadi tidak terlalu berarti. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan kepada pihak-pihak berikut :

1. Dr. Endang Sulastri, M.Si., Plt Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta.
2. Dr. Sopa, M.Ag., Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
3. Hadiyan, M.A., Ketua Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta.
4. Drs. Tajudin, M.A., Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam proses bimbingan.
5. Ipmawan Fadly Kalam Mustaqim, yang telah membantu memberi izin tempat penelitian dan memberi dukungan data.

6. Ipmawan dan Ipmawati Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji yang telah menjadi responden penelitian. tanpa bantuan mereka mustahil skripsi ini dapat diselesaikan.
7. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, yang telah memberikan pelayanan akademik dan pelayanan administrasi terbaik.
8. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Bambang Kostam dan Ibu Watini, yang telah memberikan kasih sayang, dorongan moril dan dukungan materil, sehingga memperlancar keberhasilan studi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, namun demikian diharapkan karya yang sederhana ini banyak memberi manfaat. Aamiin.

Jakarta, 03 Maret 2021 M



Shinyo

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN (ORISINALITAS) .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus dan Sub Fokus Penelitian .....	5
C. Perumusan Masalah.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan.....	6

### BAB I TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Konseptual Fokus dan SubFokus Penelitian.....	8
1. Ruang Lingkup Loyalitas .....	8
a. Pengertian Loyalitas Anggota.....	8
b. Aspek-aspek Loyalitas .....	9
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas .....	10
2. Ruang Lingkup Komunikasi.....	12
a. Pengertian Komunikasi.....	12
b. Tipe Komunikasi.....	13
c. Fungsi Komunikasi .....	14
d. Gangguan dan Rintangan Komunikasi .....	15
e. Tujuan Komunikasi.....	16
3. Hakikat Organisasi.....	17
a. Pengertian Organisasi .....	17
b. Elemen Organisasi .....	17



4. Karakteristik Organisasi .....	20
a. Dinamis .....	20
b. Memerlukan Informasi.....	21
c. Mempunyai Tujuan .....	21
d. Terstruktur.....	21
5. Ikatan Pelajar Muhammadiyah .....	22
a. Pengertian, Asas, dan Visi-Misi.....	22
b. Sejarah Berdirinya Ikatan Pelajar Muhammadiyah .	23
c. Pengertian Anggota dalam IPM.....	25
d. Susunan Organisasi .....	25
6. Ruang Lingkup Komunikasi Organisasi.....	26
a. Pengertian Komunikasi Organisasi.....	26
b. Hambatan-hambatan Komunikasi dalam Organisasi	26
c. Mengatasi Hambatan dalam Komunikasi Organisasi .....	28
7. Pengertian Pola Komunikasi Organisasi .....	30
8. Pola Komunikasi Formal dan Informal dalam Organisasi .....	31
a. Pola Komunikasi Formal .....	31
b. Pola Komunikasi Informal.....	39
 B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	 40

### **BAB III           METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tujuan Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
C. Latar Penelitian.....	44
D. Metode dan Prosedur Penelitian.....	48
E. Data dan Sumber Data.....	48
F. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data .....	49
G. Teknik Analisis Data .....	50
H. Validitas Data .....	51

### **BAB IV           HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum tentang Latar Penelitian .....	54
B. Temuan Penelitian .....	66
C. Pembahasan Temuan Penelitian .....	74

**BAB V            KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	82
B. Saran.....	83

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**RIWAYAT HIDUP**

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	: Daftar susunan Pengurus PC IPM Beji Periode 2019- 2021.....	60
-----------	--	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I	: Pedoman Instrumen Penelitian
Lampiran II	: Catatan Lapangan Hasil Observasi
Lampiran III	: Catatan Lapangan Hasil Wawancara
Lampiran IV	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran V	: Surat Bimbingan Skripsi Mahasiswa
Lampiran VI	: Surat Permohonan Riset/Penelitian
Lampiran VII	: Surat Keterangan Bukti Riset/Penelitian
Lampiran VIII	: Kartu Bimbingan Skripsi

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Komunikasi merupakan sebuah aktivitas dasar seorang manusia. dengan berkomunikasi maka seorang manusia dapat dikatakan sebagai makhluk sosial yang seutuhnya, dengan berkomunikasi maka manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari seperti di rumah tangga, di sekolah, di tempat pekerjaan atau di mana saja hampir manusia selalu terlibat dalam komunikasi.

Komunikasi adalah salah satu aktivitas yang sangat fundamental dalam kehidupan umat manusia. Kebutuhan manusia untuk berhubungan dengan sesamanya, diakui oleh hampir semua agama dan telah ada sejak Adam dan Hawa, jadi komunikasi jelas tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan umat manusia baik sebagai individu maupun anggota masyarakat.<sup>1</sup> Selain itu, dalam Islam Allah Swt menciptakan dan mengajarkan manusia agar pandai berbicara atau berkomunikasi. Sebagaimana dalam Al-Quran:

عَلَّمَهُ الْبَيَانَ

Artinya:

*Mengajarnya pandai berbicara. (QS. Ar-Rahman: 4)<sup>2</sup>*

---

<sup>1</sup> Cangara Hafied, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2009), h.4

<sup>2</sup> <https://quran.kemenag.go.id/sura/55> Diakses pada 2 Mei 2021 jam 14:13 WIB.

Ayat diatas memiliki keterkaitan dengan komunikasi, pada ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah Swt menciptakan jenis makhluk hidup yang terbaik yaitu manusia dan diajarinya pandai mengutarakan apa yang ada dalam hatinya dan apa yang terpikir dalam otaknya, karenanya kemampuan berfikir dan berkomunikasi itulah Al-Quran bisa diajarkan kepada umat manusia, manusia adalah makhluk yang paling sempurna.

Pada hakikatnya manusia berkomunikasi karena, *pertama* manusia tidak dapat hidup sendiri. Manusia merupakan makhluk sosial yang selalu membutuhkan kehadiran orang lain. *Kedua*, manusia berkomunikasi dengan orang lain untuk menyampaikan pikiran, gagasan atau perasaannya. Informasi atau pesan (*message*) dipertukarkan di antara sesamanya.<sup>3</sup> Peran sebuah komunikasi tidak hanya berada dalam lingkup personal saja melainkan juga dalam ranah kelompok atau organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka akan membuat sebuah organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil, begitu pula sebaliknya, jika tidak adanya komunikasi maka organisasi menjadi terhambat. Dalam organisasi terdapat manajemen komunikasi organisasi. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan mutu organisasi maka komunikasi yang bermutu pun menjadi bagian penting.<sup>4</sup>

Dengan demikian peran komunikasi dalam setiap organisasi atau kelompok menjadi titik sentral. Ikatan Pelajar Muhammadiyah yang

---

<sup>3</sup> Yosol Iriantara, dan Usep Syarifudin. *Komunikasi Pendidikan*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2018),h.5.

<sup>4</sup> Yosol Iriantara, dan Usep Syarifudin, *ibid*.h.48.

merupakan sebuah organisasi tingkat pelajar berdiri sejak 18 Juli 1961 dalam Anggaran Dasar & Rumah Tangga tepat pada Pasal 7 Ayat 2 Poin a tentang Hak Kader menyatakan bahwa setiap Kader memiliki hak untuk: Menyatakan Pendapat di dalam dan di luar permusyawaratan.<sup>5</sup>

Dengan demikian Ikatan Pelajar Muhammadiyah yang merupakan organisasi yang sudah banyak mendapatkan prestasi dengan 4 kali OKP Terbaik Nasional dan 3 kali Asean Tayo Award memandang bahwa sebuah komunikasi merupakan hal utama yang harus terus dijaga dalam sebuah organisasi. Menjaga dan memastikan komunikasi agar tetap berjalan dengan efektif maka sama saja kita memastikan bahwa loyalitas seorang anggota kepada organisasi akan tetap ada. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh De Wine dan Brone (1984), ia mengemukakan bahwa apabila kepuasan terhadap sebuah komunikasi bertambah, maka iklim organisasi akan bertambah positif secara umum.<sup>6</sup>

Bertambahnya iklim organisasi yang positif tentu berawal dari pola komunikasi organisasi yang tepat dan efektif sehingga dapat menciptakan iklim organisasi yang baik, ketika iklim organisasi yang diikuti oleh anggota terasa hangat dan nyaman tentu akan menimbulkan rasa semangat, dedikasi, bahkan pengorbanan yang akan ia berikan kepada organisasi. Namun begitu pula sebaliknya, apabila sebuah komunikasi tidak dijaga dan diperhatikan pola dan strateginya tentu akan menimbulkan hal buruk yang terjadi

---

<sup>5</sup>Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah, Naskah Perubahan Anggaran Dasar & Anggaran Rumah Tangga Ikatan Pelajar Muhammadiyah, (Yogyakarta: Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah,2016),h.27.

<sup>6</sup> Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara,2011),h.90

terhadap organisasi, dalam hal ini bisa saja menimbulkan anggota menjadi tidak loyalitas terhadap organisasi. Tidak loyalitasnya anggota juga diikuti oleh pola komunikasi organisasi, dimana penyampaian informasi dari pihak pimpinan seringkali tidak efektif dan tidak dapat diterima secara baik oleh anggota. Hal ini pimpinan perlu membangun pola komunikasi yang baik dan tepat agar para anggota memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap organisasi. Hal ini dikarenakan dalam memajukan organisasi dibutuhkan kerja sama yang baik di antara anggota dan pimpinan organisasi.

Tidak hanya itu, menciptakan iklim organisasi melalui Pendekatan komunikasi informal menjadi penting sebab dengan adanya komunikasi informal dalam organisasi akan membuat anggota organisasi dapat menyalurkan ekspresi emosional tanpa rasa canggung, komunikasi InFormal juga dapat membantu menerjemahkan pengarahannya ke dalam bahasa yang lebih mudah dipahami oleh anggotanya.<sup>7</sup> Loyalitas anggota dapat dibangun melalui hubungan yang baik antara pimpinan dan anggota. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi anggota. Anggota harus mengetahui bahwa pimpinan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar “sumber daya”, sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi organisasi.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), h.126-127.

<sup>8</sup> Muhammad Wahyudi Kurnia, Skripsi : “*Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.NagaMas Mutiara Makassar*” (Makassar: UIN Alauddin Makassar, 2018), h.6-7. t.d.



Maka dengan itu, Ikatan Pelajar Muhammadiyah menyadari arti pentingnya sebuah komunikasi, maka diperlukan ruang-ruang komunikasi yang tersedia tidak hanya secara formal melainkan juga secara informal, atmosfir kerja yang mengedepankan komunikasi yang terbuka, penuh kepercayaan dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan antara pimpinan dan anggota sehingga memperlancar tugas organisasi.

Berdasarkan dari pengamatan keadaan lingkungan di Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti apakah komunikasi organisasi yang ada dalam Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji memiliki peranan penting bagi anggota sehingga mampu meningkatkan semangat kerja yang terus meningkat, serta sejauh mana peranan komunikasi organisasi dalam meningkatkan loyalitas anggota.

## **B. Fokus dan Subfokus Penelitian**

### **1. Fokus Penelitian**

Fokus Penelitian ini berkaitan dengan Pola Komunikasi Organisasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota IPM.

### **2. Subfokus Penelitian**

Fokus ini berarti penentuan keluasan permasalahan dan batasan penelitian. dalam pemikiran fokus terdapat di dalamnya perumusan latar belakang studi permasalahan. Subfokus ini adalah:

- a. Strategi Komunikasi Pimpinan harian dalam meningkatkan Loyalitas Anggota IPM Cabang Beji.
- b. Faktor pendukung dan penghambat Komunikasi antara Pimpinan harian dan Anggota IPM cabang beji.

### **C. Rumusan Masalah**

Dengan adanya pembatasan masalah di atas, penulis akan berusaha mengungkap permasalahan tentang:

1. Bagaimana strategi komunikasi pimpinan harian dalam meningkatkan Loyalitas Anggota IPM cabang beji?
2. Apa saja Faktor pendukung dan penghambat Komunikasi antara Pimpinan harian dan Anggota IPM cabang beji.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Sebagaimana perumusan masalah diatas, maka penulis mengharapkan kegunaan dari tulisan ini adalah:

- a) Tulisan ini diharapkan bisa memberi tambahan wacana dan referensi untuk keperluan studi lebih lanjut dan menjadi bahan bacaan keputakaan.
- b) Penelitian ini bisa dijadikan acuan atau rujukan bagi lembaga atau organisasi dalam membangun pola komunikasi organisasi.

### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mengetahui gambaran yang jelas tentang hal-hal yang diuraikan dalam penulisan ini, maka penulis membagi sistematika

penyusunan penulisan, dimana masing-masing dibagi ke dalam sub-sub dengan rincian sebagai berikut :

**Bab I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang penjabaran latar belakang masalah yang akan diteliti, beserta fokus subfokus penelitian, rumusan masalah, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

**Bab II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini dijabarkan tentang deskripsi konseptual fokus dan subfokus, serta hasil penelitian yang relevan.

**Bab III : METODOLOGI PENELITIAN**

pada bab ini menjelaskan tujuan penelitian, tempat dan waktu penelitian, latar penelitian, metode dan prosedur penelitian, data dan sumber data, teknik dan prosedur pengumpulan data, prosedur analisis data, dan pemeriksaan keabsahan data.

**Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum tentang latar penelitian, temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian.

**Bab V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan hasil analisis dari bab I-V dan saran-saran untuk berbagai pihak.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Deskripsi Konseptual Fokus dan Subfokus Penelitian**

##### **1. Ruang Lingkup Loyalitas**

###### **a. Pengertian Loyalitas Anggota**

Menurut harfiah loyalitas diartikan kesetiaan, yaitu kesetiaan seseorang terhadap suatu objek. Loyalitas juga dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana anggota mempunyai sikap positif terhadap suatu yang ada dalam organisasi, mempunyai komitmen pada organisasi tersebut, dan bermaksud melanjutkan komitmen di dalam organisasi tersebut di masa mendatang.<sup>1</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa loyalitas anggota adalah sebuah dedikasi pengorbanan dan kecintaan terhadap organisasi atau kelompok dimana ia berada, yang terjalin didalam satu kelompok sosial atau organisasi yang memiliki satu tujuan yang sama. Loyalitas tumbuh diantara setiap anggota-anggota didalam sebuah organisasi, dengan maksud dan tujuan yang sama, para anggota tersebut saling berkomunikasi dan menjalankan tugas keorganisasian secara bersama-sama guna tercapainya satu tujuan tersebut.

---

<sup>1</sup> Ahmad, Mardalis, “ *Meraih Loyalitas Pelanggan*”, Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 9, No.2, 2005, h.111.

## **b. Aspek-aspek loyalitas**

Loyalitas anggota dalam sebuah organisasi tidak terbentuk begitu saja, namun memerlukan proses dalam membentuknya. Dalam proses loyalitas anggota tersebut terdapat aspek-aspek di dalamnya. Aspek-aspek loyalitas anggota menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan anggota untuk organisasi antara lain :<sup>2</sup>

- a) Ketaatan atau kepatuhan. Ketaatan yaitu kesanggupan seseorang anggota untuk menaati segala peraturan keorganisasian yang berlaku dan menaati tugas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b) Bertanggung Jawab pada organisasi. Tanggung jawab adalah kesanggupan anggota dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c) Pengabdian. Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran, dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.
- d) Kejujuran. Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

---

<sup>2</sup> Rina Mariana, Hadi Irfani, “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor Rsud Kabupaten Padang Pariaman”, Jurnal RAP, Vol. 6, No.2, 2015, h.195-196.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Anggota**

Loyalitas anggota dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu :<sup>3</sup>

#### 1) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangann.

#### 2) Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir anggotanya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir. Indikator pengembangan karir adalah : Prestasi Kerja, Eksposure (pengenalan oleh pihak lain), Kesetiaan pada organisasi, Kesempatan untuk bertumbuh, dan Dukungan manajemen

#### 3) Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan anggota yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki anggota.

---

<sup>3</sup> Tesalonica Iranie Pitoy, Riane Johnly Pio, Wehelmina Rumawas, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)*” Ejournal Unsrat. Vol. 1, No.4, 2020 h.340-341.

#### 4) Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada anggotanya secara langsung ataupun secara tidak langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (*financial*) yang diberikan atas pekerjaan yang telah di selesaikan, sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (*non-financial*) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan. Organisasi memandang kompensasi sebagai kunci mengelola sumber daya manusia secara efektif yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kebutuhan anggota.

#### 5) Gaya Kepemimpinan

kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. indikator gaya kepemimpinan yaitu: a) Kemampuan mengambil keputusan; b) Kemampuan memotivasi; c) Kemampuan mengendalikan bawahan.

## 2. Ruang Lingkup Komunikasi

### a. Pengertian Komunikasi

Istilah Komunikasi (Bahasa Inggris "*communication*") berasal dari bahasa latin *communicates* atau *communication* atau *communicare* yang berarti "berbagi" atau menjadi milik bersama. Dengan demikian, kata komunikasi menurut kamus bahasa mengacu pada suatu upaya yang bertujuan untuk mencapai kebersamaan. Menurut webster new collogiate dictionary komunikasi adalah "suatu proses pertukaran informasi di antara individu melalui sistem lambang-lambang, tanda-tanda atau tingkah laku".<sup>4</sup>

Komunikasi merupakan sebuah proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dan pesan dengan satu sama lainnya yang pada akhirnya menginginkan adanya pengertian satu sama lain.<sup>5</sup>

Komunikasi hanya dapat terjadi apabila terdapat unsur-unsur yang terkandung seperti pengirim pesan (komunikator), penerima pesan (komunikan), media ,dan lain sebagainya yang tentu satu sama lain saling melengkapi.

---

<sup>4</sup> Riswandi, *Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Graha Ilmu, 2009, h.1.

<sup>5</sup> Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo ,2009),h.20.



**b. Tipe Komunikasi****a) Komunikasi Dengan Diri Sendiri (Intrapersonal Communication)**

Komunikasi dengan diri sendiri adalah sebuah proses komunikasi yang terjadi dalam diri individu, atau dengan kata lain proses berkomunikasi dengan diri sendiri, terjadinya proses komunikasi ini dikarenakan adanya seseorang yang memberi arti terhadap sesuatu objek yang diamatinya atau terbetik dalam pikirannya.

**b) Komunikasi Antarpribadi (Interpersonal Communication)**

Komunikasi antar pribadi adalah proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih dalam situasi tatap muka, menurut pace komunikasi antarpribadi dapat dilakukan dalam tiga bentuk, yakni percakapan, dialog, dan wawancara.

**c) Komunikasi Massa (Mass Communication)**

Komunikasi Massa merupakan proses komunikasi yang berlangsung dimana pesan dikirim dari sumber yang (komunikator) kepada khalayak (komunikan) yang sifatnya

massal melalui alat-alat yang bersifat mekanis seperti radio, televisi, surat kabar, film.<sup>6</sup>

d) Komunikasi Publik (Public Communication)

Komunikasi publik biasa disebut komunikasi pidato, komunikasi kolektif, komunikasi retorika, publik speaking dan komunikasi khalayak, pesan yang disampaikan oleh pembicara merupakan sebuah momen situasi tatap muka di depan khalayak yang lebih besar. Sepintas mirip dengan komunikasi massa hanya saja yang membedakan adalah terdapat pada segmen khalayak tertentu, seperti pengarahan, sentiaji, diskusi panel, seminar.

**c. Fungsi Komunikasi**

Menurut Harold D Laswell mengemukakan bahwa fungsi komunikasi antara lain :<sup>7</sup>

- 1) Manusia dapat mengontrol lingkungannya
- 2) Mampu beradaptasi dengan lingkungan tempat mereka berada
- 3) Melakukan transformasi warisan sosial kepada generasi berikutnya

---

<sup>6</sup> Hafied Cangara, *Ibid.*, h.29-37.

<sup>7</sup> Hafied Cangara, *Ibid.*, h.59.

#### **d. Gangguan dan Rintangan Komunikasi<sup>8</sup>**

##### 1) Gangguan Teknis

Gangguan teknik merupakan gangguan dimana salah satu alat yang digunakan untuk berkomunikasi mengalami gangguan sehingga informasi yang ditransmisi melalui saluran mengalami kerusakan, misalnya gangguan pada stasiun radio atau televisi.

##### 2) Gangguan Semantik dan Psikologis

Gangguan semantik ialah gangguan komunikasi yang disebabkan karena adanya kesalahan bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi.

##### 3) Rintangan Fisik

Rintangan fisik ialah rintangan yang disebabkan karena kondisi geografis misalnya jarak yang jauh sehingga sulit dicapai, tidak adanya sarana kantor pos, kantor telepon, jalur transportasi, dan sebagainya.

##### 4) Rintangan Status

Rintangan status adalah rintangan yang disebabkan karena jarak sosial diantara peserta komunikasi, misalnya

---

<sup>8</sup> Hafied Cangara, *Ibid.*, h.153-156.

perbedaan status antara senior dan junior atau atasan dengan bawahan.

5) Rintangan Kerangka Berfikir

Rintangan kerangka berfikir ialah rintangan yang disebabkan adanya perubahan persepsi antara komunikator dan khalayak terhadap pesan yang digunakan dalam berkomunikasi, ini disebabkan karena latar belakang pengalaman dan pendidikan yang berbeda.

6) Rintangan Budaya

Rintangan budaya ialah rintangan yang terjadi disebabkan karena adanya perbedaan norma, kebiasaan dan nilai-nilai yang dianut oleh pihak-pihak yang terlibat dalam komunikasi, di negara-negara luar cenderung menerima dan percaya dari sumber yang banyak memiliki kesamaan seperti agama, bahasa, kebiasaan, dan lain sebagainya.

**d. Tujuan Komunikasi**

Stanton (1982) mengatakan bahwa sekurang-kurangnya ada lima tujuan komunikasi, yaitu:

- 1) Mempengaruhi orang lain
- 2) Membangun atau mengelola relasi antarpersonal

- 3) Menemukan perbedaan jenis pengetahuan
- 4) Membantu orang lain
- 5) Bermain dan bergurau (devito, 2001)

Diluar tujuan komunikasi ini, maka komunikasi bertumbuh dari motivasi untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan dari komunikasi, dengan kata lain tujuan komunikasi sedapat mungkin memperhatikan elemen-elemen utama komunikasi, yaitu: encoder, decoder, saluran, pesan, umpan balik, lingkungan dan gangguan.<sup>9</sup>

### **3. Hakikat Organisasi**

#### **a. Pengertian Organisasi**

Organisasi adalah wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Organisasi merupakan suatu unit terkoordinasi yang terdiri setidaknya dua orang, berfungsi mencapai satu sasaran tertentu atau serangkaian sasaran.<sup>10</sup> Organisasi juga dapat diartikan sebagai sekumpulan individu yang bersama-sama, melalui suatu jalur hirarkis yang memandang posisi jabatan serta pembagian tugas dalam rangka mencapai tujuan.<sup>11</sup>

#### **b. Elemen Organisasi**

---

<sup>9</sup> Idris Indriyan. "Pola Komunikasi Orang Tua Tunggal (Ibu) Terhadap Remaja". Skripsi pada Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Jakarta. Jakarta: t.d. 2014.

<sup>10</sup> Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2008), h.188 .

<sup>11</sup> Stewart L.Tubbs. dan Sylvia Moss, *Humman Communication Konteks-Konteks Komunikasi*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h.164.

Elemen organisasi sangat berbeda-beda dan bervariasi mulai dari yang sederhana hingga kompleks. Namun untuk memahami organisasi secara mudah berikut adalah elemen yang terdapat dalam organisasi :<sup>12</sup>

a) Struktur Sosial

Struktur sosial merupakan bentuk aturan hubungan para partisipan di dalam suatu organisasi. Menurut Davis (Scott, 1981) struktur sosial dibagi menjadi dua yakni struktur normatif dan struktur tingkah laku, struktur normatif adalah mencakup nilai, norma dan peranan yang diharapkan, sedangkan struktur tingkah laku berfokus kepada tingkah laku yang dilakukan dan bukan pada resep bertingkah laku. Struktur normatif dan struktur tingkah laku tidak dapat dipisahkan, meskipun berbeda tingkatnya namun saling berhubungan.

b) Partisipan

Partisipan merupakan diri individu yang terdapat dalam sebuah organisasi serta berkontribusi bagi organisasi. Semua individu partisipan berpartisipasi secara lebih dan bervariasi tergantung kepada tipe dan peranannya dalam organisasi tersebut.

c) Tujuan

---

<sup>12</sup> Muhammad Arni, *Komunikasi Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011),h.25-28.

Tujuan merupakan titik sentral dalam sebuah organisasi yang berperan sangat penting dan kontroversial, tujuan dibatasi sebagai suatu konsepsi serta harapan akhir yang diinginkan atas pelaksanaan aktivitas tugas-tugas mereka.

d) Teknologi

Teknologi dalam sebuah organisasi merupakan penggunaan teknologi dan mesin-mesin dalam melakukan pekerjaannya. Teknologi dalam sebuah organisasi memiliki perbedaan dan bervariasi dalam teknik atau kemandirian dalam memproduksi hasil yang diinginkan.

e) Lingkungan

Setiap organisasi berada pada keadaan fisik tertentu, teknologi, kebudayaan dan lingkungan sosial, terhadap mana organisasi tersebut menyesuaikan diri. Aktivitas organisasi tergantung kepada lingkungan, pekerjaan organisasi sekarang menitik beratkan kepada hubungan lingkungan. Anggota organisasi datang ke organisasi membawa kebudayaan dan keadaan sosial yang mereka peroleh dari interaksi sosial yang lain. sedikit sekali pengecualian bahwa partisipan terlibat lebih dari satu organisasi sehingga minat dan komitmen keluar merupakan hambatan yang tidak dapat dielakkan dari tingkah laku partisipan dalam suatu organisasi.

#### **4. Karakteristik Organisasi**

Organisasi selain memiliki elemen yang bersifat umum juga mempunyai karakteristik yang umum. Karakteristik tersebut diantaranya adalah bersifat dinamis, memerlukan informasi, mempunyai tujuan dan struktur.

##### **a. Dinamis**

Organisasi merupakan suatu sistem yang terus-menerus mengalami perubahan, dalam menghadapi tantangan di lingkungannya maka organisasi perlu menyesuaikan diri dalam setiap pergerakan di lingkungan yang selalu berubah tersebut. Namun salah satu yang menjadi faktor organisasi bersifat dinamis dikarenakan adanya perubahan kondisi sosial, organisasi berjalan tergantung kepada bakat dan inisiatif individu di dalamnya yang sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Selain itu, adanya perubahan teknologi sangat memengaruhi kondisi organisasi, misalnya jika dalam sebuah organisasi sudah banyak tersedia mesin teknologi yang dapat lebih menghemat biaya dan tenaga maka organisasi perlu untuk beralih demi terciptanya efisiensi organisasi.

##### **b. Memerlukan Informasi**



Organisasi memerlukan informasi dalam setiap gerakannya. Tanpa informasi organisasi tidak dapat berjalan dengan semestinya. Informasi merupakan bahan mentah yang dapat diolah menjadi sebuah produk yang dapat dimanfaatkan oleh manusia. Informasi merupakan hasil dari rangkaian panjang dalam proses komunikasi, tanpa komunikasi tidak mungkin kita mendapat informasi. Oleh karena itu, komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi dalam mendapatkan informasi yang berguna bagi organisasi.

**c. Mempunyai Tujuan**

Organisasi merupakan kesatuan individu di dalam sebuah kelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Oleh karenanya setiap organisasi harus memiliki tujuan tersendiri. Tujuan yang dimiliki organisasi haruslah dihayati oleh seluruh anggota organisasi sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui partisipasi dan kontribusi, dengan dia masuk di dalam sebuah organisasi seharusnya menyadari bahwa secara otomatis dia telah menerima tujuan organisasi tersebut.

**d. Terstruktur**

Organisasi dalam rangka mencapai tujuannya biasanya membuat kebijakan, undang-undang, aturan-aturan, dan hierarki hubungan dalam organisasi atau yang disebut dengan istilah struktur organisasi. Tiap organisasi memiliki struktur yang berbeda-beda,

ada organisasi yang memiliki batas yang tajam dan struktur yang kompleks serta yang lainnya memiliki batas kelonggaran dan struktur yang sederhana.

## **5. Ikatan Pelajar Muhammadiyah**

### **a. Pengertian, Asas, dan Visi-Misi**

Ikatan Pelajar Muhammadiyah adalah organisasi otonom Muhammadiyah, merupakan gerakan Islam, dakwah amar ma'ruf nahi munkar di kalangan pelajar, berasaskan Islam, bersumber kepada Al-Qur'an dan As-Sunnah Al-Maqbullah dan bertujuan Terbentuknya pelajar muslim yang berilmu, berakhlak mulia, dan terampil dalam rangka menegakkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai ajaran islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. (Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah: 2013:41).<sup>13</sup>

Organisasi yang berdiri pada tanggal 5 Shafar 1381 H/18 Juli 1961 M ini, memiliki visi sebagai berikut:

“Terbentuknya pelajar muslim yang berilmu, berakhlak mulia, dan terampil dalam rangka menegakkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai ajaran islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya”.

---

<sup>13</sup> Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah, *Tanfidz Muktamar XVIII Ikatan Pelajar Muhammadiyah*, (Yogyakarta: Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah, 2013). Hal.41.

Adapun misinya adalah:

- 1) Menanamkan kesadaran beragama islam, memperteguh iman, menertibkan peribadatan dan mempertinggi akhlak karimah.
- 2) Mempergiat dan memperdalam pemahaman agama islam untuk mendapatkan kemurnian dan kebenaran-nya.
- 3) Memperdalam, memajukan, dan meningkatkan ilmu pengetahuan, teknologi, sosial, dan budaya.
- 4) Membimbing, membina, dan menggerakkan anggota guna meningkatkan fungsi dan peran IPM sebagai kader persyarikatan, umat, dan bangsa dalam menunjang pembangunan manusia seutuhnya menuju masyarakat islam yang sebenar-benarnya.
- 5) Segala usaha yang tidak menyalahi ajaran islam dengan mengindahkan hukum dan falsafah yang berlaku.

#### **b. Sejarah Berdirinya Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM)**

Berdirinya Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) tidak lepas dari latar belakang berdirinya Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah islam amar ma'ruf nahi munkar sekaligus sebagai konsekuensi dari banyaknya sekolah yang merupakan amal usaha Muhammadiyah untuk membina dan mendidik kader.

Selain itu , situasi dan kondisi politik di Indonesia tahun 60-an yaitu pada masa berjayanya orde lama dan PKI, Muhammadiyah mendapat tantangan yang sangat berat untuk menegakkan dan menjalankan misinya. Oleh karena itu, IPM terpanggil untuk mendukung misi Muhammadiyah serta menjadi pelopor, pelangsong, dan penyempurna perjuangan Muhammadiyah.

Sebenarnya keinginan dan upaya para pelajar untuk membentuk organisasi pelajar Muhammadiyah telah dirintis sejak tahun 1919. Akan tetapi selalu ada halangan dan rintangan dari berbagai pihak, sehingga baru mendapatkan titik terang ketika Konferensi Pemuda Muhammadiyah (PM) pada tahun 1958 di Garut. Organisasi pelajar Muhammadiyah akan ditempatkan di bawah pengawasan Pemuda Muhammadiyah. Keputusan konferensi tersebut diperkuat pada Muktamar Pemuda Muhammadiyah ke-2 yang berlangsung pada tanggal 24-28 Juli 1960 di Yogyakarta, yakni dengan memutuskan untuk membentuk IPM (Keputusan II/Nomor 4).

Setelah ada kesepakatan antara Pimpinan Pusat Pemuda Muhammadiyah dan Muhammadiyah Majelis Pendidikan dan Pengajaran pada tanggal 15 Juni 1961, ditandatangani peraturan bersama tentang organisasi IPM. Pendirian IPM tersebut dimatangkan secara nasional pada konferensi Pemuda Muhammadiyah di Surakarta tanggal 18-20 Juli 1961. Sehingga

pada tanggal 5 Shafar 1381 H bertepatan dengan tanggal 18 Juli 1961 M ditetapkan sebagai hari kelahiran IPM dengan Ketua Umum Herman Helmi Farif Ma'ruf, Sekretaris Umum Muhammad Wirsyam Hasan, akhirnya IPM menjadi salah satu organisasi otonom Muhammadiyah yang bergerak di bidang dakwah dan kaderisasi di kalangan pelajar Muhammadiyah.<sup>14</sup>

### **c. Pengertian Anggota dalam IPM**

1. Pelajar muslim yang belajar di sekolah Muhammadiyah maupun non Muhammadiyah setingkat SMP dan atau SMA.
2. Pelajar muslim yang berusia 12 tahun sampai 21 tahun yang mendaftar sebagai anggota Ikatan Pelajar Muhammadiyah.<sup>15</sup>

### **d. Susunan Organisasi**

- a) Ranting adalah kesatuan anggota di sekolah atau madrasah atau pondok pesantren atau desa/kelurahan atau panti asuhan.
- b) Cabang adalah kesatuan ranting-ranting di tingkat kecamatan. Cabang membawahi ranting.
- c) Daerah adalah kesatuan cabang dan atau ranting di tingkat kabupaten/kota. Daerah membawahi cabang dan atau ranting.
- d) Wilayah adalah kesatuan daerah di tingkat provinsi. Wilayah membawahi daerah, cabang, dan ranting.

---

<sup>14</sup> <https://ipm.or.id/sejarah-ikatan-pelajar-muhammadiyah/> Diakses pada 17 November 2020 jam 09.57 WIB.

<sup>15</sup> Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah, *Op.cit.*, h.43.

- e) Pusat adalah kesatuan anggota di tingkat nasional yang membawahi wilayah, daerah, cabang dan ranting.

## **6. Ruang Lingkup Komunikasi Organisasi**

### **a. Pengertian Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi adalah komunikasi yang digunakan baik dalam struktur formal seperti organisasi atau struktur informal/kelompok biasa, komunikasinya dapat dibedakan menjadi dimensi vertikal dan horizontal. Komunikasi dimensi vertikal merupakan komunikasi yang mengalir dari atas kebawah dan sebaliknya horizontal merupakan pengiriman dan penerimaan berita yang dilakukan antar pejabat yang mempunyai kedudukan yang sama.<sup>16</sup>

### **b. Hambatan-hambatan Komunikasi Dalam Organisasi**

Adapun hambatan-hambatan komunikasi dalam organisasi sebagai berikut :<sup>17</sup>

#### **1. Hambatan Teknis**

Keterbatasan fasilitas dan peralatan komunikasi. Dari sisi teknologi, semakin berkurang dengan adanya temuan baru dibidang kemajuan teknologi komunikasi dan informasi,

---

<sup>16</sup> Veithzal Rivai, *Ibid.*, h.377.

<sup>17</sup> Rismayanti. “*Hambatan Komunikasi yang Sering dihadapi dalam Sebuah Organisasi*”. *Jurnal Pancabudi*. Vol. 4, No.1, 2018, h.831

sehingga saluran komunikasi dapat diandalkan dan efisien sebagai media komunikasi. Namun terdapat jenis hambatan teknis dari komunikasi, seperti : Tidak adanya rencana atau prosedur kerja yang jelas, Kurangnya informasi atau penjelasan, Kurangnya ketrampilan membaca, Pemilihan media saluran yang kurang tepat.

## 2. Hambatan Semantik

Gangguan semantik menjadi hambatan dalam proses penyampaian pengertian atau secara secara efektif. Definisi semantik sebagai studi ide atas pengertian, yang diungkapkan lewat bahasa. Kata-kata membantu proses pertukaran timbal balik arti dan pengertian (komunikator dan komunikan), tetapi seringkali proses penafsirannya keliru. Tidak adanya hubungan antara Simbol (kata) dan apa yang disimbolkan (arti atau penafsiran), dapat mengakibatkan kata yang dipakai ditafsirkan sangat berbeda dari apa yang dimaksudkan sebenarnya. Untuk menghindari mis komunikasi semacam ini, seorang komunikator harus memilih kata-kata yang tepat sesuai dengan karakteristik komunikannya, dan melihat kemungkinan penafsiran terhadap kata-kata yang dipakainya.

## 3. Hambatan Manusiawi

- a. Hambatan yang berasal dari perbedaan individual manusia. Perbedaan persepsi, perbedaan umur, perbedaan keadaan emosi, ketrampilan mendengarkan, perbedaan status, pencairan informasi, penyaringan informasi.
- b. Hambatan yang ditimbulkan oleh iklim psikologis dalam organisasi. Suasana iklim kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku staf dan efektifitas komunikasi organisasi.

**c. Mengatasi Hambatan Komunikasi dalam Organisasi**

Beberapa solusi yang dapat ditawarkan dalam mengatasi kendala-kendala yang muncul dalam proses komunikasi organisasi antara lain:<sup>18</sup>

**1. Hubungan Antar Personal**

Hubungan yang harmonis dengan orang-orang lain dalam tingkat pribadi, antar teman, sesama sebaya ataupun dengan atasan, biasanya disebut hubungan antar persona. Suatu analisis khusus tentang hubungan antar personal menyatakan bahwa kita akan berhasil menciptakan komunikasi dalam organisasi bila melakukan hal-hal berikut ini :

- a. Menjaga kontak pribadi yang akrab tanpa menumbuhkan perasaan bermusuhan.

---

<sup>18</sup> Rismayanti. “Hambatan Komunikasi yang Sering dihadapi dalam Sebuah Organisasi”. Jurnal Pancabudi. Vol. 4, No.1, 2018, h.832-834.



- b. Menjaga kontak pribadi yang akrab tanpa menumbuhkan perasaan bermusuhan.
  - c. Menyampaikan informasi kepada oranglain tanpa menimbulkan kebingungan, kesalahpahaman, penyimpangan, atau perubahan lainnya yang disengaja.
  - d. Terlibat dalam pemecahan masalah yang terbuka tanpa menimbulkan sikap mbertahan atau menghentikan proses.
  - e. Membantu orang-orang lainnya untuk mengembangkan gaya hubungan persona dan antar pesona yang efektif.
  - f. Ikut serta dalam interaksi social informal tanpa terlibat.
2. Hubungan Posisional

Hubungan posisional ditentukan dengan pendekatan struktur dan tugas-tugas fungsional anggota organisasi. Namun, untuk mengatasi kesalahan umum yang merintangki kinerja efektif dan efisien individu dalam organisasi yang disebabkan ketidaklancaran proses komunikasi di organisasi adalah:

- a. Merencanakan penempatan / pengaturan jabatan secara benar  
Sebagian dari kegagalan untuk merencanakan dengan benar lebih banyak terletak pada pengaturan orang-orang dari jabatan yang diberikan dari atasan sehingga pada akhirnya terjadi kegagalan dalam komunikasi horizontal dan vertikal yang ada dalam organisasi. Untuk dapat mencairkan kondisi tersebut ada baiknya melakukan rencana penempatan orang-

orang yang ada di organisasi dengan berdasarkan kemampuan dan kesenioritasan yang diakui oleh individu-individu yang ada dalam organisasi.

b. Berusaha Menjernihkan Hubungan

Kegagalan untuk menjernihkan hubungan organisasi menimbulkan kecemburuan, percekocan, ketidakamanan, ketidakefisienan, dan pelepasan tanggung jawab lebih banyak dari kesalahan lainnya dalam pengorganisasian. Untuk itu perlu adanya individu yang dapat menjadi jembatan untuk mencairkan situasi kebekuan komunikasi horizontal dan vertikal antar sesama rekan dan antara bawahan – atasan.

3. Hubungan Berurutan

Informasi disampaikan ke seluruh organisasi formal oleh suatu proses; dalam proses ini orang dipuncak hierarki mengirimkan pesan; kepada orang kedua yang kemudian mengirimkannya lagi kepada orang ketiga. Reproduksi pesan orang pertama menjadi pesan orang kedua, dan reproduksi pesan orang kedua menjadi pesan orang ketiga. Peran kunci dalam sistem ini adalah pengulang pesan (relayor).

**7. Pengertian Pola Komunikasi Organisasi**

Pola komunikasi organisasi adalah sebuah sistem yang menghubungkan para anggota dalam kelompok organisasi menjadi satu kesatuan yang dapat membentuk sebuah sistem interaksi sesama anggota dalam organisasi. Dengan pola komunikasi maka dapat diketahui bentuk hubungan atau koneksi orang-orang tertentu. Keterbukaan satu kelompok dengan kelompok lainnya serta orang-orang yang memegang ororitas utama dalam kelompok tersebut.<sup>19</sup>

## **8. Pola Komunikasi Formal dan Informal dalam Organisasi**

### **a. Pola Komunikasi Formal**

Bila pesan mengalir melalui jalan resmi yang ditentukan oleh hierarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan maka pesan itu menurut jaringan komunikasi formal. Pesan dalam jaringan komunikasi formal biasanya mengalir dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas atau dari tingkat yang sama atau secara horizontal.<sup>20</sup>

Ada tiga bentuk utama dari arus pesan dalam jaringan komunikasi formal yang mengikuti garis komunikasi seperti yang digambarkan dalam struktur organisasi yaitu :

- 1) Downward communication atau komunikasi kepada bawahan.
  - 2) Upward communication atau komunikasi kepada atasan.
  - 3) Horizontal communication atau komunikasi horizontal.
1. Komunikasi ke bawah

---

<sup>19</sup> Aperiaan Jaya Mendrofa, Muhammad Syafii. “Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Eksistensi Komunitas Marga Parna di Kota Batam”. Scientia Journal. Vol. 1, No. 1, 2019, h.3.

<sup>20</sup> Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara ,2011),h.107-124.

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau para pimpinan kepada bawahannya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan.

a) Tipe Komunikasi ke bawah

Tipe komunikasi ke bawah dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe yaitu :

1) Instruksi/Tugas

Instruksi tugas atau pekerjaan yaitu pesan yang disampaikan kepada bawahan mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan itu bervariasi seperti perintah langsung, deskripsi tugas, prosedur manual, program latihan tertentu, alat bantu melihat dan mendengar yang berisi pesan tugas.

2) Rasional

Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam organisasi atau objektif organisasi. Kualitas dan kuantitas dari komunikasi rasional ditentukan oleh filosofi dan asumsi pimpinan mengenai bawahannya.

### 3) Ideologi

Pesan mengenai ideologi ini adalah merupakan perluasan dari pesan rasional. Pada pesan rasional penekannya ada pada penjelasan tugas dan kaitannya dengan perspektif organisasi. Sedangkan pada pesan ideologi sebaliknya mencari sokongan dan antusias dari anggota organisasi guna memperkuat loyalitas, moral, dan motivasi.

### 4) Informasi

Pesan informasi dimaksudkan untuk memperkenalkan bawahan dengan praktik-praktik organisasi, peraturan-peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasional. Misalnya buku *handbook* dari karyawan adalah contoh dari pesan informasi.

### 5) Balikan

Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu bentuk sederhana dari balikan ini adalah pembayaran gaji karyawan yang telah siap melakukan pekerjaannya atau apabila tidak ada informasi dari atasan yang mengkritik pekerjaannya, berarti pekerjaannya sudah memuaskan.

## b) Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi ke Bawah

#### 1) Keterbukaan

Kurangnya sifat terbuka di antara pimpinan dan karyawan akan menyebabkan pemblokiran atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan.

#### 2) Kepercayaan pada pesan tulisan

Kebanyakan para pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat-alat elektronik daripada pesan yang disampaikan secara lisan dengan tatap muka. Hal ini menjadikan pimpinan lebih banyak menyampaikan pesan secara tertulis berupa buletin, manual yang mahal-mahal, dll sebagai pengganti kontak personal secara tatap muka antara atasan dan bawahan.

#### 3) Pesan yang berlebihan

Karena banyaknya pesan-pesan dikirimkan secara tertulis maka karyawan dibebani dengan memo-memo, bulletin, surat-surat pengumuman, majalah, dan pernyataan kebijaksanaan, sehingga banyak sekali pesan yang harus dibaca karyawan. Reaksi karyawan terhadap pesan tersebut biasanya cenderung untuk tidak membacanya.

#### 4) Timing

Timing atau ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi ke bawah. Pimpinan hendaklah mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku karyawan.

#### 5) Penyaringan

Pesan-pesan yang dikirimkan kepada bawahan tidaklah semuanya diterima mereka. Tetapi mereka saring mana yang mereka perlukan.

### 2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas adalah pesan yang mengalir dari bawah ke atas atau dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat lebih tinggi.

Tujuan komunikasi ini adalah untuk memberikan balikan, memberikan saran dan mengajukan pertanyaan.

#### a) Fungsi Komunikasi ke atas

- 1) Dengan adanya komunikasi ke atas supervisor dapat mengetahui kapan bawahannya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan karyawan.
- 2) Arus komunikasi ke atas memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan.

- 3) Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya organisasi.
  - 4) Komunikasi ke atas membolehkan, bahkan mendorong desas-desus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.
  - 5) Komunikasi ke atas menjadikan supervisor dapat menentukan apakah bawahan menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi yang ke bawah.
  - 6) Komunikasi ke atas membantu karyawan mengatasi masalah-masalah pekerjaan mereka dan memperkuat keterlibatan mereka dalam tugas-tugas organisasinya.
- b) Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Komunikasi ke Atas
- 1) Komunikasi ke atas lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan pengelolaan, apabila pesan itu disampaikan tepat pada waktunya.
  - 2) Komunikasi ke atas yang bersifat positif, lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan mengenai pengelolaan daripada komunikasi yang bersifat negative.
  - 3) Komunikasi ke atas lebih mungkin diterima jika pesan itu mendukung kebijaksanaan yang baru.



4) Komunikasi ke atas mungkin akan lebih efektif, jika komunikasi itu langsung kepada penerima yang dapat berbuat mengenai hal itu.

5) Komunikasi ke atas akan lebih efektif, apabila komunikasi itu mempunyai daya Tarik secara intuitif bagi penerima pesan. Pesan dari bawahan lebih siap diterima jika mereka setuju.

### 3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan di antara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal.

#### a) Tujuan Komunikasi Horizontal

1) Mengkoordinasikan tugas-tugas kepala-kepala bagian dalam suatu organisasi kadang-kadang perlu mengadakan rapat atau pertemuan, untuk mendiskusikan bagaimana tiap-tiap bagian memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitas. Ide dari banyak orang biasanya akan lebih baik dari pada ide satu orang. Oleh karena itu komunikasi horizontal sangatlah diperlukan untuk mencari ide yang lebih baik.

- 3) Memecahkan masalah yang timbul di antara orang-orang yang berada dalam tingkatan yang sama. Dengan adanya keterlibatan dalam memecahkan masalah akan menambahkan kepercayaan dan moral dari karyawan.
- 4) Menyelesaikan konflik di antara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian lainnya.
- 5) Menjamin pemahaman yang sama. Bila perubahan dalam suatu organisasi diusulkan, maka perlu ada pemahaman yang sama antara unit-unit organisasi atau anggota unit organisasi tentang perubahan itu.
- 6) Mengembangkan sokongan interpersonal. Karena sebagian besar dari waktu kerja karyawan berinteraksi dengan temannya maka mereka memperoleh sokongan hubungan interpersonal dari temannya.

b) Metode Komunikasi Horizontal

- 1) Rapat-rapat komite. Rapat-rapat komite ini biasanya diadakan untuk melakukan koordinasi pekerjaan, saling berbagi informasi, memecahkan masalah dan menyelesaikan konflik di antara sesama karyawan.
- 2) Interaksi informal pada waktu jam istirahat. Anggota unit-unit kerja dalam suatu organisasi mungkin bekerja terpisah satu sama lain, tetapi pada jam istirahat mereka

berkesempatan berkumpul dan saling terlibat komunikasi interpersonal.

- 3) Percakapan telepon. Karena pada masa sekarang tiap-tiap organisasi umumnya mempunyai telepon maka pemberian informasi di antara satu karyawan dengan lainnya dapat dilakukan melalui telepon.
- 4) Memo dan nota. Tulisan tangan yang berbentuk memo atau nota adalah bentuk yang paling umum digunakan dalam saling berhubungan dengan teman sekerja.
- 5) Aktivitas sosial. Didalam organisasi biasanya ada kelompok untuk rekreasi, olahraga, kegiatan sosial dan sebagainya. Kelompok-kelompok seperti ini mengembangkan komunikasi horizontal dalam organisasi.
- 6) Kelompok mutu. Yang dimaksud dengan kelompok mutu ini adalah suatu kelompok dalam organisasi yang secara sukarela bertanggung jawab untuk memperbaiki mutu pekerjaan mereka.

#### **b. Pola Komunikasi Informal**

Bila karyawan berkomunikasi dengan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi, maka pengarahannya informasi bersifat pribadi. Informasi ini mengalir ke atas ke bawah atau secara horizontal tanpa memperhatikan hubungan

posisi, walaupun ada mungkin sedikit. Komunikasi informal menyebabkan informasi pribadi muncul dari interaksi di antara orang-orang dan mengalir keseluruh organisasi tanpa dapat diperkirakan. Jaringan komunikasi lebih dikenal dengan desas-desus (grapevine) atau kabar angin.

Informasi yang mengalir dalam jaringan grapevine ini, kelihatannya berubah-ubah tersembunyi. Dalam istilah komunikasi grapevine dikatakan sebagai metode untuk menyampaikan rahasia dari orang ke orang, yang tidak dapat diperoleh melalui jaringan komunikasi formal.<sup>21</sup>

Grapevine memberikan informasi yang informal namun memberikan manfaat bagi organisasi, grapevine juga memberikan timbal balik kepada pimpinan mengenai sentiment pada diri anggota. Dengan adanya jaringan komunikasi informal anggota dapat menyalurkan ekspresi emosional serta secara mudah menerjemahkan pengarahan seorang pimpinan ke dalam bahasa yang lebih mudah dipahami.<sup>22</sup>

## **B. Hasil Penelitian Relevan**

Dalam penyusunan skripsi ini sebelum penulis mengacu pada penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilaksanakan

---

<sup>21</sup> Arni Muhammad, *Ibid.*, h.124-125.

<sup>22</sup> Arni Muhammad, *Ibid.*, h.126-127.

saat ini. Berikut ini beberapa hasil penelitian yang relevan yang dijadikan bahan telaah *bagi peneliti*.

1. Skripsi yang disusun oleh Dina Prasanti, Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta 2017, dengan judul “*Pola Komunikasi Organisasi Dalam Mempertahankan Loyalitas Anggota*”. Penelitiannya lebih fokus mengungkap pola komunikasi organisasi dalam mempertahankan loyalitas anggota, dan subjek penelitiannya anggota Komunitas Mottul (motor tua lawas sragen). Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komunikasi yang dilakukan anggota Komunitas Mottul Sragen menggunakan komunikasi informal pada setiap rapat anggota dan pada saat berkomunikasi dengan pendiri atau sesepuh Mottul Sragen. Komunitas Mottul Sragen juga mengedepankan intensitas komunikasi yang menjunjung tinggi persaudaraan, menyelesaikan masalah kenaggotaan bersama-sama, mencari masalah bersama, saling membantu satu sama lain, serta menjunjung tinggi kejujuran sehingga memunculkan rasa loyalitas pada diri anggota Komunitas Mottul Sragen.<sup>23</sup> Sedangkan fokus penulis dalam penelitian ini juga berbeda yakni membahas tentang Strategi Komunikasi Pimpinan Harian dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota, dan subjek dalam penelitian penulis pun berbeda yaitu Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah

---

<sup>23</sup> Dina Prasanti, “Pola Komunikasi Organisasi Dalam Mempertahankan Loyalitas Anggota”, *Skripsi*. Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017, h.24-25.

Beji. Adapun kontribusinya bagi penulis dalam penelitian ini adalah sebagai literatur dan artefak relevan yang nantinya dapat dijadikan sebagai referensi tambahan penelitian.

2. Skripsi yang disusun oleh Deni Hidayat, Jurusan Komunikasi Islam Program Pascasarjana IAIN Sumatera Utara 2012, dengan judul "*Sistem Komunikasi Interpersonal antara Pimpinan-Bawahan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tenggara*". Meskipun ada kesamaan topik bahasannya tentang pimpinan dan bawahan namun fokus penelitiannya berbeda dengan penelitian penulis. Penelitiannya lebih fokus mengungkap sistem komunikasi interpersonal antara pimpinan dan bawahan dalam meningkatkan prestasi kerja, dan subjek penelitiannya Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tenggara. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa sistem komunikasi interpersonal antara pimpinan bawahan pada kantor Kementerian Agama Kab.Aceh Tenggara adalah sistem komunikasi hubungan tugas dan sistem komunikasi hubungan sosial.<sup>24</sup> Sedangkan fokus penulis dalam penelitian ini juga berbeda yakni membahas tentang Strategi Komunikasi Pimpinan Harian dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota, dan subjek dalam penelitian penulis pun berbeda yaitu Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji. Adapun kontribusinya bagi penulis

---

<sup>24</sup> Deni Hidayat, "Sistem Komunikasi Interpersonal antara Pimpinan-Bawahan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tenggara", *Tesis*. Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Komunikasi dan Informatika Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017, h.98.

dalam penelitian ini adalah sebagai literatur dan artefak relevan yang nantinya dapat dijadikan sebagai referensi tambahan penelitian.

3. Skripsi Muhammad Tibyan, Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, 2015 dengan judul “*Peran Komunikasi Organisasi pada Loyalitas Loyalitas Karyawan*”. Penelitiannya lebih fokus kepada peran komunikasi organisasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan, dan subjek penelitiannya adalah PO Blue Star. Dalam penelitiannya memiliki perbedaan dengan kedua penelitian sebelumnya, tentu terlihat jelas perbedaannya terletak pada fokus bahasan. Sayangnya hasil penelitiannya hanya menunjukkan peran komunikasi organisasi saja tidak membahas strategi komunikasi pimpinan dalam meningkatkan loyalitas karyawan di PO Blue Star. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi yang terjadi antar anggota organisasi PO Blue Star memberikan pengaruh terhadap karyawan. Sehingga mereka memiliki loyalitas, dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan sikap mental yang positif.<sup>25</sup> Sedangkan fokus penulis dalam penelitian ini juga berbeda yakni membahas tentang Strategi Komunikasi Pimpinan Harian dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota, dan subjek dalam penelitian penulis pun berbeda yaitu Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji. Adapun kontribusinya bagi penulis dalam penelitian ini adalah sebagai literatur

---

<sup>25</sup> Muhammad Tibyan, “Peran Komunikasi Organisasi Pada Loyalitas Karyawan”, *Skripsi*. Jurusan Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, 2015, h.96.

dan artefak relevan yang nantinya dapat dijadikan sebagai referensi tambahan penelitian.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi komunikasi pimpinan harian dalam meningkatkan loyalitas anggota IPM cabang beji dan faktor pendukung serta penghambat komunikasi antara pimpinan harian dan anggota IPM cabang beji.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di kantor Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji di Jl. Juragan Sinda Raya (Masjid Al-Furqon) No.32, Kukusan, Kecamatan Beji, Kota Depok.

##### **2. Waktu Penelitian**

Proses penelitian dilaksanakan secara bertahap dimulai dari perencanaan, persiapan, dan penentuan alat serta pengumpulan data penelitian, yang dilanjutkan dengan pengumpulan data lapangan sebagai kegiatan inti penelitian dan rentang waktu mulai pada tanggal 17 November 2020 sampai dengan 01 Maret 2021.

#### **C. Latar Penelitian**

Ketika Ketua Pimpinan Cabang Muhammadiyah Beji masih di pimpin oleh Ayahanda H.Idrus Yahya yang saat itu menjabat pada periode 2005-2010, Ayahanda H.Idrus Yahya menjadi pelopor berdirinya Pimpinan

Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah di Beji. Pada momentum Musyawarah Cabang Muhammadiyah Beji tahun 2011 Ayahanda H.Idrus Yahya menginstruksikan para Pimpinan Ranting IPM Se-Beji untuk berkumpul dan membentuk struktur kepengurusan Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji.

Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah periode pertama di Nahkodai oleh Ipmawan Luqmanul Hakim sebagai Ketua Umum PC IPM Beji Periode 2011-2013. Kemudian secara resmi melalui momen sakral Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji dilantik oleh Ketua Umum PD IPM Kota Depok yakni Ipmawan Baharudin Muhammad Izhar pada 18 Mei 2012. Sehingga pada tanggal 18 Mei 2012 secara De Facto dan De Jure Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji resmi menjadi salah satu Cabang di bawah naungan Pimpinan Daerah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Kota Depok. Keberlangsungan Ikatan Pelajar Muhammadiyah Cabang Beji semakin hari semakin berkembang, meskipun di dominasi kepengurusan oleh anak-anak SMP & Mts namun pergerakan di Beji semakin signifikan dengan membawa program-program unggulan. Kemudian, selepas Perodesasi 2011-2013 habis masa baktinya. Estafet kepemimpinan berpindah kepada Ipmawan Ade Rangga Saputra dengan periode kepengurusan yakni 2013-2015, Ikatan Pelajar Muhammadiyah Cabang Beji di Periode ini mengalami peningkatan yang lebih signifikan dibandingkan periode sebelumnya.

Ikatan Pelajar Muhammadiyah Cabang Beji periode ini membawa dan menjalankan program-program yang sangat masif seperti kegiatan bersama Anak Yatim, Takjil on the road, membantu warga yang terkena dampak bencana banjir. Meskipun di awal-awal Periode sangat masif dan progresif pada masa menjelang akhir tahun 2015 Ketua Ade Rangga Saputra mengundurkan diri sebagai Ketua dikarenakan instensitas Akademik sudah sangat tinggi sehingga beliau harus fokus dan memprioritaskan Akademiknya.

Namun meskipun demikian, masa-masa dan sisa waktu tersebut di Pimpin oleh Ketua Bayu Nur Khomeini yang secara resmi melalui Rapat Pleno ditetapkan sebagai Ketua Umum pasca Reshuffle. Sisa-sisa waktu itu dipergunakan oleh Ipmawan Bayu dan kawan-kawan untuk melaksanakan kegiatan yang belum sempat terlaksana, namun Periodesasi yang seharusnya tahun 2015 sudah harus melaksanakan Musyawarah Cabang Ke-3 untuk meregenerasi kepemimpinan mengalami kemunduran waktu, sehingga yang seharusnya Musyawarah Cabang Ke-3 dilaksanakan tahun 2015 baru dapat terealisasi pada tahun 2017, Musyawarah Cabang IPM Beji Ke-3 baru dapat terlaksana pada tanggal 25-26 Februari 2017 di Perguruan Muhammadiyah Beji Timur dan terpilih Ketua Umum yakni Ipmawan Maulana Zaki Firmansyah.

Kepemimpinan pada masa Ipmawan Maulana Zaki Firmansyah semakin maju, meskipun pada momen Musyawarah Cabang Ke-3 yang hadir hanya dari pengurus ranting IPM SMP Muhammadiyah 1 namun pasca Musycab tersebut beliau dan kawan-kawan mampu merangkul para pengurus ranting di MTs Muhammadiyah 1 dan SMA Muhammadiyah 2 untuk dapat bergabung di Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji.

Pada masa kepemimpinan Ipmawan Maulana Zaki Firmansyah 2017-2019 berhasil melahirkan generasi baru yakni setelah secara sukses melaksanakan Musyawarah Cabang Ke-4 dengan Ketua Umum Terpilih yakni Ipmawan Fadly Kalam Mustaqim sebagai nahkoda Ikatan Pelajar Muhammadiyah Cabang Beji Periode 2019-2021. Kepemimpinan Ikatan Pelajar Muhammadiyah Cabang Beji dari tahun ke tahun semakin di dominasi usia muda yakni SMP/MTs, namun itu semua tidak menjadi alasan dan kendala untuk IPM Cabang Beji bergerak. Pada Perodesasi 2019-2021 ini roda pembangunan organisasi semakin berjalan dengan optimis sehingga tidak salah jika mampu melahirkan Pimpinan Ranting baru yakni Pimpinan Ranting IPM SMP Muhammadiyah Cisalak, sehingga pada periode 2019-2021 ini secara De Facto dan De Jure Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji memiliki 4 Pimpinan Ranting yakni : Pimpinan Ranting IPM SMA Muhammadiyah 2, Mts Muhammadiyah 1, SMP Muhammadiyah 1, dan SMP Muhammadiyah Cisalak.

#### **D. Metode dan Prosedur Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci. Proses pengumpulan data melalui observasi, wawancara, Diskusi terpusat, dan telaah dokumen.<sup>1</sup>

Dalam penelitian ini bersifat studi kasus, yakni penelitian yang menggambarkan data informasi yang berdasarkan pada fakta sosial yang diperoleh di lapangan.<sup>2</sup> Adapun alasannya adalah karena peneliti ingin menggali secara maksimal dan mendalam data tentang pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan loyalitas anggota, melalui observasi langsung dan wawancara. Dari data-data itu peneliti membuat interpretasi untuk menangkap arti yang mendalam. Setelah peneliti membuat pemerenungan pribadi (*self-reflection*) dan menjabarkannya dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

#### **E. Data dan Sumber Data**

1. Data Primer yaitu sumber data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari objeknya. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara narasumber, observasi secara langsung, dan dokumentasi yang diambil dan diolah secara langsung oleh peneliti. Adapun objek yang dijadikan sumber data primer yakni Pimpinan Harian IPM Cabang Beji.

---

<sup>1</sup> Buku Pedoman Praktikum Penelitian Skripsi FAI UMJ 2020.

<sup>2</sup> Buku Pedoman Praktikum Penelitian Skripsi FAI UMJ 2020. *Ibid.* h.31.

2. Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis untuk memperkuat sumber data primer. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh melalui objek sumber data sekunder. Adapun objek sumber data sekunder tersebut adalah Anggota IPM Cabang Beji.

#### **F. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data**

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan. Menurut Lexy J Moleong menjelaskan bahwa Guba dan Lincoln berpendapat, observasi atau sebuah pengamatan didasarkan atas pengalaman secara langsung. Pengalaman langsung merupakan alat yang ampuh untuk mengetes suatu kebenaran. Jika suatu data yang diperoleh kurang meyakinkan, biasanya peneliti ingin menanyakannya kepada subjek, tetapi karena ia hendak memperoleh keyakinan tentang keabsahan data tersebut, jalan yang ditempuhnya adalah mengamati sendiri yang berarti mengalami secara langsung peristiwanya.<sup>3</sup> Dalam penelitian ini observasi dilaksanakan dengan turun ke lapangan secara langsung untuk memperoleh data-data seperti, melihat kondisi sekretariat, pimpinan dan anggota IPM, serta gambaran anggota PC IPM Beji yang berfokus pada gaya bicara, tingkah laku, kedisiplinan, dan kemauan untuk bekerja sama.

---

<sup>3</sup> Lexy J Meleong, *Ibid.*, h.174.

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data melalui dokumen-dokumen. Menurut Suharsini Arikunto, dokumentasi merupakan metode yang tidak kalah penting dari metode lain, metode ini bertugas untuk mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulensi rapat, lengger, agenda, dan sebagainya<sup>4</sup>.

## 3. Wawancara

Metode ini mencakup cara yang digunakan suatu tujuan tertentu, mencoba mendapatkan keterangan atau pendapat lisan secara langsung dari responden atau informan. Adapun yang di wawancarai adalah Ketua Umum PC IPM Beji, atau Sekretaris dan Divisi-divisi yang diperlukan.

## G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu langkah dalam kegiatan penelitian yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian. Perumusan masalah dan pemilihan sampel yang tepat belum tentu akan memberikan hasil yang benar, apabila peneliti memilih teknik yang tidak sesuai dengan data yang ada.

Untuk menganalisa data, penulis menjelaskan bagaimana Pola Komunikasi Organisasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji (PC IPM Beji) sebagai Organisasi Pelajar yang memiliki Slogan Pelopor, Pelangsong, penyempurna Amal Usaha Muhammadiyah dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota.

---

<sup>4</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian (suatu pendekatan praktik)*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013),h.274.

## H. Validitas Data

Teknik yang digunakan dalam pemeriksaan keabsahan data seperti yang dikemukakan oleh Moleong (2006: 327), adalah perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensial, kajian kasus negatif, uraian rinci, auditing dan pengecekan dengan anggota yang terlibat dalam penelitian.<sup>5</sup> Pengujian keabsahan data menggunakan empat kriteria sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono, yaitu: kredibilitas (credibility), keteralihan (transferability), kebergantungan/reliabilitas (dependability), dan kepastian/dapat dikonfirmasi (confirmability).

### 1. Kredibilitas

Uji credibility merupakan penetapan hasil penelitian kualitatif yang kredibel atau dapat dipercaya dari perspektif partisipan dalam penelitian tersebut. Sebab dari perspektif ini tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mendeskripsikan atau memahami fenomena yang menarik perhatian dari sudut pandang partisipan.

### 2. Transferabilitas

Transferabilitas merujuk pada tingkat kemampuan hasil penelitian kualitatif yang dapat digeneralisasikan atau di transfer pada konteks atau setting yang lain. Dari sebuah perspektif kualitatif, transferabilitas merupakan tanggung jawab seseorang dalam melakukan generalisasi. Peneliti kualitatif dapat meningkatkan transferabilitas dengan melakukan suatu pekerjaan mendeskripsikan konteks penelitian dan asumsi-asumsi yang menjadi sentral pada penelitian tersebut.

---

<sup>5</sup> Lexy J Moleong, *Ibid.*, h.327-345.



### 3. Dependabilitas

Dependabilitas menekankan perlunya peneliti untuk memperhitungkan konteks yang berubah-ubah dalam penelitian yang dilakukan. Peneliti bertanggung jawab menjelaskan perubahan-perubahan yang terjadi dalam setting dan bagaimana perubahan-perubahan tersebut dapat mempengaruhi cara pendekatan penelitian dalam studi tersebut.

### 4. Konfirmabilitas

Konfirmabilitas atau objektivitas merujuk kepada tingkat kemampuan hasil penelitian yang dikonfirmasi oleh orang lain, terdapat sejumlah strategi untuk meningkatkan konfirmabilitas yakni dengan cara peneliti dapat mendokumentasikan prosedur untuk mengecek dan mengecek kembali seluruh data penelitian.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum tentang Latar Penelitian**

##### **1. Sejarah Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji**

###### **a. PC IPM Beji Periode Pertama (2011-2013)**

Jauh sebelum periode kepemimpinan saat ini, Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji tentu memiliki historis tersendiri dalam awal kelahirannya. Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji yang merupakan bagian dari ketiga cabang yang ada di bawah naungan Pimpinan Daerah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Kota Depok yang sangat berpengaruh keberadaannya dalam membantu setiap perjalanan organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah di tingkat Kota Depok.

Ketika Pimpinan Cabang Muhammadiyah Beji masih di nahkodai oleh Ayahanda H Idrus Yahya, pada tahun 2011 berlangsung kegiatan rutinitas lima tahunan Muhammadiyah yakni Musyawarah Cabang (Musycab) Ke-5 yang bertempat di Madrasah Ibtidaiyah Muhammadiyah I Beji Timur. Secara semarak Musyawarah Cabang Muhammadiyah yang mana merupakan Forum untuk menentukan pemimpin Muhammadiyah ke depan rupanya menjadi cikal bakal kelahiran salah satu ortom yakni Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji.

Kelahiran Ikatan Pelajar Muhammadiyah di cabang beji melalui momen Musycab Muhammadiyah beji rupanya berbeda dengan Musyawarah yang seharusnya sesuai dengan panduan, yang mana seharusnya terdapat Laporan Pertanggungjawaban, Sidang Komisi,dll. Pada momen Musycab Muhammadiyah tersebut rupanya Ayahanda H Idrus Yahya terpilih kembali sebagai ketua PC Muhammadiyah beji untuk Periode 2010-2015, saat itu Ayahanda H Idrus Yahya secara insidental menyiapkan sebuah ruangan yang dimana pengurus IPM sekolah seperti MTs Muhammadiyah I, SMP Muhammadiyah I dan SMA Muhammadiyah 2 dikumpulkan dan meminta agar membentuk struktur Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji.

Sebagai generasi awal di Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji tentu menjadi dinamika dan tantangan tersendiri, sebab para pengurus IPM saat itu masih dalam taraf belajar di IPM tingkat sekolah, yang tentu berbeda jenjang tingkatannya dengan Pimpinan Cabang yang tanggung jawabnya sudah setaraf kecamatan. Meskipun demikian, Proses Musyawarah Cabang IPM Beji akhirnya dapat berjalan setelah dipimpin oleh Ipmawan Lukmanul Hakim (Pengurus IPM SMA Muhammadiyah 2) yang kebetulan ia juga telah menjabat di IPM Tingkat daerah sebagai Ketua Kajian dan Dakwah Islam, Ipmawan Lukmanul Hakim yang pada saat itu telah menjabat di Pimpinan Daerah tentu dianggap lebih memahami hal

keorganisasian seperti musyawarah sehingga ia dipercaya oleh para Musyawirin untuk memimpin sidang.

Dikarenakan pada saat itu pemahaman kawan-kawan IPM Sekolah masih minim perihal Musyawarah dan pemilihan akhirnya dengan melewati proses yang singkat maka terpilihlah Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji dengan Ketua yaitu Lukmanul Hakim, Sekretaris Hafiz Zulkarnain dan Bendahara Miftahul Jannah. Awal kelahiran dan kebangkitan Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji harus dipikul oleh Lukmanul Hakim dan kawan-kawan yang mana memiliki dinamika dan tantangan tersendiri dikarenakan, kawan-kawan IPM belum terlalu memahami soal keorganisasian di IPM, sulitnya menyatukan pandangan, sulitnya mengatur waktu berorganisasi, dan jarak tempat tinggal pengurus dimana 70 persen berada di luar beji. Meskipun memiliki tantangan tersendiri pada awal kelahirannya, Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji perlahan-lahan dapat berkembang. Dengan dinahkodai oleh Ipmawan Lukmanul Hakim setiap pembahasan hasil rapat berujung pada pelaksanaan kegiatan sehingga tidak selesai rapat kemudian tidak terlaksana melainkan aksi dan kerja nyata nya sangat terasa di kalangan teman-teman IPM Beji.

b. PC IPM Beji Periode Kedua (2013-2015)

Pada tahun 2013 Estafet Kepemimpinan IPM Beji berpindah kepada Ipmawan Ade Rangga Saputra yang terpilih sebagai Ketua Umum pada periode Musycab Ke-II, beliau menggantikan Ipmawan Lukmanul Hakim yang sebelumnya menjabat sebagai Ketua PC IPM Beji Periode 2011-2013. Pergerakan Pimpinan Cabang IPM Beji pada periode ini mengalami perkembangan yang cukup signifikan, program kerja yang diformulasikan melalui Rapat Kerja dapat diaktualisasikan secara baik,masif dan bermanfaat bagi pelajar khususnya di Beji. Pada periode yang dinahkodai oleh Ipmawan Rangga ini memiliki prinsip bahwa setiap hasil rapat maka harus menghasilkan sebuah program, maka tidak salah jika pada periode ini cukup progresif dengan program-program seperti, membantu anak yatim di panti asuhan, membagikan takjil saat puasa, membantu warga banjir dan masih banyak lainnya program dari PC IPM Beji Periode 2013-2015.

Meskipun demikian, dalam setiap organisasi tentu mustahil jika tidak ada hambatan dan rintangan. Sehingga sebelum tahun 2015 Ketua Umum Rangga mengundurkan diri dari struktural PC IPM Beji dikarenakan intensitas akademiknya cukup tinggi. sehingga beliau tidak dapat menyelesaikan amanah sampai akhir, sehingga masa bakti Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji Periode

2013-2015 dilanjutkan dan dinahkodai oleh Bayu Nur Khomeini sampai Musycab Ke-III.

c. PC IPM Beji Periode Ketiga (2017-2019)

Pada saat Periodesasi IPM Cabang Beji 2013-2015 mengalami kemunduran waktu pelaksanaan Musyawarah Cabang Ke-3. Musyawarah Cabang Ke-3 yang seharusnya dilaksanakan pada tahun 2015 baru dapat terlaksana pada tanggal 12 Februari tahun 2017 di Perguruan Muhammadiyah Beji Timur, pelaksanaan Musyawarah Cabang Ke-3 menghasilkan para pimpinan yakni Ketua Umum Maulana Zaki Firmansyah, Sekretaris Umum Astuti Verawati, Bendahara Umum Febriyanti.

Pada periode kepengurusan ketiga ini atau periode 2017-2019 Ipmawan Maulana Zaki Firmansyah dan kawan-kawan seperjuangan secara De Facto dan De Jure resmi menjadi Pimpinan setelah dilantik secara langsung oleh Ketua Umum PD IPM Kota Depok periode 2016-2018 yakni Ipmawan M.Dennis Fiqih, selain itu prosesi pelantikan sukses dilaksanakan secara khidmat di Gedung Dakwah Muhammadiyah Kota Depok pada tanggal 8 April 2017. Periode kepemimpinan Ketua Maulana Zaki Firmansyah menjadi periode keemasan sebab dari komposisi kepengurusan sudah seimbang baik tingkat SMP maupun SMA, selain itu alasan periode ini dikatakan periode keemasan sebab para pengurusnya sudah memiliki pemahaman organisasi yang cukup dibandingkan dengan

periode sebelumnya. Meskipun demikian hambatan dan dinamika organisasi tetap dirasakan oleh Ketua Maulana Zaki Firmansyah dan kawan-kawan sebab para pengurus IPM saat itu terkendala dengan perizinan orang tua yang tidak mengizinkan anaknya untuk berorganisasi, serta dari diri Ketua Maulana Zaki Firmansyah menganggap kurang merangkul anggotanya dan juga sebaliknya para anggota belum menjadikan IPM sebagai prioritas sehingga menimbulkan kurang kesadaran terhadap tanggung jawab. Meskipun demikian rintangan dan hambatan dapat dilalui beliau dengan membuktikan Program-program unggulan seperti Silaturahmi dengan PC Muhammadiyah dan Angkatan Muda Muhammadiyah Beji, Takjil on the road, lomba kemerdekaan untuk ranting, dan masih banyak lainnya.

## **2. Susunan Pengurus PC IPM Beji**

Pengurus organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Karena peran pengurus sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun jumlah pengurus yang berkhidmat di Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji Periode 2019-2021 berjumlah 33 orang, dengan jumlah pengurus laki-laki sebanyak 13 orang dan jumlah pengurus perempuan sebanyak 20 orang.

**Tabel 4.1**

Daftar susunan Pengurus PC IPM Beji Periode 2019-2021

<b>NO</b>	<b>JABATAN</b>	<b>NAMA</b>
1	Ketua Umum	Fadly Kalam M
2	Sekretaris Umum	Ayu Febriani
3	Bendahara Umum	Alma Syifa Athallah
4	Ketua Bidang Perkaderan	Athaqia Bintang Akbar
5	Ketua Bidang Pengkajian Ilmu Pengetahuan	Nada Sausan Rifdah
6	Ketua Bidang Kajian & Dakwah Islam	Syifa Fauziah
7	Ketua Bidang Asbo	Anggiat Sulaiman
8	Ketua Bidang Advokasi	Athaqia Bintang Iqbal
9	Ketua Bidang Kewirausahaan	Desty Kusuma W
10	Sekretaris Bid.Perkaderan	Najwa Tsaniya A.
11	Sekretaris Bid.Kajian & Dakwah Islam	Zessy Susanti



12	Sekretaris Bid.Pengkajian Ilmu Pengetahuan	Mia Fitriani
13	Sekretaris Bid.Asbo	Riza Maulia
14	Sekretaris Bid.Advokasi	Zahira Salsabila
15	Sekretaris Bid.Kewirausahaan	Mutiara Ramadini
16	Anggota Bid. Perkaderan	Andika Fariz
17	Anggota Bid. Perkaderan	Liva Fatrianda
18	Anggota Bid.Perkaderan	Maulana Zaki F
19	Anggota Bid.Perkaderan	Yuan Arini Putri
20	Anggota Bid.Kajian & Dakwah Islam	Sidik Baharuddin Yahya
21	Anggota Bid. Kajian & Dakwah Islam	Suti Ayu
22	Anggota Bid.Pengkajian Ilmu Pengetahuan	Junita Rahma Pertiwi

23	Anggota Bid.Pengkajian Ilmu Pengetahuan	Ahmad Subagja
24	Anggota Bid.Pengkajian Ilmu Pengetahuan	Wisnu Rivan Rivaldy
25	Anggota Bid.Asbo	M.Rafif Reitama
26	Anggota Bid.Asbo	Nasywa Ardelia
27	Anggota Bid.Asbo	M.Risky Usman
28	Anggota Bid.Asbo	Bayu Nur Khomeini
29	Anggota Bid.Advokasi	Aure Dhitya Indra
30	Anggota Bid.Advokasi	Alya Taliana
31	Anggota Bid.Advokasi	Ikhsan Fadilla
32	Anggota Bid.Kewirausahaan	Adisja Anandira
33	Anggota Bid.Kewirausahaan	Rafa Nur Fatihah

### **3. Sarana dan Prasarana**

Sarana dan prasarana memegang peran penting untuk menunjang keberhasilan sebuah organisasi. Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji telah berusaha melengkapi sarana dan prasarana organisasi untuk memberikan kenyamanan bagi para pengurusnya dalam proses melaksanakan tugas. Pada saat ini sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji diantaranya: Tempat tidur, ruang rapat, ruang aula, toilet, masjid, laptop. Semua sarana dan prasarana yang ada di Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji ini dalam kondisi baik dan layak. Meski begitu Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji masih berupaya terus agar dapat memperbaiki dan merenovasi untuk meningkatkan kualitas sarana dan prasarana organisasi demi kenyamanan bersama.

### **4. Program Kerja Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji Periode 2019-2021**

#### **a. DASAR PELAKSANAAN**

Program Kerja Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji Periode 2019-2021 disusun berdasarkan :

- 1) Hasil Musycab IV PC IPM Beji Tahun 2019
- 2) Hasil Rakerpim Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji 2019-2021, dilaksanakan pada tanggal 3-4 Mei 2019.

b. KEBIJAKAN DASAR PROGRAM KERJA

1. Konsolidasi dan Transparansi Organisasi
2. Peningkatan Pemahaman Kader
3. Pendampingan dan Pembelaan hak-hak Pelajar
4. Silaturahmi

c. PROGRAM KERJA (Amanah Musycab IV & Rakerpim tahun 2019)

1) BIDANG PERKADERAN

- Pelatihan Kader Dasar Taruna Melati I dengan pembicara atau narasumber yang memiliki kompetensi pada bidangnya.
- Fortasi Gabungan, wadah perkenalan atau Ta'aruf para siswa ketika tahun ajaran baru.
- Turing (turun ke ranting), merupakan forum silaturahmi Pimpinan Cabang dengan Pimpinan Ranting IPM Se-Beji.
- Nyabar (Nyantai Bareng), merupakan program bincang santai untuk merekatkan ukhuwah para pelajar di Beji.

2) BIDANG KAJIAN & DAKWAH ISLAM

- Kantin (kajian rutin), merupakan forum kajian / pengajian para kader Se-Beji setiap 3 bulan sekali.
- Takjil On The Road, merupakan program pembagian takjil gratis saat menjelang buka puasa.
- Quotes Mutiara Islam, merupakan program membuat poster berisi kalimat-kalimat mutiara.

- Kajian Bulan Puasa, merupakan program kajian di saat bulan puasa sekaligus pelaksanaan Takjil On The Road.
- 3) BIDANG PENGKAJIAN ILMU PENGETAHUAN
- Pelatihan Desain Grafis, merupakan program pelatihan untuk mencetak kader yang handal dalam bidang design grafis.
  - Perlombaan Mading Online, merupakan ajang perlombaan bagi para kader dalam menunjukkan skill membuat mading.
  - Quotes Bulanan, merupakan program membuat poster tentang keilmuan.
- 4) BIDANG ADVOKASI
- Bakti Sosial, merupakan program sosial dalam memberikan bantuan terhadap kaum mustahdhafin (Yatim, Piatu,dll)
  - Sekolah Advokasi, merupakan program advokasi dalam memberikan pendampingan, pembelaan, pembebasan, serta pemberdayaan para pelajar.
  - Penggalangan dana, merupakan program turun tangan para kader dalam meringankan para masyarakat yang terkena dampak seperti bencana banjir,dan lain sebagainya.
- 5) BIDANG APRESIASI SENI BUDAYA & OLAHRAGA

- Perlombaan memperingati Hari Raya Islam, merupakan program tahunan dalam momen mensyiarkan tahun baru islam.
- Pelajar Berkeringat, merupakan program rutin dalam rangka menciptakan pelajar sehat melalui berbagai macam olahraga.
- Perayaan hari kemerdekaan, merupakan program semarak perayaan hari ulang tahun Republik Indonesia dengan melaksanakan berbagai macam perlombaan.

#### 6) BIDANG KEWIRAUSAHAAN

- Membuka toko online di Marketplace, merupakan program kewirausahaan para pelajar sebagai salah satu sumber pemasukan internal organisasi.
- Pelatihan Studentpreneur, merupakan program pelatihan untuk memberikan bekal dan pemahaman seputar dunia bisnis.

### **B. Temuan Penelitian**

Berdasarkan hasil wawancara ini, penulis berusaha menggambarkan pola komunikasi organisasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji dalam meningkatkan loyalitas anggota. Data diperoleh dengan melakukan wawancara secara mendalam yang dilakukan khusus para Pimpinan harian IPM Cabang Beji juga para anggota IPM Cabang Beji. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi dan jawaban dari informan. Data yang diperoleh tersebut kemudian disajikan

dan dianalisis secara kualitatif, sehingga akan didapat gambaran, jawaban serta kesimpulan dari pokok permasalahan yang dibahas penulis. Berdasarkan hasil wawancara mendalam atau *indepth interview* dengan Ketua Umum, Sekretaris Umum, dan Ketua Bidang IPM Cabang Beji sebagai berikut :

### **1. Strategi Komunikasi Pimpinan dalam meningkatkan Loyalitas Anggota IPM cabang beji.**

- a. Pimpinan Harian Ikatan Pelajar Muhammadiyah Cabang Beji menerapkan komunikasi informal.

Komunikasi informal dalam organisasi merupakan bentuk komunikasi yang tidak memperhatikan hubungan serta posisi dalam organisasi, komunikasi ini bermanfaat untuk mempercepat penyebaran dan penerimaan informasi atau pesan yang tidak dapat dicapai hanya dengan komunikasi formal. Komunikasi informal yang dilakukan oleh pimpinan harian IPM Cabang Beji menjadi salah satu strategi yang digunakan dalam rangka memberikan kenyamanan dan membentuk atmosfer organisasi yang hangat, sehingga akan memberi pengaruh pada meningkatnya rasa loyalitas anggota.

Berdasarkan wawancara dengan Ketua Umum IPM Cabang Beji, Fadly Kalam Mustaqim, ia berpendapat :

“..Menurut saya, karena anggota IPM Cabang Beji besar secara kuantitas tetapi dari sisi keaktifan dan kontribusi mungkin hanya sekian persen, dengan kondisi anggota seperti itu kita berupaya antara lain melalui upaya kerjasama dengan Ketua Bidang untuk melakukan pendekatan secara personal dengan anggota bidangnya untuk mencari informasi masalah apa yang sedang di alami oleh si anggota itu sendiri.

...Setelah mengetahui permasalahan yang terjadi maka sebagai seorang nahkoda ataupun Ketua Umum maka hal yang bisa

dilakukan adalah dengan melakukan pendekatan komunikasi informal seperti berbincang-bincang ringan.”<sup>1</sup>

Hal ini dibenarkan oleh Ketua Bidang Pengkajian Ilmu dan Pengetahuan, Nada Sausan Rifdah, dalam wawancara ia mengatakan bahwa:

“..Dalam implementasinya, sebagai seorang pimpinan tentu melakukan komunikasi yang merangkul kepada seluruh anggota dengan cara mencari topik pembicaraan yang ringan, dalam rangka membangun kekeluargaan melalui komunikasi informal sehingga jika kawan-kawan anggota sudah merasa nyaman dan terikat kekeluargaan maka mereka akan memberikan pengorbanan apapun untuk organisasi...”<sup>2</sup>

Selain itu Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji dirasa sudah melakukan berbagai cara. Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris Umum, Ayu Febriani, ia mengatakan bahwa :

“..sebagai seorang pimpinan sudah sejak lama memikirkan cara komunikasi yang bisa merangkul dan membuat nyaman anggotanya, selaku pimpinan kita sudah menerapkan semua metode baik komunikasi formal maupun informal. Namun itu semua kembali lagi kepada diri anggota mau atau tidak untuk bergerak, dikarenakan jika pimpinan sudah merangkul dan berkomunikasi secara baik namun anggotanya tidak memiliki inisiatif untuk bergerak maka program kerja yang sudah dibuat tidak akan berjalan...”<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Fadly Kalam Mustaqim, Ketua Umum PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 23 Januari 2021.

<sup>2</sup> Nada Sausan Rifdah, Ketua Bidang Pengkajian dan Ilmu Pengetahuan PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 23 Januari 2021.

<sup>3</sup> Ayu Febriani, Sekretaris Umum PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 23 Januari 2021.



Ungkapan di atas diperkuat oleh Ketua Bidang Kajian dan Dakwah Islam, Syifa Fauziah, dalam wawancara ia mengatakan bahwa :

“..Dalam proses komunikasi, sebagai Pimpinan selalu berusaha mendekati diri kepada anggota agar menciptakan keharmonisan dalam internal organisasi, selain itu memberikan masukan-masukan ataupun saran kepada anggota dalam rangka meringankan beban tugas anggota juga menjadi solusi, namun fakta yang terjadi beberapa anggota tetap acuh dan tidak ingat terhadap tanggung jawabnya..”<sup>4</sup>

Selain itu, didukung juga ketika kegiatan organisasi berlangsung. Dari hasil pengamatan peneliti dalam kegiatan organisasi ketika pelaksanaan selalu bervariasi tidak hanya formal namun juga secara informal, komunikasi informal yang biasa dilakukan adalah dengan berkumpul di tempat yang santai seperti di rumah pengurus atau bahkan tempat makan. Tidak hanya itu, topik pembahasannya juga tidak berkaitan dengan aktivitas organisasi.

#### b. Menerapkan Kombinasi Daring dan Luring

Sebagai seorang pimpinan yang menjadi nahkoda dan supir dalam organisasi, merupakan *figure* yang seharusnya dapat memberikan kemudahan bagi anggotanya. Kemudahan yang dimaksud adalah kemudahan cara kerja yang nantinya dilaksanakan oleh anggota tersebut, pada situasi pandemi Covid-19 seperti saat ini sistem kerja organisasi dipaksa bertransformasi yang semula bersifat konvensional dengan cara tatap muka, saat ini dipaksa bertransformasi kepada digital. Kemudahan cara kerja organisasi

---

<sup>4</sup> Syifa Fauziah, Ketua Bidang Kajian dan Dakwah Islam PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 7 Maret 2021.

disituasi seperti saat ini perlu dilakukan, seorang pimpinan diharapkan tidak memaksakan kehendak dengan membuat kebijakan yang nantinya dapat mempersulit anggota. Jika seorang pimpinan tidak memberikan kemudahan dalam cara kerja organisasi di tengah pandemi saat ini, maka anggotanya akan jauh dari kata loyalitas. Karena anggota itu tidak bisa jikalau hanya diajak komunikasi informal akan tetapi mereka juga perlu diberikan kemudahan cara kerja, seperti contoh cara kerja organisasi di tengah pandemi adalah dengan menerapkan komunikasi yang mengkombinasikan daring dan luring.

Menerapkan kombinasi daring dan luring merupakan sebuah ikhtiar yang dilakukan Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji dalam menjawab sebuah tantangan terkhusus di tengah kondisi Pandemi Covid-19. Pada kondisi pandemi juga perlu peduli dan khawatir terhadap kondisi kesehatan para pengurusnya, maka dengan itu perlu dikurangi kegiatan secara luring/tatap muka. Akan tetapi kegiatan, pertemuan atau komunikasi secara daring seringkali tidak berjalan efektif, bahkan cenderung tak berhasil maka dari itu komunikasi yang dilakukan perlu dilakukan secara variatif dengan kombinasi daring dan luring.

Berdasarkan wawancara dengan Ketua Bidang Perkaderan, Athaqlia Bintang Akbar, ia mengatakan bahwa:

“..Menurut saya, komunikasi secara daring dirasa tidak efektif dibanding dengan komunikasi secara tatap muka, maka dari itu komunikasi tatap muka tetap menjadi pilihan utama agar pesan dapat tersampaikan kepada anggota dengan baik...”<sup>5</sup>

Selain itu, didukung juga ketika proses pelaksanaan kegiatan organisasi berlangsung. Dari hasil pengamatan peneliti dalam proses pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji, PC IPM Beji melaksanakan kegiatan atau pertemuan sangat variatif yakni tidak hanya secara daring namun juga secara tatap muka. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Bidang Advokasi, Athaqla Bintang Iqbal, dalam wawancara ia membenarkan bahwa:

“..Dampak dari proses komunikasi yang dilakukan secara daring ataupun secara online membuat beberapa anggota merasa canggung dan malu untuk mengungkapkan ide dan pendapatnya. ..Namun jika komunikasi dilakukan secara tatap muka serta dilakukan pendekatan secara personal mampu membuat anggota tersebut ikut aktif berpartisipasi dalam sebuah dialog atau forum organisasi...”<sup>6</sup>

## **2. Faktor pendukung dan penghambat Komunikasi antara Pimpinan harian dengan Anggota IPM cabang beji.**

---

<sup>5</sup> Athaqla Bintang Akbar, Ketua Bidang Perkaderan PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 23 Januari 2021.

<sup>6</sup> Athaqla Bintang Iqbal, Ketua Bidang Advokasi PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 23 Januari 2021.

Faktor-faktor pendukung dan penghambat komunikasi antara Pimpinan harian IPM Cabang Beji dengan Anggota ini sangat bervariasi. Adapun faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Faktor pendukung komunikasi antara pimpinan harian dengan anggota IPM cabang beji yaitu menerapkan komunikasi secara informal.

Berdasarkan informan Pimpinan bernama Fadly Kalam Mustaqim, ia berpendapat:

“..Menurut saya, faktor pendukung komunikasi pimpinan kepada anggota adalah dengan adanya tokoh organisasi yang dapat mencairkan suasana melalui pertemuan informal. Faktor ini merupakan faktor yang sangat penting, dikarenakan membangun keharmonisan dengan anggota tidak selalu melalui komunikasi secara formal.”<sup>7</sup>

Hal ini dibenarkan dan diperkuat oleh Ketua Bidang Pengkajian dan Ilmu Pengetahuan, Nada Sausan Rifdah, dalam wawancara beliau mengatakan bahwa :

“ Pimpinan dan Anggota perlu untuk berkomunikasi secara lebih intim, personal, dan itu bisa didapatkan melalui komunikasi informal. Selain itu, faktor yang mendukung

---

<sup>7</sup> Fadly Kalam Mustaqim, Ketua Umum PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 23 Januari 2021.

adalah dengan anggota merasa lebih terbuka dan enjoy, dikarenakan apabila anggota melakukan hal tersebut saya juga sebagai pimpinan akan lebih enak untuk memulai pembicaraan.”<sup>8</sup>

- b. Faktor penghambat komunikasi antara pimpinan harian dengan Anggota IPM cabang beji yaitu dikarenakan anggota belum bisa memanajemen waktu organisasi, anggota tidak memiliki internet, dan anggota tidak memiliki kendaraan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Bidang Pengkajian dan Ilmu Pengetahuan, Nada Sausan Rifdah, beliau mengatakan :

“..Anggota IPM Cabang Beji masih belum bisa memanajemen waktu untuk organisasi, hal ini berdampak kepada anggota yang dimana sering tidak hadir di setiap kegiatan. Akibat hal tersebut, intensitas komunikasi pimpinan harian kepada anggota pun sangat jarang.”<sup>9</sup>

Hal ini dibenarkan oleh Ketua Bidang Kajian dan Dakwah Islam, Syifa Fauziah, beliau mengatakan :

---

<sup>8</sup> Nada Sausan Rifdah, Ketua Bidang Pengkajian dan Ilmu Pengetahuan PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 23 Januari 2021.

<sup>9</sup> Nada Sausan Rifdah, Ketua Bidang Pengkajian dan Ilmu Pengetahuan PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 23 Januari 2021.

“.. Faktor penghambat komunikasi pimpinan harian kepada anggota memang dikarenakan anggota tidak mampu mengatur waktu bagi organisasi sehingga jarang sekali hadir, namun anggota tidak hadir tidak sedikit disebabkan karena anggota tidak memiliki akses internet sehingga tidak mendapatkan informasi mengenai kegiatan atau pertemuan.”<sup>10</sup>

Ungkapan di atas diperkuat oleh Sekretaris Umum, Ayu Febriani, beliau mengatakan bahwa :

“.. Faktor penghambat apabila komunikasi secara daring adalah anggota tidak memiliki akses internet, namun apabila secara tatap muka anggota sering tidak hadir dikarenakan tidak adanya kendaraan / transportasi.”<sup>11</sup>

### **C. Pembahasan Temuan Penelitian**

Setelah dijabarkan temuan penelitian yang ada yaitu dari hasil wawancara yang didapatkan dan hasil pengamatan lapangan yang penulis telah jalankan, selanjutnya penulis akan menganalisis temuan penelitian untuk menjawab rumusan masalah yang telah peneliti susun. Berikut adalah pembahasan temuan penelitian:

---

<sup>10</sup> Syifa Fauziah, Ketua Bidang Kajian dan Dakwah Islam PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 7 Maret 2021.

<sup>11</sup> Ayu Febriani, Sekretaris Umum PC IPM Beji, *Wawancara Pribadi*, Depok, 23 Januari 2021.

## **1. Strategi Komunikasi Pimpinan harian dalam meningkatkan Loyalitas Anggota IPM cabang beji.**

Dalam meningkatkan loyalitas anggota, Pimpinan harian IPM Cabang Beji menerapkan berbagai upaya//usaha yang dilakukan, diantaranya adalah:

### **a. Menerapkan Komunikasi Informal**

Sebagai seorang pimpinan organisasi, mengarahkan serta memberikan masukan kepada anggota merupakan bagian dari usaha mendidik dan membentuk anggota agar menjadi generasi yang mampu melanjutkan estafet kepemimpinan di masa yang akan datang. Mendidik serta mengarahkan anggota tidak selalu melalui pendekatan secara formal yang hanya memperhatikan hubungan organisasi, menerapkan komunikasi secara informal dalam organisasi menjadi satu hal yang dibutuhkan karena dengan inilah akan membuat anggota akan merasa nyaman dan terketuk hatinya sehingga terdorong untuk bergerak serta berkontribusi untuk organisasi.

Penerapan komunikasi informal yang dilakukan oleh Pimpinan Harian IPM Cabang Beji adalah pada saat diluar kegiatan organisasi, pelaksanaan komunikasi informal tersebut dilaksanakan melalui pertemuan-pertemuan yang tidak berhubungan dengan konteks organisasi seperti berkumpul di tempat makan ataupun di rumah pengurus. Pelaksanaan komunikasi secara informal secara umum bertujuan agar menciptakan keharmonisan antara pimpinan harian dan

anggota, serta secara khusus menciptakan kenyamanan pada diri anggota yang nantinya akan berujung pada terciptanya loyalitas anggota.

Pendekatan komunikasi informal yang dilakukan Pimpinan Harian IPM Cabang Beji adalah untuk memotivasi anggota agar lebih rajin serta semangat dalam berorganisasi sehingga dapat memberikan dampak yang signifikan bagi organisasi. Tentu di dalamnya juga terdapat usaha pimpinan harian untuk membuat anggota merasa nyaman dalam organisasi. Hal ini berarti sama dengan menanamkan pemahaman bahwa komunikasi dalam organisasi tidak selalu dalam konteks formal melainkan ada saatnya kita juga berkomunikasi tanpa memandang posisi ataupun jabatan.

Berdasarkan hal tersebut penulis menyimpulkan bahwa penerapan komunikasi secara informal penting untuk dilakukan sebagai salah satu bentuk strategi untuk meningkatkan loyalitas pada diri anggota. Ketika penerapan tersebut sudah berjalan maka memberikan pengaruh bagi anggota agar loyalitas terhadap organisasi.

#### b. Menerapkan Kombinasi Daring & Luring

Seorang pimpinan adalah nahkoda bagi anggotanya, sehingga pimpinan memang dituntut memiliki strategi untuk dapat berkomunikasi secara efektif dengan anggotanya, komunikasi dalam



organisasi menjadi sebuah aktivitas yang tidak dapat dipisahkan sehingga keberadaannya sangat berpengaruh bagi organisasi. Komunikasi memiliki peranan yang krusial bagi organisasi, terutama pada kondisi pandemi covid-19 sekarang ini. Pandemi covid-19 yang telah ditetapkan sebagai *pandemi global* oleh organisasi kesehatan dunia yaitu WHO (*World Health Organization*) serta diprediksi oleh para ahli jika pandemi tersebut belum berakhir dalam waktu dekat.

Dengan adanya pandemi covid-19 ini membuat beberapa aktivitas manusia terhambat baik dari sektor pendidikan, sosial, budaya dan lain sebagainya. Tidak hanya itu aktivitas sosial seperti kegiatan organisasi pun ikut terhambat dikarenakan adanya kebijakan agar tidak mengadakan kegiatan secara tatap muka serta pembatasan sosial berskala besar. Menanggapi kondisi seperti ini maka diperlukan adanya pola komunikasi yang efektif dan efisien untuk tetap dapat berkomunikasi dengan anggota salah satunya dengan menerapkan kombinasi daring & luring.

Penerapan kombinasi daring dan luring atau bisa dipahami dengan istilah perpaduan antara komunikasi tatap muka dan komunikasi secara daring dilakukan oleh pimpinan harian IPM cabang beji untuk menjawab terhadap aktivitas organisasi yang terdampak oleh pandemi covid-19. Dirasa mampu menjadi sebuah jawaban bagi IPM cabang beji, pada waktu lalu pada masa-masa awal pandemi covid-19 Ayahanda Pimpinan Cabang Muhammadiyah Beji

mengarahkan agar semua aktivitas IPM cabang beji dilaksanakan secara daring mengingat daerah beji termasuk zona merah covid-19.

Namun pelaksanaan kegiatan maupun pertemuan secara daring ternyata tidak seefektif komunikasi secara langsung atau tatap muka, bahkan beberapa anggota pun tidak dapat mengikuti komunikasi daring secara maksimal dikarenakan sungkan dan canggung untuk ikut dalam sebuah pembahasan organisasi yang dilaksanakan secara daring. Dari hal tersebut penulis menyimpulkan bahwa menerapkan kombinasi daring dan luring atau perpaduan komunikasi tatap muka dengan daring memang upaya program organisasi yang sangat efektif. Karena disisi lain kita masih dalam suasana pandemi covid-19 yang harus tetap menjaga kondisi kesehatan dengan menerapkan komunikasi secara jarak jauh atau daring, namun juga di sisi itu kita tidak bisa melupakan komunikasi secara langsung agar pesan-pesan yang ingin disampaikan dapat diterima dengan baik.

## **2. Faktor pendukung dan penghambat Komunikasi antara Pimpinan harian dan Anggota IPM cabang beji.**

- a. Faktor pendukung komunikasi antara pimpinan harian dengan anggota IPM cabang beji yaitu menerapkan komunikasi informal.

Dalam sebuah organisasi yang menjadi tokoh sentral tentu adalah pimpinan. Meskipun dalam organisasi terdapat anggota, namun secara hierarkis organisasi, seorang pimpinan merupakan atasan dari seorang anggota yang tentu memiliki tanggung jawab yang

lebih berat terutama dalam mendidik dan mengarahkan anggota. Mendidik dan mengarahkan anggota tidak sembarang mengarahkan, namun diperlukan sebuah metode atau cara yang efektif agar anggota tersebut merasa nyaman dalam organisasi salah satunya dengan pimpinan menerapkan komunikasi informal atau komunikasi yang tanpa memandang posisi dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi diperlukan adanya hubungan serta atmosfir organisasi yang harmonis antara pimpinan dengan anggota, menciptakan keharmonisan dapat diraih dengan melalui jalur komunikasi informal yang dimana Pimpinan dan Anggota berkomunikasi secara lebih intim, personal, dan terbuka. Strategi komunikasi informal yang dilakukan oleh Pimpinan Harian IPM cabang beji ternyata membawa manfaat bagi organisasi, dalam sebuah organisasi seorang anggota tentu tidak akan terlepas dari sebuah permasalahan baik hal yang berkaitan secara organisasi maupun pribadi, dengan jalur komunikasi informal inilah seorang pimpinan akan lebih mudah mengetahui penyebab serta masalah yang dialami dikarenakan komunikasi dilaksanakan secara terbuka, personal, dan jujur.

Dari hal tersebut penulis menyimpulkan bahwa peran komunikasi secara informal bagi organisasi sangat penting, dikarenakan dapat memecahkan permasalahan-permasalahan anggota yang tidak dapat diselesaikan melalui jalur komunikasi formal.

- b. Faktor penghambat komunikasi antara pimpinan harian dengan Anggota IPM cabang beji yaitu anggota belum bisa memanajemen waktu organisasi, anggota tidak memiliki internet, dan anggota tidak memiliki kendaraan.

Setelah penulis analisis faktor penghambat komunikasi pimpinan dengan anggota. *Pertama*, yaitu masalah yang terdapat dalam diri anggota yang belum bisa memanajemen waktu, sebagai seorang aktivis organisasi tentu hal yang penting adalah mengatur waktu untuk segala hal, karena seorang aktivis ia harus pandai dalam mengatur waktunya untuk keluarga, pendidikan, pribadi dan juga tidak lupa waktu untuk organisasi, yang penulis amati beberapa anggota amasih belum bisa dalam mengatur waktunya untuk organisasi, hal ini menjadi faktor pertama terhambatnya komunikasi antara pimpinan dan anggota dikarenakan minimnya kehadiran anggota di setiap kegiatan ataupun pertemuan. *Kedua*, faktor kedua beberapa anggota tidak memiliki akses internet untuk mengetahui informasi apa saja yang terdapat di dalam grup organisasi, hal ini berakibat pada ketidakpahaman anggota terhadap sebuah informasi. *Ketiga*, anggota IPM Cabang Beji cukup banyak yang masih pelajar sehingga mereka masih belum memiliki kendaraan untuk berpergian, hal ini berdampak ketika pimpinan menentukan sebuah pertemuan tatap muka dan jaraknya

cukup jauh namun dikarenakan tidak memiliki kendaraan akibatnya anggota tersebut tidak ikut hadir.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah adanya penjabaran temuan penelitian dan pembahasan temuan penelitian serta analisis dari bab I sampai dengan bab IV, guna menjawab pokok permasalahan yang ada dalam penelitian, maka ada beberapa hal yang menjadi garis besar sebagai kesimpulan dalam skripsi ini, yaitu:

1. Strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan harian dalam meningkatkan loyalitas anggota IPM cabang beji diantaranya: menerapkan komunikasi informal, dan menerapkan kombinasi daring & luring.
2. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi antara pimpinan harian dan anggota IPM cabang beji yaitu : faktor pendukungnya adalah dengan menerapkan komunikasi informal, sedangkan untuk penghambatnya adalah anggota belum bisa manajemen waktu dengan baik, anggota tidak memiliki akses internet, dan anggota tidak memiliki kendaraan / transportasi.

Dengan demikian, upaya yang dilakukan Pimpinan Harian dalam meningkatkan loyalitas anggota IPM Cabang Beji sudah baik. Akan tetapi masih terus diupayakan peningkatan lebih lanjut agar tidak hanya pada diri pimpinan namun juga pada diri anggota supaya tercapainya loyalitas pada diri anggota.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan permasalahan yang telah dibahas dalam skripsi ini, pola komunikasi organisasi dalam meningkatkan loyalitas anggota Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji, maka peneliti sedikit menyampaikan saran seperti berikut :

### **1. Bagi Pimpinan Harian**

Untuk pimpinan harian baik bidang umum, ketua bidang, maupun sekretaris bidang hendaknya mempertahankan dan meningkatkan upaya dan strategi yang dilakukan dengan menerapkan metode yang berbasis inovatif dan kreatif supaya terdapat perubahan yang signifikan pada diri anggota yang nantinya berujung kepada meningkatnya loyalitas pada diri anggota. Selain itu, kondisi anggota yang tidak memiliki internet, kendaraan, maka perlu hendaknya memperbanyak ruang-ruang komunikasi yang bersifat informal seperti diskusi santai, bermain bersama, dalam rangka menciptakan kekeluargaan dan keharmonisan di antara pimpinan dan anggota.

### **2. Bagi Anggota**

Baiknya sebagai anggota organisasi, seorang anggota seharusnya sudah bisa manajemen waktu secara baik, hal ini dikarenakan berdampak kepada kualitas kerja organisasi. Selain itu, jika sebagai anggota keberatan dikarenakan komunikasi melalui daring ataupun tatap muka namun jarak yang menjadi pertimbangan harapannya

dapat berkomunikasi dengan pimpinan agar nantinya pimpinan dapat memutuskan kebijakan yang dapat menyesuaikan anggota.



## DAFTAR PUSTAKA

- A, Muri, Yusuf. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana, 2017.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013.
- Aprini, Ita. 2014. *Pola Komunikasi Organisasi Antara Pimpinan dan Staf PT.PP.London*. Skripsi. UIN Alauddin: Makassar.
- Hidayat, Deni. 2012. *Sistem Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan-Bawahan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Tenggara*. Tesis. IAIN Sumatera Utara : Medan
- Hafied, changara. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo. 2009.
- Idris, Indriyani. *Pola Komunikasi Orang Tua Tunggal (Ibu) Terhadap Remaja*. Skripsi pada Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Jakarta. Jakarta: t.d. 2014.
- Iriantara, Yosol, dan Syarifudin Usep. *Komunikasi Pendidikan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media. 2018.
- Kamal, Abdillah. 2014. *Pola Komunikasi Organisasi Forum Komunikasi Pemuda Indonesia*. Skripsi Pada Program Sarjana UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta: t.d.2014.
- Kurnia, Wahyudi. Muhammad. 2018. *Pengaruh Pola Komunikasi Organisasi dan Jenis Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT.Naga Mas Mutiara Makassar*. Skripsi Pada Program Sarjana UIN Alauddin Makassar. Makassar: t.d.2018
- Mardalis, Ahmad, “ Meraih Loyalitas Pelanggan”. *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis* 9 (2). 111-201.
- Mariana, Hadi. “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas Kerja Perawat Honor Rsud Kabupatn Padang Pariaman”. *Jurnal RAP*. 6. (2). 193-202

- Mendrofa, Muhammad. "Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Eksistensi Komunitas Marga Parna di Kota Batam". *Scientia Journal*. 1 (1). 1-10.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara, 2011.
- Moleong, Lexy. J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya. 2017.
- Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah. 2016. *Naskah Perubahan Anggaran Dasar & Anggaran Rumah Tangga Ikatan Pelajar Muhammadiyah*. Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah. Jakarta.
- Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah. 2013. *Tanfidz Muktamar XVIII Ikatan Pelajar Muhammadiyah*. Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah. Jakarta.
- Pitoy, Irani, tesalonica, Riane Johnly Pio, Wehelmina Rumawas. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado)" *Ejournal Unsrat*. 1. (4). 339-344.
- Prasanti, Dina. 2017. *Pola Komunikasi Organisasi Dalam Mempertahankan Loyalitas Anggota*. Skripsi Pada Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta: t.d. 2017.
- Rismayanti. "Hambatan Komunikasi yang Sering dihadapi dalam Sebuah Organisasi". *Jurnal Pancabudi*. 4 (1). 825-834.
- Rivai, Veithzal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo. 2008.
- Riswandi. *Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Graha Ilmu. 2009.
- Simanullang, Sahputra, Sudarman. Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Konsumen Jasa Transportasi Online Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Moderating. Skripsi pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara: t.d 2018.
- Sugiyono. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung. Alfabeta. 2010.

Susmitaningrum, Ratna. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Manajemen Konflik Dengan Loyalitas Kerja Karyawan. Skripsi pada Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta: t.d 2018.

Tibyan, Muhammad. 2015. *Peran Komunikasi Organisasi Pada Loyalitas Karyawan*. Skripsi. UIN Kalijaga : Yogyakarta.

Tubbs L Stewart, dan Moss Sylvia, *Humman Communication Konteks-Konteks Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005.

**Sumber Online :**

<https://ipm.or.id/sejarah-ikatan-pelajar-muhammadiyah/> Diakses pada 17 November 2020 jam 09.57 WIB

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**Lampiran I : Pedoman Instrumen Penelitian**

## **1. Pedoman Observasi**

Observasi yang penulis lakukan digunakan untuk mengetahui beberapa informasi antara lain :

1. Letak Lokasi Sekretariat PC IPM Beji.
2. Sarana dan Prasarana di Sekretariat PC IPM Beji.
3. Pelaksanaan Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota.
4. Gambaran Anggota PC IPM Beji, meliputi : Gaya bicara, tingkah laku, kedisiplinan, kemauan untuk bekerja sama.

## **2. Pedoman Wawancara**

Beberapa pertanyaan wawancara, sebagai berikut :

### **a. Wawancara kepada Pimpinan Harian IPM Cabang Beji**

1. Bagaimana saudara/i para anggota saat ini, khususnya kontribusi dan partisipasinya dalam organisasi?
2. Bagaimana strategi atau metode komunikasi yang saudara/i lakukan dalam meningkatkan loyalitas anggota?
3. Media apa yang biasa dilakukan oleh saudara/i dalam berkomunikasi dengan anggota?
4. Bagaimana tingkat keberhasilan dari komunikasi yang saudara lakukan terhadap anggota?
5. Bagaimana saudara/i melihat Loyalitas dan apa dampaknya bagi organisasi?
6. Peran apa yang diambil saudara/i dalam mengatasi anggota yang tidak loyalitas terhadap organisasi?
7. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi seperti apa yang saudara/i alami ketika berkomunikasi dengan anggota?
8. Menurut saudara, seberapa besar taatnya anggota terhadap aturan-aturan yang berlaku di organisasi?
9. Menurut saudara, Seberapa besar tanggung jawab anggota terhadap amanah dan tugas organisasi?
10. Seberapa besar saudara/i memberikan kepercayaan kepada anggota dalam menjalankan fungsi organisasi?

11. Apakah saudara/i memberikan pelayanan dan sikap organisasi yang baik kepada anggota, sehingga menimbulkan kesan yang baik pada diri anggota?

**b. Wawancara Kepada Anggota IPM Cabang Beji**

1. Menurut saudara, apa yang saudara ketahui tentang loyalitas dalam sebuah organisasi?
2. Menurut saudara, bagaimana bentuk-bentuk sikap / perbuatan yang dapat meningkatkan loyalitas?
3. Sudahkah saudara merasa loyalitas terhadap organisasi? Bagaimana pendapatmu, apakah anggota yang lain juga sudah demikian?
4. Apakah saudara merasa dengan melaksanakan tugas organisasi secara baik, loyalitas saudara sebagai anggota organisasi akan meningkat?
5. Bagaimana sikap saudara ketika berkomunikasi dengan pimpinan / atasan anda di organisasi?
6. Apa yang saudara lakukan ketika mendapati pimpinan / atasan organisasi saudara mengalami miss komunikasi dalam menyampaikan pesan / informasi?
7. Bagaimana cara / strategi komunikasi yang seharusnya digunakan pimpinan saudara dalam meningkatkan loyalitas anggota nya?
8. Apa harapan saudara terhadap strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap anggotanya?
9. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi seperti apa yang saudara/i alami ketika berkomunikasi dengan pimpinan?

**Lampiran II : Catatan Lapangan Hasil Observasi**

Observasi atau pengamatan yang dilakukan dalam penelitian ini, meliputi :

No.	Aspek yang Diamati	Penilaian
1.	Gedung Sekretariat Fokus : d. Letak Lokasi Sekretariat e. Sarana dan Prasarana Sekretariat	BAIK
2.	Pelaksanaan Pola Komunikasi Organisasi Fokus : Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota	BAIK
3	Gambaran Anggota PC IPM Beji Fokus : Gaya bicara, tingkah laku, kedisiplinan, kemauan untuk bekerja sama.	BAIK

**Lampiran III : Catatan Lapangan Hasil Wawancara**  
**LEMBAR WAWANCARA PIMPINAN IPM CABANG BEJI**

Hari/Tanggal : 23 Januari 2021  
Waktu : 20:00-22:30 WIB  
Tempat : Masjid At-Taqwa Beji Timur, Depok.  
Narasumber : Fadly Kalam Mustaqim, Nada Sausan Rifdah, Athaqia Bintang Iqbal, Ayu Febriani.

1. Bagaimana saudara/i melihat kondisi para anggota saat ini, khususnya kontribusi dan partisipasinya dalam organisasi?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudara Fadly Kalam Mustaqim)**

*“Anggota Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Cabang Beji mengalami kenaikan dan penurunan kualitas kerja organisasi, namun secara objektif terkadang anggota ada yang kualitas kerjanya naik ada juga yang turun. Menurunnya kualitas kerja dikarenakan efek pandemi dan telah lama tidak berkegiatan sehingga membuat para anggota tidak bersemangat.”*

2. Bagaimana strategi atau metode komunikasi yang saudara/i lakukan dalam meningkatkan loyalitas anggota?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudari Nada Sausan Rifdah)**

*“sebagai seorang pimpinan tentu melakukan komunikasi yang merangkul kepada seluruh anggota dengan cara mencari topik pembicaraan ringan, dalam rangka membangun kekeluargaan melalui komunikasi secara informal, sehingga jika kawan-kawan anggota sudah merasa nyaman dan terikat kekeluargaan maka mereka akan memberikan pengorbanan apapun untuk organisasi.”*

3. Media apa yang biasa dilakukan oleh saudara/i dalam berkomunikasi dengan anggota?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudara Athaqia Bintang Iqbal)**

*“selain menggunakan media sosial untuk berkomunikasi dengan anggota, kita selaku pimpinan menerapkan cara seperti berkumpul di tempat / rumah para pengurus dalam rangka silaturahmi, setelah sudah berjalan silaturahmi tersebut maka tujuannya adalah agar orang tua atau keluarga anggota pengurus melihat bahwa kegiatan IPM Cabang Beji adalah positif, sehingga mudah-mudahan saja itu menjadi kunci agar para pengurus diberikan izin setiap ada kegiatan IPM.”*

4. Bagaimana tingkat keberhasilan dari komunikasi yang saudara/i lakukan terhadap anggota?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudari Nada Sausan Rifdah)**

*“keberhasilan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan secara daring dan tatap muka menurut saya memiliki rasio perbandingan 1:3, komunikasi secara daring membuat beberapa anggota sungkan untuk merespon, akan tetapi jika komunikasi itu dilakukan secara langsung atau tatap muka beberapa anggota mau untuk aktif berkomunikasi.”*

5. Menurut saudara/i, apa yang saudara/i ketahui tentang loyalitas dalam sebuah organisasi?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudara Athaqla Bintang Iqbal)**

*“jika anggota memiliki tingkat loyalitas yang tinggi maka anggota akan memiliki tingkat inisiatif yang tinggi juga, jika ini terjadi maka akan membuat organisasi tersebut dapat berjalan dan melaksanakan fungsi organisasinya secara baik dan maksimal.”*

6. Menurut saudara/i, bagaimana bentuk-bentuk sikap / perbuatan yang dapat meningkatkan loyalitas?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudara Fadly Kalam Mustaqim)**

*“peran yang saya ambil sebagai seorang pimpinan dalam mengatasi anggota yang tidak loyalitas adalah dengan cara memberikan semangat dan contoh kinerja organisasi, dengan mencontohkan kepada anggota harapannya anggota dapat mengikuti, namun apabila hasilnya tidak seperti yang diharapkan selaku pimpinan saya mengembalikan kepada pribadi anggota itu sendiri.”*

7. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi seperti apa yang saudara/i alami ketika berkomunikasi dengan anggota?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudari Ayu Febriani)**

*“faktor pendukungnya adalah dengan cara memaksimalkan sosial media untuk berkomunikasi, sedangkan faktor penghambatnya apabila komunikasi secara daring adalah anggota tidak memiliki akses internet, namun apabila secara tatap muka anggota sering tidak hadir dikarenakan tidak adanya transportasi.”*

8. Menurut saudara/i, seberapa besar taatnya anggota terhadap aturan-aturan yang berlaku di organisasi?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudara Fadly Kalam Mustaqim)**



*“taatnya aturan anggota dalam berorganisasi cukup baik karena terlihat dari banyaknya anggota yang taat dan mau ikut serta secara tenaga maupun pikiran dalam membangun organisasi yang lebih baik kedepannya, walaupun terkadang harus terus diingatkan kembali.”*

9. Menurut saudara/i, Seberapa besar tanggung jawab anggota terhadap amanah dan tugas organisasi?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudari Nada Sausan Rifdah)**

*“berbicara soal tanggung jawab anggota terhadap amanah tidak terlalu besar rasa tanggung jawabnya, dikarenakan dalam melaksanakan amanah pun anggota masih perlu di ingatkan, kalau tidak ya dia akan lupa dan hanya peduli terhadap urusannya masing-masing.”*

10. Seberapa besar saudara/i memberikan kepercayaan kepada anggota dalam menjalankan fungsi organisasi?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudari Ayu Febriani)**

*“besarnya pimpinan memberikan kepercayaan kepada anggota adalah sebesar 70%, dikarenakan untuk menjalankan tugas organisasi anggota masih memerlukan bimbingan dan arahan dari pimpinan agar organisasi dapat berjalan dengan baik.”*

11. Apakah saudara/i memberikan pelayanan dan sikap organisasi yang baik kepada anggota, sehingga menimbulkan kesan yang baik pada diri anggota?

**Jawaban : (Pertanyaan dijawab oleh Saudara Fadly Kalam Mustaqim)**

*“sejauh ini pimpinan sendiri telah banyak memberikan contoh dan sikap yang baik terhadap anggota, walaupun terkadang masih sering pula kesalahan yang terdapat pada diri pimpinan.”*

Hari/Tanggal : 14 Maret 2021

Waktu : 20:00-21:00 WIB

Tempat : Via Telepon Online *WhatsApp*

Narasumber : Ahmad Subagja

Jabatan : Anggota Bidang Pengkajian & Ilmu Pengetahuan

1. Menurut saudara, apa yang saudara ketahui tentang loyalitas dalam sebuah organisasi?

**Jawaban :** *“Rasa dedikasi yg tinggi dalam menjadi bagian dari organisasi tersebut”*

2. Bagaimana bentuk-bentuk sikap / perbuatan yang dapat meningkatkan loyalitas?

**Jawaban :** *“Dengan bersikap tanggung jawab dan percaya diri”*

3. Sudahkah saudara merasa loyalitas terhadap organisasi? Bagaimana pendapatmu, apakah anggota yang lain juga sudah demikian

**Jawaban :** *“Belum, mungkin masih 50%. Anggota yang lain sepertinya belum semua, baru beberapa orang saja.”*

4. Apakah saudara merasa dengan melaksanakan tugas organisasi secara baik, loyalitas saudara sebagai anggota organisasi akan meningkat?

**Jawaban :** *“Tentu, dengan bekerja dengan baik maka akan meningkatkan rasa semangat dan tanggung jawab.”*

5. Bagaimana sikap saudara ketika berkomunikasi dengan pimpinan / atasan anda di organisasi?

**Jawaban :** *“Tentu ketika saya berkomunikasi dengan pimpinan harus supel(luwes), humble(rendah hati), dan mengedepankan atititude(sikap) yang baik.”*

6. Apa yang saudara lakukan ketika mendapati pimpinan / atasan organisasi saudara mengalami miskomunikasi dalam menyampaikan pesan / informasi?

**Jawaban :** *“Menegur secara baik-baik agar efektif dalam menyampaikan pesan.”*

7. Bagaimana pendapat saudara mengenai cara / strategi komunikasi yang seharusnya digunakan pimpinan saudara dalam meningkatkan loyalitas anggotanya?

**Jawaban :** *“Dengan cara yang baik , dengan dukungan tentunya, serta public speaking yang bikin semangat dan bergejolak.”*

8. Apa harapan saudara terhadap strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap anggotanya?

**Jawaban :** *“harapannya ya semoga lebih baik, walaupun, belum tentu 100% worth it ke anggotanya, mungkin strategi, bisa dikembangkan lagi, dengan melihat anggotanya seperti apa.”*

9. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi seperti apa yang saudara/i alami ketika berkomunikasi dengan pimpinan?

**Jawaban :** *“faktor pendukung ketika komunikasi dengan pimpinan adalah munculnya topik pembicaraan yang kemudian saling berinteraksi secara dua arah, sedangkan faktor penghambatnya adalah ketika ada yang tipe pribadinya extrovert ketemu introvert jadi pembahasan kurang efektif.”*

## **LEMBAR WAWANCARA ANGGOTA IPM CABANG BEJI**

Hari/Tanggal : 14 Maret 2021

Waktu : 20:00-21:00 WIB  
Tempat : Via Telepon Online *WhatsApp*  
Narasumber : Riza Maulia  
Jabatan : Sekretaris Bidang Apresiasi Seni Budaya dan Olahraga

1. Menurut saudara, apa yang saudara ketahui tentang loyalitas dalam sebuah organisasi?

**Jawaban :** *“Menurut saya pribadi, loyalitas bisa dikatakan kesetiaan dalam berorganisasi dan berusaha memanfaatkan semua potensi diri untuk memajukan organisasinya dengan senang hati, kesadaran dan penuh tanggung jawab.”*

2. Bagaimana bentuk-bentuk sikap / perbuatan yang dapat meningkatkan loyalitas?

**Jawaban :** *“Melaksanakan hubungan yang baik antar anggota. Melaksanakan tugas atau amanah secara baik dengan penuh tanggung jawab dan kesadaran. Meningkatkan kualitas potensi diri untuk kepentingan organisasi.”*

3. Sudahkah saudara merasa loyalitas terhadap organisasi? Bagaimana pendapatmu, apakah anggota yang lain juga sudah demikian

**Jawaban :** *“Menurut saya sejauh ini saya sudah berusaha memberikan yang terbaik untuk memajukan organisasi ini, mungkin belum maksimal dan masih banyak lagi yang harus saya lakukan. Begitupun dengan rekan-rekan organisasi saya, mereka juga terus melakukan yang terbaik untuk memajukan organisasi kami walaupun masih ada kekurangan.”*

4. Apakah saudara merasa dengan melaksanakan tugas organisasi secara baik, loyalitas saudara sebagai anggota organisasi akan meningkat?

**Jawaban :** *“Saya rasa iya, karena dengan melaksanakan tugas dengan baik dan dibiasakan untuk terus melakukan yang terbaik, otomatis akan meningkatkan loyalitas kita sebagai anggota organisasi.”*

5. Bagaimana sikap saudara ketika berkomunikasi dengan pimpinan / atasan anda di organisasi?

**Jawaban :** *“pastinya dengan sikap sesopan mungkin (dengan cara kita ) agar tidak menyinggung perasaannya dan membuat yang bersangkutan merasa dihargai sebagai pimpinan walaupun misalnya atasan kita sebaya dengan kita.”*

6. Apa yang saudara lakukan ketika mendapati pimpinan / atasan organisasi saudara mengalami miskomunikasi dalam menyampaikan pesan / informasi?

**Jawaban :** *“Sikap pertama yang saya lakukan yaitu menanyakan langsung secara pribadi dahulu kenapa bisa terjadi Miskomunikasi agar kita tahu dimana letak akar kesalahan yang mengakibatkan terjadinya Miskomunikasi. Selanjutnya dibicarakan atau dirapatkan kembali informasi yang sebenarnya dengan anggota lain.”*

7. Bagaimana pendapat saudara mengenai cara / strategi komunikasi yang seharusnya digunakan pimpinan saudara dalam meningkatkan loyalitas anggotanya?

**Jawaban :** *“Mengadakan dan memaksimalkan pertemuan untuk segera memfollow up ide-ide atau program kerja yang diutarakan anggota serta mempererat hubungan antar anggota agar komunikasi berjalan dengan baik.”*

8. Apa harapan saudara terhadap strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap anggotanya?

**Jawaban :** *“Saya harap apapun strategi yang dilakukan dapat terealisasi dengan baik, mampu meminimalisir terjadinya Miskomunikasi antar anggota, Tidak ada anggota yang merasa tidak dihargai, bisa meningkatkan loyalitas anggota terhadap Organisasi.”*

9. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi seperti apa yang saudara/i alami ketika berkomunikasi dengan pimpinan?

**Jawaban :** *“faktor pendukung komunikasi dengan pimpinan saat sebelum covid-19 adalah dengan cara tatap muka karena lebih leluasa dan dapat meminimalisir miskomunikasi, faktor penghambatnya sebelum covid-19 kurangnya manajemen waktu pada diri anggota terhadap organisasi.”*

*Saat pandemi covid-19 faktor pendukung komunikasi dengan pimpinan tentu dengan cara memanfaatkan teknologi untuk komunikasi secara virtual, sedangkan faktor penghambatnya komunikasi dengan pimpinan dikarenakan kurang responsif, hal itu dikarenakan beberapa anggota lebih aktif tatap muka dibanding virtual.*

## **LEMBAR WAWANCARA ANGGOTA IPM CABANG BEJI**

Hari/Tanggal : 14 Maret 2021

Waktu : 20:00-21:00 WIB

Tempat : Via Telepon Online *WhatsApp*

Narasumber : Jasson Muhammad

Jabatan : Anggota Bidang Perkaderan

1. Menurut saudara, apa yang saudara ketahui tentang loyalitas dalam sebuah organisasi?

**Jawaban :** *“Menurut saya loyalitas yaitu, kesetiaan dalam berorganisasi dalam bentuk apapun.”*

2. Bagaimana bentuk-bentuk sikap / perbuatan yang dapat meningkatkan loyalitas?

**Jawaban :** *“membantu anggota lain dengan ikhlas dan tulus tanpa pamrih.”*

3. Sudahkah saudara merasa loyalitas terhadap organisasi? Bagaimana pendapatmu, apakah anggota yang lain juga sudah demikian

**Jawaban :** *“Mungkin belum, karna saya masih sering sedikit malas dan perlu diingatkan, tidak tahu mungkin beberapa anggota sudah.”*

4. Apakah saudara merasa dengan melaksanakan tugas organisasi secara baik, loyalitas saudara sebagai anggota organisasi akan meningkat?

**Jawaban :** *“seharusnya iya, karena dengan bekerja dengan baik akan menimbulkan semangat berorganisasi.”*

5. Bagaimana sikap saudara ketika berkomunikasi dengan pimpinan / atasan anda di organisasi?

**Jawaban :** *“Biasa saja, jangan terlalu berlebihan ketika berkomunikasi dengan pimpinan.”*

6. Apa yang saudara lakukan ketika mendapati pimpinan / atasan organisasi saudara mengalami miskomunikasi dalam menyampaikan pesan / informasi?

**Jawaban :** *“memberitahukan dan mengingatkan agar dapat menyampaikan informasi secara baik dan efektif.”*

7. Bagaimana pendapat saudara mengenai cara / strategi komunikasi yang seharusnya digunakan pimpinan saudara dalam meningkatkan loyalitas anggotanya?

**Jawaban :** *“dengan santai dan asik sih seharusnya agar anggota yg sedang berkomunikasi dengannya bisa ikut dalam dunianya.”*

8. Apa harapan saudara terhadap strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap anggotanya?

**Jawaban :** *“semoga semakin santai strategi dan caranya ketika berkomunikasi dengan anggota.”*

9. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi seperti apa yang saudara/i alami ketika berkomunikasi dengan pimpinan?

**Jawaban :** *“faktor pendukung komunikasi kepada pimpinan tentu adalah bertemu secara langsung untuk ngobrol adapun jika tidak bisa bertemu langsung maka beralih menggunakan via telepon, kalo untuk faktor penghambat lebih kepada pimpinan jika dihubungi via telepon atau Whatsapp kurang responsive bisa satu jam baru dibalas atau juga kadang ga dibalas.”*

## **LEMBAR WAWANCARA ANGGOTA IPM CABANG BEJI**

Hari/Tanggal : 14 Maret 2021  
Waktu : 20:00-21:00 WIB  
Tempat : Via Telepon Online *WhatsApp*  
Narasumber : Maulana Zakki Firmansyah  
Jabatan : Anggota Bidang Kajian dan Dakwah Islam



1. Menurut saudara, apa yang saudara ketahui tentang loyalitas dalam sebuah organisasi?

**Jawaban :** *“Loyalitas dalam organisasi adalah orang yang memanfaatkan semua potensi yang ada di dirinya untuk kemajuan sebuah organisasi. Menaati dan melaksanakan apa yang telah menjadi amanah dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.”*

2. Bagaimana bentuk-bentuk sikap / perbuatan yang dapat meningkatkan loyalitas?

**Jawaban :** *“ikut serta menghadiri rapat, acara, memberikan kontribusi berupa tenaga ataupun pikiran, menjalankan amanah dengan sebaik mungkin jika sudah diberi amanah.”*

3. Sudahkah saudara merasa loyalitas terhadap organisasi? Bagaimana pendapatmu, apakah anggota yang lain juga sudah demikian

**Jawaban :** *“Alhamdulillah sudah, belum semua. Karena masih terdapat orang-orang yang mengesampingkan urusan organisasinya.”*

4. Apakah saudara merasa dengan melaksanakan tugas organisasi secara baik, loyalitas saudara sebagai anggota organisasi akan meningkat?

**Jawaban :** *“Ya betul, secara logika jika sudah melaksanakan tugas dengan baik maka akan meningkatkan loyalitas pada diri anggota.”*

5. Bagaimana sikap saudara ketika berkomunikasi dengan pimpinan / atasan anda di organisasi?

**Jawaban :** *“Menghormatinya dengan menaati aturan yang dibuatnya, serta mendukung program-programnya.”*

6. Apa yang saudara lakukan ketika mendapati pimpinan / atasan organisasi saudara mengalami miskomunikasi dalam menyampaikan pesan / informasi?

**Jawaban :** *“Menasehatinya dan memberikannya masukan agar tidak mengalami kembali hal serupa.”*

7. Bagaimana pendapat saudara mengenai cara / strategi komunikasi yang seharusnya digunakan pimpinan saudara dalam meningkatkan loyalitas anggotanya?

**Jawaban :** *“Dengan mengadakan acara informal, walaupun hanya olahraga bareng atau piknik kecil. Memberikan anggotanya sebuah tanggung jawab kecil seperti menjadi Pembawa Acara. Berbicara dengan kata-kata yang baik serta memberikan penjelasan secara detail jika ingin memberikan amanah kepada anggotanya.”*

8. Apa harapan saudara terhadap strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap anggotanya?

**Jawaban :** *“Semoga strategi komunikasi pimpinan kedepannya bisa menjadikan organisasi IPM sebagai rumah ke 2 bagi anggotanya.”*

9. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi seperti apa yang saudara/i alami ketika berkomunikasi dengan pimpinan?

**Jawaban :** *“Menurut saya faktor pendukung ketika saya berkomunikasi dengan mereka (pimpinan) adalah ketika mereka enjoy untuk diajak berkomunikasi, tidak menuntut sebagai ketua kemudian anggota harus nurut, dan yang terpenting masih bisa diberikan masukan. Untuk faktor penghambatnya kalo menurut saya tidak ada, asalkan faktor pendukung tersebut berjalan secara baik maka Insya Allah tidak ada hambatan.”*

## **LEMBAR WAWANCARA ANGGOTA IPM CABANG BEJI**

Hari/Tanggal : 14 Maret 2021

Waktu : 20:00-21:00 WIB

Tempat : Via Telepon Online *WhatsApp*

Narasumber : M.Fadhlorrahman Hasal Alfajri

Jabatan : Anggota Bidang Perkaderan

1. Menurut saudara, apa yang saudara ketahui tentang loyalitas dalam sebuah organisasi?

**Jawaban :** *“berusaha semampu mungkin dalam mengikuti setiap kegiatan acara di dalam organisasi.”*

2. Bagaimana bentuk-bentuk sikap / perbuatan yang dapat meningkatkan loyalitas?

**Jawaban :** *“mengikuti setiap kegiatan yang ada secara maksimal.”*

3. Sudahkah saudara merasa loyalitas terhadap organisasi? Bagaimana pendapatmu, apakah anggota yang lain juga sudah demikian

**Jawaban :** *“masih sedikit kurang dikarenakan masih pelajar yang sedikit sulit membagi waktu antara akademik dan kegiatan organisasi.”*

4. Apakah saudara merasa dengan melaksanakan tugas organisasi secara baik, loyalitas saudara sebagai anggota organisasi akan meningkat?

**Jawaban :** *“tentu sangat meningkat, dikarenakan organisasi ini sangat saya tekuni, sehingga saya bekerja dengan baik dan maksimal.”*

5. Bagaimana sikap saudara ketika berkomunikasi dengan pimpinan / atasan anda di organisasi?

**Jawaban :** *“dengan sopan dan santun serta menjaga akhlak ketika berkomunikasi.”*

6. Apa yang saudara lakukan ketika mendapati pimpinan / atasan organisasi saudara mengalami miskomunikasi dalam menyampaikan pesan / informasi?

**Jawaban :** *“memberikan masukan kepada pimpinan agar menjadikan evaluasi supaya tidak mengalami hal serupa.”*

7. Bagaimana pendapat saudara mengenai cara / strategi komunikasi yang seharusnya digunakan pimpinan saudara dalam meningkatkan loyalitas anggotanya?

**Jawaban :** *“Harus lebih sering untuk bertemu dan sharing tentang organisasi agar terus meningkat kan loyalitas untuk para anggotanya.”*

8. Apa harapan saudara terhadap strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap anggotanya?

**Jawaban :** *“saya berharap semoga komunikasi yang dilakukan pimpinan dalam organisasi lebih baik dan agar tidak terjadi miskomunikasi.”*

9. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi seperti apa yang saudara/i alami ketika berkomunikasi dengan pimpinan?

**Jawaban :** *“faktor pendukungnya adalah adanya kendaraan untuk hadir kegiatan / pertemuan, sedangkan faktor penghambatnya adalah anggota tidak memiliki internet dan kendaraan.”*

## **LEMBAR WAWANCARA ANGGOTA IPM CABANG BEJI**

Hari/Tanggal : 14 Maret 2021  
Waktu : 20:00-21:00 WIB  
Tempat : Via Telepon Online *WhatsApp*  
Narasumber : Ikhsan Fadilla  
Jabatan : Anggota Bidang Advokasi

1. Menurut saudara, apa yang saudara ketahui tentang loyalitas dalam sebuah organisasi

**Jawaban :** *"Menurut saya, Loyalitas itu suatu tugas yg kita jalani sesuai peraturan organisasi dengan sepenuh hati tanpa paksaan."*

2. Bagaimana bentuk-bentuk sikap / perbuatan yang dapat meningkatkan loyalitas?

**Jawaban :** *"Dengan menjalankan tugas bidang masing masing dengan semestinya tanpa paksaan sedikitpun, diawali dengan tidak selalu formal jika bertemu anggota dan yg lainnya supaya anggota tidak bosan dan merasa nyaman."*

3. Sudahkah saudara merasa loyalitas terhadap organisasi? Bagaimana pendapatmu, apakah anggota yang lain juga sudah demikian?

**Jawaban :** *"Belum, saya terkadang masih melanggar di karenakan ada tugas dan kerjaan yg harus saya kerjakan dan berakibat tidak ikut rapat dan kegiatan organisasi, kalau yg lain banyak yg saya liat sudah loyalitas walaupun ada beberapa juga yg belum."*

4. Apakah saudara merasa dengan melaksanakan tugas organisasi secara baik, loyalitas saudara sebagai anggota organisasi akan meningkat?

**Jawaban :** *"Tentu saja, karena dengan melaksanakan tugas organisasi kita dapat bertemu dengan teman sesama bidang dan yg lainnya dan dari situ kita bisa merasakan ke harmonisan serta kebersamaan organisasi dan kita bisa merasa lebih semangat lagi."*

5. Bagaimana sikap saudara ketika berkomunikasi dengan pimpinan / atasan anda di organisasi?

**Jawaban :** *"Yang pasti sopan dan juga harus jelas walaupun ketua kita umurnya lebih muda tapi dia tetap pimpinan jadi harus menghormatinya."*

6. Apa yang saudara lakukan ketika mendapati pimpinan / atasan organisasi saudara mengalami miskomunikasi dalam menyampaikan pesan / informasi?

**Jawaban :** *"menurut saya, yang harus dilakukan adalah dengan mencari informasi yang sebenarnya lalu usahakan dibicarakan terlebih dahulu dan bisa diluruskan bersama-sama."*

7. Bagaimana pendapat saudara mengenai cara / strategi komunikasi yang seharusnya digunakan pimpinan saudara dalam meningkatkan loyalitas anggotanya?

**Jawaban :** *"Dengan merangkul anggota dengan baik dan juga menerapkan komunikasi dengan baik usahakan tidak miskomunikasi dan juga membuat suasana organisasi agar lebih asik dan membuat anggota nyaman."*

8. Apa harapan saudara terhadap strategi komunikasi yang dilakukan pimpinan terhadap anggotanya?

**Jawaban :** *“Harapan saya pimpinan bisa memahami posisi anggota dan juga bisa*



*bersinergi bersama. Selain itu, harapan saya anggota juga bisa memahami posisi pimpinan dikarenakan mereka telah berupaya sekuat tenaga.”*

9. Faktor pendukung dan penghambat komunikasi seperti apa yang saudara/i alami ketika berkomunikasi dengan pimpinan?

**Jawaban :** *“Faktor pendukungnya adalah dengan cara menerapkan komunikasi informal dengan tujuan agar anggota merasa nyaman, sedangkan*



*penghambatnya adalah tidak adanya akses internet, tidak memiliki kendaraan, serta kemalasan pada diri anggota.”*



**Tampak Depan Masjid Al-Furqon / Pintu Masuk Sekretariat PC IPM Beji**

**Halaman Parkir, Tangga & Pintu Masuk Sekretariat PC IPM Beji**





**Fasilitas Sekretariat : Tempat Istirahat,  
Kipas Angin, Meja Administrasi, Rak untuk menyimpan keperluan  
organisasi, Ac.**





**Dokumentasi Penelitian**

Lampiran V

: Surat Bimbingan Skripsi



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMJ, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan  
Telepon/Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>  
E-mail : [faiumj@gmail.com](mailto:faiumj@gmail.com). Kode Pos 15419

Nomor : 48F.6-UMJ/XI/2020  
Lamp : 1 (satu) bundel  
Hal : Bimbingan Skripsi Mahasiswa

Jakarta, 20 Rabi'ul Awal 1442 H  
6 November 2020 M

Yth.  
Bapak Drs. Tajudin, M.A.  
Dosen Pembimbing Skripsi  
Fakultas Agama Islam UMJ  
di  
Tempat

*Assalamu 'alaikum W.W.*

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak untuk menjadi pembimbing penulisan skripsi bagi mahasiswa :

Nama : SHINYO  
Nomor Pokok : 2017530007  
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam  
Jenjang : Strata Satu (S1)  
Judul : *Pola Komunikasi Oraganisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota (Studi Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji)*

Bersama ini dilampirkan proposal penulisan skripsi yang masih bersifat sementara dan perlu penyempurnaan. Kami mengharapkan agar proses bimbingan dapat diselesaikan paling lama 6 (enam) bulan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik Bapak kami ucapkan terimakasih.

*Wabillahittaufiq Walhidayah*  
*Wassalamu'alaikum W.W.*



Tembusan:  
1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)  
2. Yth. Ketua Program Studi KPI

Lampiran VI

: Surat Permohonan Riset/Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM

STATUS : BERAKREDITASI

Kampus FAI-UMI, Jln. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan  
Telepon-Fax (021) 7441887, Homepage : <http://fai.umj.ac.id/>  
E-mail : [faiumj@gmail.com](mailto:faiumj@gmail.com) Kode Pos 15419

Nomor : <sup>148</sup> F.6.-UMJ/XI/2020  
Hal : Permohonan Riset/Penelitian

Jakarta, T. Rabi'ul Akhir 1442 H  
17 November 2020 M

Kepada Yth.  
Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji  
Jl. Juragan Sinda Raya (Masjid Al Furqon) No.32 Kukesun,Depok

Assalamu'alaikum W. W.

Pimpinan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu agar mahasiswa kami:

Nama : SHINYO  
Nomor Pokok : 2017530007  
Tempat Tgl/Lahir : Depok, 25 September 1999  
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam  
Jenjang : Strata Satu (S1)  
No. HP : 082111550371

diperkenankan untuk melaksanakan riset/penelitian di tempat yang Bapak/Ibu pimpin. Penelitian/riset tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi yang berjudul:

*"Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota  
(Studi Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji)"*

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami mengucapkan terimakasih.

Wabillahit Taufiq walhidayah  
Wassalamu'alaikum W. W.

Dekan,  
Wakil Dekan I,  
  
Dr. S. Marsiwi, M.Pd.

Tembusan:  
1. Yth. Dekan (Sebagai Laporan)

**Lampiran VII**

**: Surat Keterangan Bukti Riset/Penelitian**



PIMPINAN CABANG  
IKATAN PELAJAR MUHAMMADIYAH  
BEJI

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**SURAT KETERANGAN**

No.003-KET/B.1-X/PC.IPM-043/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ayu Febriani  
Jabatan : Sekretaris Umum  
Unit/Organisasi : Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji

Menerangkan dengan sesungguhnya, bahwa :

Nama : Shinyo  
Nomor Pokok : 2017530007  
Program Studi : Komunikasi dan Penyiaran Islam  
Universitas : Universitas Muhammadiyah  
Jakarta (UMJ)  
Judul : "Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota" (Studi Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji)

Nama tersebut diatas adalah benar telah melaksanakan Penelitian kepada Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji pada tanggal 17 November-01 Maret 2021.

Demikian surat keterangan ini diberikan, agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

*Nuun Walqolami Wamaa Yasthuruun*

Depok, 21 Rajab 1442H  
05 Maret 2021M

Ketua Umum ,

Fadly Kalam Mustaqim  
NBA : -



Sekretaris Umum,

Ayu Febriani  
NBA : -

SEKRETARIAT : Jl. Juragan Sinda Raya (Masjid Al-Furqon) NO 32, Kukusan  
Kecamatan Beji Kota Depok. Tlp 089509372528/085715732924.  
Email : inmcabanobeji@gmail.com

Lampiran VIII

: Kartu Bimbingan Skripsi



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Kampus UMI Jl. KH. Ahmad Dahlan Ciputat, Jakarta Selatan  
 Telp. (021) 7441887, Fax. : (021) 74709269 Kode Pos 15419

LEMBAR KONSULTASI PENULISAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SHINYO  
 No. Pokok : 2017530007  
 Judul Skripsi : *Pola Komunikasi Organisasi dalam Meningkatkan Loyalitas Anggota (Studi Pola Komunikasi Pimpinan Cabang Ikatan Pelajar Muhammadiyah Beji)*  
 Pembimbing : Bapak Drs. Tajudin, M.A.  
 Tgl. Berakhir : 6 November 2020 s.d. 6 Mei 2021

No.	Tanggal	Topik Permasalahan	Saran-saran	Paraf Pembimbing
1	6/11/2020	Penulisan teknik di Cover Hijau Emisi Penulisan Footnote Subkelas Bab II tinjauan Pustaka Sub III tinjauan masalah Daftar Pustaka	Penulisan dalam buku cover hijau ditulis "Hijau" dan buku putih. Penulisan Footnote untuk footnote pertama agar di tab/masuk ke dalam subklas. buat subklas (di komentar) di organisasi kamu agar formal. dalam Bab II dahulukan variabel (y) baru (x) tujuan operanode sesuaikan dengan rumusan masalah. Daftar Pustaka ditulis secara alfabetis.	
2	23/11/2021	Bab II Bab III Footnote daftar pustaka	Dahulukan Variabel (y) baru (x) tujuan Penelitian tidak menjabarkan rumusan masalah. Footnote buat contoh nomor yang sesuai daftar pustaka urutkan peringkatan	
3.	8/2/2021	Bab II Loyalitas Pertanyaan wawancara	Dahulukan Variabel (y) baru (x) tambahkan sub pembahasan loyalitas buat pertanyaan $\geq$ dari sub pembahasan loyalitas.	
4	5/3/2021	Pertanyaan wawancara	-Prinsip sudah clear -Paku buktikan dokumentasi	



## RIWAYAT HIDUP

### ➤ Data Diri

1. Nama : Shinyo
2. TTL : Depok, 25 September 1999
3. Alamat Domisili : Kp.Kebon Rt04/07
4. Email : rahmatshinyo28@gmail.com
5. No.Hp : 082111550371
6. Agama : Islam
7. Status : Mahasiswa
8. Nama Orang Tua :
  - a. Ayah : Bambang Kostam
  - b. Ibu : Watini



### ➤ Pendidikan

No.	Pendidikan	Jenis	Tahun
1.	SD Muhammadiyah 38 Sawangan	Formal	2011
2.	SMP Muhammadiyah 29 Sawangan	Formal	2014
3.	SMA Muhammadiyah 4 Depok	Formal	2017

### ➤ Pengalaman Organisasi

No.	Organisasi	Jabatan	Periode
1.	PR IPM SMAM 4 Depok	- Anggota Bidang Asbo	2015-2016
		- Ketua Bidang Kajian dan Dakwah Islam	2016-2017
2.	PC IPM Sawangan	- Anggota Bidang Asbo	2016-2018

3.	PD IPM Kota Depok	- Ketua Bidang Asbo - Ketua Umum	2016-2018 2018-2020
4	PW IPM JABAR	- Anggota Bid.Organisasi	2020-2022