

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Organisasi merupakan suatu wadah yang dibentuk atas suatu latar belakang tertentu untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa organisasi merupakan bentuk satu kesatuan kelompok manusia dalam melakukan aktivitas sosialnya untuk saling berkomunikasi dengan pola tertentu. Sehingga dari pola tersebut setiap orang dalam organisasi memiliki peran, fungsi, dan tugas masing-masing sesuai dengan tugas yang diembannya. Louis A. Allen menjelaskan bahwa organisasi merupakan pengelompokan suatu tugas serta pekerjaan sebagai langkah penentuan agar wewenang serta tanggung jawab yang telah diberikan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien untuk mencapai target yang telah ditetapkan bersama.<sup>1</sup>

Di Indonesia keberlangsungan organisasi sudah diatur pada pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Pasal tersebut mengatur mengenai jaminan yang diberikan kepada seluruh warga negara Indonesia untuk dapat berkumpul untuk menyampaikan segala bentuk pemikiran, baik dengan mengeluarkan pendapatnya dengan cara melalui lisan, tulisan ataupun dengan cara yang lainnya. Dalam hal ini, yang dimaksud dari pasal tersebut yakni

---

<sup>1</sup> Erni Rernawan, *Organizatin Culture, Budaya Organisasi dalam Perpektif Ekonomi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011), 15.

dapat membuat suatu Lembaga, partai politik, organisasi masyarakat dan lainnya.<sup>2</sup>

Semua organisasi akan selalu memiliki sistem, baik organisasi formal ataupun non formal. Sistem pada suatu organisasi biasanya akan diatur pada setiap peraturan masing-masing organisasi. Hal ini biasanya berisikan tentang aturan, prosedur, dan lain-lain. Peraturan dan sistem tersebut akan menjadi dasar langkah organisasi dalam melaksanakan kepentingan dan tujuannya. Dalam ruang lingkup yang lebih kecil, yakni dalam ruang lingkup keluarga tentu memiliki peraturan yang mengatur setiap anggota keluarganya, walaupun hal tersebut seringkali tidak dituliskan.<sup>3</sup>

Organisasi akan terus mengalami perubahan dari waktu ke waktu berikutnya. Perubahan tersebut bisa menjadi kemajuan ataupun kemunduran. Perubahan ini bisa dilatarbelakangi oleh dua faktor, yakni faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi. Agar organisasi mengalami perubahan yang positif maka dibutuhkan faktor internal yang baik. Faktor internal tersebut antara lain seperti kebijakan, struktural, tugas, sikap, budaya organisasi dan respon, yang mana hal ini bisa diperbaiki menjadi lebih baik. Menjadi perubahan yang positif tidak hanya dari faktor internal saja, melainkan harus dibarengi dengan faktor eksternal yang baik pula, seperti lingkungan organisasi, SDA yang ada, serta persaingan antar organisasi.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Muhammad Fadhil Nurdin, " Sosioglobal". *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Sosiologi*, Vol.1, No.1, Desember 2016,51-67.

<sup>3</sup> Sesra Budio, "Konsep Dasar Organisasi", *Jurnal Komunikasi Organisasi*, Vol. 1, No. 2 Juli, 2018, 23-30

<sup>4</sup> Muhammad Rifa'i. "Pengelolaan Terhadap Perubahan Dan Perkembangan Organisasi." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Keislaman Vol. 6*, No.1,2017, 54-68.

Berbicara tentang organisasi dalam sebuah sistem, dibentuknya organisasi bertujuan untuk mengatur dan melaksanakan kebijakan yang dirumuskan. Untuk mewujudkan hal tersebut, setiap individu yang ada di dalamnya diberikan suatu tanggung jawab untuk mencapai tugas yang telah diberikan. Berdasarkan hal tersebut, organisasi terbagi menjadi dua perspektif, yakni mengatur hal yang sedang berlangsung dan mencapai tujuan dengan memanfaatkan interaksi setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut.<sup>5</sup>

Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan tentu melibatkan komunikasi antar setiap individu yang ada pada organisasi tersebut. Komunikasi memiliki peranan yang sangat penting akan berhasil atau tidaknya tujuan yang hendak dicapai. Komunikasi yang baik akan memberikan dampak yang baik, begitupun sebaliknya komunikasi yang kurang baik akan menimbulkan hal yang kurang baik pula.

Komunikasi merupakan suatu proses menyusun dan bertukar pesan serta pikiran antar individu untuk memahami orang-orang yang terlibat dalam hal yang terjadi. Sama halnya yang dijelaskan oleh suryanto bahwa komunikasi merupakan proses untuk membentuk, menyampaikan, menerima, dan mengelolah pesan.<sup>6</sup> Sehingga dari hal tersebut komunikasi berperan penting dalam proses menyusun dan bertukar pesan untuk membentuk, menyampaikan, menerima dan mengelolah pesan serta memahami individu yang terlibat di dalamnya.

---

<sup>5</sup> Sesra Budio, “ Konsep Dasar Organisasi”, *Jurnal Komunikasi Organisasi*, Vol I, No 2, Juli 2018, 23-30

<sup>6</sup> Suryanto, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Cet. Ke-1 (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 55.

Komunikasi dalam suatu organisasi memiliki keterkaitan yang erat terhadap komitmen setiap orang yang ada dalam organisasi. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Siti Komar Khasnah (2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Karyawan pada Hypermart Kota Samarinda” menjelaskan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Semakin baik komunikasi akan berdampak positif dengan meningkatnya komitmen dari para karyawan.<sup>7</sup>

Pengimplementasian komunikasi sangat penting untuk semua organisasi, tidak terkecuali Organisasi Mahasiswa Daerah (ORMADA). Organisasi mahasiswa daerah merupakan suatu organisasi yang di dalamnya terdiri dari perkumpulan mahasiswa-mahasiswa dari suatu daerah yang sama dan memiliki tujuan yang sama.<sup>8</sup> Organisasi Mahasiswa Daerah tidak bersifat publik, melainkan hanya terkhusus untuk mahasiswa yang berasal dari daerah yang sama. ORMADA ini masuk dalam suatu kriteria kelompok yang disampaikan oleh Cooley, yang mana dijelaskan bahwa adanya suatu kelompok yang berdiri dikarenakan adanya suatu kesamaan, yakni bisa dari daerah, psikologis, saling berdekatan, faktor ketertarikan yang kuat, ataupun faktor yang lainnya. Kelompok ini memiliki jumlah anggota yang relative sedikit, sehingga antar individu dari kelompok itu bisa saling bertatap muka untuk tujuan dari tiap anggota untuk organisasi mahasiswa daerah.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Siti Komar Khasnah, “Pengaruh Komunikasi terhadap Komitmen Karyawan pada Hypermart Kota Samarinda”, *Jurnal Borneo Student Research*, Vol. 1 No. 2, 2020.

<sup>8</sup> Afi Magfiroh, “Peran penting organisasi Mahasiswa Daerah”, <https://www.kompasiana.com/magfiroh/5a2040fdb3f86c0d5f22b6d2/peran-penting-organisasi-mahasiswa-daerah> ( diakses pada 12 oktober 2022, pukul 23.40).

<sup>9</sup> Narwoko, J. Dwi dan Bagong Suyanto, *Sosiologi Teks Pengantar Dan Terapan*. (Jakarta: Kencana,2007),21-29

Salah satu Organisasi Mahasiswa daerah yang mengimplementasikan komunikasi di dalam organisasinya yakni Forum Mahasiswa Sidoarjo (FORSIDA) IAIN Kediri. Forum Mahasiswa Sidoarjo IAIN Kediri merupakan suatu organisasi daerah yang menaungi mahasiswa-mahasiswa yang berasal dari Sidoarjo yang berkuliah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri. Dalam mengelola organisasi, tentunya dibutuhkan komunikasi, baik dari struktural paling atas sampai struktural paling bawah untuk mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi yang baik, biasanya terwujud dalam dengan adanya budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi mempunyai suatu pola yang terpadu untuk menghasilkan suatu individu yang memiliki pemikiran yang tajam, budaya yang unik, sikap yang baik mampu mengajarkan dan menyelesaikan masalah, sehingga organisasi ini akan melakat pada organisasi tersebut sebagai suatu identitas dan citra organisasi yang membedakan dengan organisasi yang lain diluar organisasi tersebut. Sehingga budaya organisasi ini bisa dibuat sebagai pedoman dan patokan dalam mencapai target yang telah dibuat.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Tangkilisan. *Dasar-Dasar Organisasi*. (Yogyakarta: Gajah Mada University Press.2002), 25

Tabel 1.1

Budaya Organisasi FORSIDA IAIN Kediri, Perwira Kediri Raya, IMABO IAIN Kediri

<b>Organisasi Daerah</b>	<b>Budaya Organisasi</b>
FORSIDA IAIN Kediri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bersholawat setiap bulan sekali</li> <li>- Membuat kegiatan secara bersama-sama untuk mengaktifkan Organisasi Daerah dengan melakukan rapat kerja.</li> </ul>
PERWIRA Kediri Raya	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Memperkenalkan makanan khas</li> <li>- Tidak terdapat program kerja secara terstruktur, kegiatan hanya mengalir tanpa ada kegiatan yang pasti.</li> </ul>
IMABO IAIN Kediri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Teng-teng crit (tenguk-tenguk cerito) setiap agenda bercerita tentang pengalaman. Kegiatan yang dilaksanakan hanya cerita bersama tanpa adanya kegiatan yang pasti.</li> </ul>

Sumber : Organisasi Forsida, Perwira Kediri Raya dan IMABO IAIN Kediri

Berdasarkan tabel di atas, budaya organisasi FORSIDA IAIN Kediri memiliki kegiatan yang lebih pasti dari organisasi yang lainnya. FORSIDA IAIN Kediri memiliki kelebihan dibandingkan dengan Organisasi lainnya. FORSIDA IAIN Kediri memiliki kegiatan yang terstruktur dan terencana untuk melaksanakan kegiatannya yakni dengan melakukan rapat kerja. Sedangkan organisasi lainnya tidak memiliki kegiatan yang pasti, di mana

kegiatan dilakukan mengalir sebisanya para anggota tersebut kumpul. FORSIDA IAIN Kediri secara turut aktif bersama-sama melaksanakan rapat kerja agar organisasi dapat tepat aktif. Tentunya dalam rapat tersebut setiap individu yang ada di dalamnya melakukan komunikasi dan berdiskusi dengan semua anggota yang ada dalam organisasi.

Semenjak dari awal berdiri, Forum Mahasiswa Sidoarjo (FORSIDA) terus mengalami peningkatan jumlah anggota. Sebagaimana seperti yang digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 1.2

Data Anggota Organisasi Forum Mahasiswa Sidoarjo (FORSIDA) IAIN  
Kediri

NO	TAHUN	JUMLAH ANGGOTA
1.	2017	15
2.	2018	30
3	2019	35
4	2020	45
5	2021	50
6	2022	59

Sumber : dokumentasi anggota organisasi, 12 oktober 2022

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa jumlah anggota pada FORSIDA IAIN Kediri setiap tahunnya mengalami peningkatan. Oleh karenanya, dapat diasumsikan bahwa organisasi ini memiliki perkembangan dan komitmen anggota yang baik. Semenjak berdirinya FORSIDA IAIN Kediri pada tahun 2017 memiliki 15 anggota sampai pada tahun 2022

mengalami peningkatan yang pesat menjadi 59 anggota. Peningkatan tersebut menjadi tolak ukur awal yang baik bahwa setiap anggota berkomitmen untuk dapat mengembangkan organisasinya. Sebagaimana yang dijelaskan dalam budaya kerja, FORSIDA IAIN Kediri terus mengandekan pertemuan rutin untuk rapat dan berdiskusi.

Berkembangnya FORSIDA IAIN Kediri, tidak lain dikarenakan komitmen dari anggota yang kuat. Komitmen merupakan keadaan seseorang menjalin hubungan keterikatan pada suatu hal. Komitmen dapat terjadi dalam hubungan organisasi, keluarga dan kerja untuk memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan untuk bersedia hidup dalam organisasi.<sup>11</sup> Tujuan komitmen ini yakni untuk dapat terus untuk terus dapat mempertahankan hubungan, seperti hubungan organisasi, percintaan, pertemanan, keluarga, dan lain-lain.

Mempertahankan komitmen seseorang, terlebih dalam sebuah organisasi diperlukan sebuah pendekatan khusus. Cara yang digunakan untuk mempertahankan komitmen anggota organisasi yakni melalui sikap saling mengerti terhadap semua anggota. Sikap tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk komunikasi yang baik antar anggota.

Membentuk komitmen yang kuat tidak dapat dipisahkan dengan peran komunikasi, terutama dalam berorganisasi. Adanya komunikasi dapat menumbuhkan rasa saling mengenal antar anggota satu dengan yang lainnya. Tentunya dengan tutur kata yang baik, menjaga komunikasi yang baik, cara yang baik, tidak membeda-bedakan circle di dalam organisasi, menjaga

---

<sup>11</sup> Sri Gustina Pane dan Fatmawati, "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan", *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, Vol.2, No.3, 2017, 67-79



silaturahmi dan yang lain-lain. Pola komunikasi tersebut dapat membuat komitmen anggota dapat meningkat. Salah satu bentuk komunikasi untuk meningkatkan komitmen anggota di FORSIDA IAIN Kediri yakni dengan mengadakan agenda “Wellpart” (*Welcome Party*) dan Makrab (Malam Keakraban) yang dilaksanakan untuk menyambut anggota baru dan melakukan pengenalan lebih mendalam pada sesama anggota FORSIDA dan organisasi.

Peneliti banyak menemukan hal yang menarik terkait organisasi ini, mulai dari pola komunikasi, cara mengenalkan organisasi, meningkatkan komitmen anggota, dan lain-lain. hal-hal tersebut berdampak positif pada FORSIDA IAIN Kediri. Selain hal yang telah disebutkan, FORSIDA IAIN Kediri juga menerapkan pola komunikasi berantai, yang mana dari ketua akan menyampaikan informasi dan meneruskan kepada anggotanya, lalu anggota tersebut menyampaikannya kepada anggota yang lainnya. Tidak hanya pola komunikasi berantai saja, di FORSIDA juga menerapkan pola komunikasi semua saluran, yang mana semua anggota atau individu yang ada di dalamnya dapat memberikan informasi kepada semuanya secara langsung, mulai dari memberi informasi, bertukar gagasan, memberikan pendapat, dan lainnya.

Penerapan pola komunikasi sebenarnya tidak selalu berhasil dalam membuat anggotanya untuk selalu menjaga komitmennya. Karena tidak semua anggota organisasi mempunyai kemauan yang tinggi dan komitmen yang tinggi untuk memajukan dan menjaga organisasinya. Oleh karena itu, peneliti memilih organisasi FORSIDA sebagai bahan penelitian dan berfokus pada komitmen para anggota FORSIDA. Sesuai dengan latar belakang seperti

di atas, peneliti menganggap bahwa masalah ini menarik untuk diteliti, oleh karenanya peneliti mengangkat judul **“Model Komunikasi Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Forum Mahasiswa Sidoarjo (FORSIDA) di IAIN Kediri”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan masalah penelitian seperti yang ada pada konteks penelitian, maka penelitian ini terfokus dengan Pola Komunikasi Organisasi Forum Mahasiswa Sidoarjo (Forsida) IAIN Kediri Dalam Meningkatkan Komitmen Anggot\\yang dijabarkan dalam pertanyaan seperti berikut:

1. Bagaimana pola komunikasi organisasi Forum Mahasiswa Sidoarjo (Forsida) IAIN Kediri dalam meningkatkan komitmen anggota?
2. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan komunikasi anggota organisasi Forum Mahasiswa Sidoarjo (Forsida) IAIN Kediri dalam meningkatkan komitmen anggota ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian yang ada, terdapat tujuan yang hendak dituju oleh peneliti, yakni:

1. Untuk menjelaskan pola komunikasi organisasi Forum Mahasiswa Sidoarjo (FORSIDA) IAIN Kediri dalam meningkatkan komitmen anggota.
2. Untuk menjelaskan faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan komunikasi anggota organisasi Forum Mahasiswa Sidoarjo IAIN Kediri dalam meningkatkan komitmen anggota.

## **D. Kegunaan Penelitian**

### 1. Secara Akademis

Dari penelitian yang dilakukan agar dapat bermanfaat dan bisa untuk memberikan kontribusi keilmuan dalam hal pola komunikasi dalam organisasi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan keilmuan khususnya dalam bidang komunikasi dan melengkapi literatur dan investigasi kualitatif tentang penerapan pola komunikasi dalam meningkatkan komitmen anggota Forum Mahasiswa Sidoarjo (Forsida) IAIN Kediri.

### 2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan penelitian ini dapat memberi solusi yang bermanfaat bagi setiap individu, terkhusus mengenai pola komunikasi dalam organisasi sehingga dari pola tersebut dapat menambah tingkat komitmen para anggota.

## **E. Penegasan Istilah**

### 1. Pola Komunikasi

Pola komunikasi biasanya disebut dengan model. Ini adalah sistem dari berbagai komponen yang saling terkait yang menyampaikan keadaan masyarakat. Pola adalah bentuk atau model (lebih abstrak seperangkat aturan) yang dapat digunakan untuk menghasilkan sesuatu atau sebagian darinya, terutama untuk mencapai beberapa pola yang dapat dibuktikan atau terlihat, dan dapat digunakan ketika sepenuhnya dihasilkan. Pola komunikasi adalah proses yang dirancang untuk mewakili realitas yang saling bergantung dari elemen yang terlibat dan

kesinambungannya untuk memfasilitasi pemikiran yang sistematis dan logis. Pola komunikasi terdiri dari beberapa jenis yaitu: pola komunikasi primer, pola komunikasi sekunder, pola komunikasi linier, dan pola komunikasi sirkular.<sup>12</sup>

## 2. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan mengirim dan menerima pesan pada sebuah organisasi yang kompleks. Ada beberapa bidang yang termasuk yaitu hubungan manusia, komunikasi atasan ke bawahan, komunikasi internal, dan hubungan persatuan pengelolaan. komunikasi upward atau komunikasi dari bawahan ke atasan, komunikasi horizontal atau komunikasi dari orang-orang yang sama level atau tingkatnya, mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program.<sup>13</sup>

## 3. Komitmen Organisasi

komitmen organisasi adalah kesetiaan para anggotanya terhadap organisasi tertentu, dan tujuannya adalah untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen juga dapat diartikan sebagai kondisi individu dimana individu terikat dengan tindakannya. Tindakan ini menciptakan keyakinan yang mendukung aktivitas dan komitmen mereka.

## F. Kegunaan Penelitian

### 1. Penelusuran Penelitian Terdahulu

---

<sup>12</sup> Nabella Rundengan, “ Pola Komunikasi Antarpribadi Mahasiswa Papua di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, *Jurnal Acta Diurna*, Vol. II, No. I, 2013,1-14

<sup>13</sup> Yeni Rosilawati, “ Komunikasi Organisasi Pada Dinas Perjanjian Kota Yogyakarta Untuk Meningkatkan Pelayanan”, *Jurnal Makna* , Vol. 5, No. 1, 2008, 31-41

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian ini perlu dipaparkan. Penelitian terdahulu dimaksudkan untuk menghindari pengulangan penelitian yang sama. Penelitian terdahulu yang relevan peneliti jelaskan di bawah ini :

Pertama *Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah (HIMABEM) di Kota Medan dalam Meningkatkan Solidaritas Keanggotaan*. Penelitian ini ditulis oleh Imam Wahyu Ananda dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan tahun 2021. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa apakah pola komunikasi yang digunakan anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah dalam rangka meningkatkan solidaritas anggota organisasi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan teori dari Miles dan Huberman. Dengan kata lain, aktivitas teori kualitatif bersifat interaktif dan berkesinambungan, sehingga datanya telah jenuh. Identifikasi narasumber yang tergabung dalam Himpunan Mahasiswa Bener Meriah. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan menarik kesimpulan. Hasil yang diperoleh adalah pola komunikasi yang digunakan oleh organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah yaitu pola komunikasi model bintang dimana seluruh anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah menempati posisi yang sama dalam kegiatan komunikasi di dalam organisasi sehingga tercipta solidaritas

yang kuat antara anggota organisasi.<sup>14</sup> Sedangkan perbedaan di penelitian yang akan di teliti ini terletak pada fokus penelitian yaitu peningkatan solidaritas keanggotaan sedangkan fokus penelitian yang sedang peneliti lakukan yaitu meningkatkan komitmen keanggotaan.

Kedua, *Pola Komunikasi Organisasi di Balai Pendidikan Pondok Pesantren Pabelan Magelang Jawa Tengah*. Penelitian ini ditulis oleh Sufiyan Alwi tahun 2019. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori pola komunikasi yang dilakukan menurut struktur aliran pesan. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di balai Pendidikan pondok pesantren Pabelan menggunakan dua pola komunikasi yaitu pola komunikasi Y dan Pola komunikasi bintang.<sup>15</sup> Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini terletak pada jenis dan penelitian kualitatif yang digunakan. Perbedaannya terletak pada organisasi yang diteliti.

Ketiga, *Alur Komunikasi Organisasi Komisi Anti Kekerasan Terhadap Perempuan: Studi Kasus Sub Komisi Partisipasi Masyarakat*. Penelitian ini ditulis oleh Kinanti Odelia tahun 2017. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui alur komunikasi dan hambatan komunikasi yang dimiliki oleh sub komisi partisipasi masyarakat untuk

---

<sup>14</sup> Imam Wahyu Ananda, “ Pola Komunikasi Organisasi Himpunan Mahasiswa Bener Meriah (HIMABEM) di Kota Medan dalam Meningkatkan Solidaritas Keanggotaan”, Skripsi ( Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2021)

<sup>15</sup> Sufiyan Alwi, “ Pola Komunikasi Organisasi di Balai Pendidikan Pondok Pesantren Pabelan Magelang Jawa Tengah”, Skripsi ( Magelang: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga, 2019)

menerapkan komunikasi yang efektif dalam realisasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang menitikberatkan pada wawancara rinci dan penelusuran kepustakaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi feminis menekankan pada pemecahan masalah dan pemilihan tindakan bersama melalui pertemuan.<sup>16</sup> Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian saat ini terletak pada jenis dan penelitian kualitatif. Perbedaannya terletak pada organisasi yang diteliti.

*Keempat Pola Komunikasi Organisasi dalam Mempertahankan Loyalitas Anggota (Studi Deskriptif Kualitatif Pola Komunikasi Organisasi Dalam Mempertahankan Loyalitas Anggota Komunitas (MOTTUL) Motor Tua Lawas Sragen.* Penelitian ini ditulis oleh Dina Prasanti dari Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola komunikasi yang digunakan komunitas Mottul untuk menjaga loyalitas anggota. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teori penelitian ini menggunakan teori komunikasi ke bawah. Cara mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aliran pesan berupa komunikasi kebawah. Artinya, pesan yang diterima ketua berupa ajakan atau pesan singkat.<sup>17</sup> Kesamaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian ini terletak pada sifat penelitian

---

<sup>16</sup> Kinanti Odelia, “ Pola Komunikasi Organisasi Komisi Anti Kekerasan Terhadap Perempuan : Studi Kasus Sub Komisi Partisipasi Masyarakat”, Skripsi ( Tangerang: Universitas Multimedia Nusantara Tangerang, 2017)

<sup>17</sup> Dina Prasanti, “ Pola Komunikasi Organisasi dalam Mempertahankan Loyalitas Anggota (Studi Deskriptif Kualitatif Pola Komunikasi Organisasi dalam Mempertahankan Loyalitas anggota Komunitas (MOTTUL) Motor Tua Lawas Sragen”,Skripsi (Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta ,2017)

deskriptif kualitatif. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian yaitu menjaga loyalitas anggota dan fokus penelitian yaitu peningkatan keterlibatan anggota,