
BUANA KOMUNIKASI

Jurnal Penelitian dan Studi Ilmu Komunikasi
<http://jurnal.usbykp.ac.id/index.php/buanakomunikasi>

PERAN PSIKOLOGI KOMUNIKASI DALAM MEMBANGUN IKLIM ORGANISASI KEMAHASISWAAN HIMPUNAN MAHASISWA ILMU KOMUNIKASI YANG KONDUSIF

Evie Sophia

International Women University
evisophia@iwu.ac.id

Hamidah

International Women University
hamidah@iwu.ac.id

Abstract

This study examines the role of communication psychology in fostering a conducive organizational climate in the Student Association of Communication Studies (HIMAKOM). The study aims to analyze how interpersonal communication practices, member motivation, conflict resolution, and leadership based on communication psychology contribute to a positive organizational climate. The research employed a qualitative approach with a descriptive method. Data were collected through in-depth interviews with HIMAKOM administrators, including the chairperson, secretary, and treasurer, as well as participatory observation of organizational activities. The findings reveal that open, routine, and two-way communication plays a crucial role in building a conducive organizational climate. While the formal structure provides a framework, the effectiveness of the organizational climate is largely influenced by psychological factors and the quality of communication among members. The study concludes that the application of communication psychology is not merely a tool for information delivery but a strategic approach to fostering healthy interpersonal relationships, reinforcing value alignment, and creating a productive, harmonious, and conducive organizational climate in HIMAKOM.

Keywords: *Communication Psychology, Organizational Climate, Student Organization, HIMAKOM.*

Abstrak

Penelitian ini membahas peran psikologi komunikasi dalam membangun iklim organisasi yang kondusif di Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi (HIMAKOM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana praktik komunikasi interpersonal, motivasi anggota, resolusi konflik, dan kepemimpinan berbasis psikologi komunikasi dapat membentuk iklim organisasi yang positif. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan pengurus HIMAKOM, termasuk ketua, sekretaris, bendahara, serta observasi partisipatif terhadap aktivitas organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka, rutin, dan dua arah berperan penting dalam membangun iklim organisasi yang kondusif. Struktur formal organisasi memberikan kerangka kerja, namun efektivitas iklim organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan kualitas komunikasi antaranggota. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa penerapan psikologi komunikasi bukan sekadar alat penyampaian informasi, tetapi strategi untuk membangun hubungan interpersonal yang sehat, memperkuat keselarasan nilai, dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif, produktif, dan harmonis di HIMAKOM.

Kata kunci: Psikologi Komunikasi, Iklim Organisasi, Organisasi Kemahasiswaan, HIMAKOM

**BUANA
KOMUNIKASI**

Jurnal Penelitian & Studi
Ilmu Komunikasi
Volume 06
Number 02
Pages 230-239
Bandung, Agustus 2025

p-ISSN : 2774 - 2342
e-ISSN : 2774 - 2202

Date Received:
03 August 2025
Date Revised:
21 August 2025
Date Accepted :
28 August 2025

PENDAHULUAN

Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu wahana penting bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan akademik, sosial, dan kepemimpinan. Himpunan Mahasiswa Ilmu Komunikasi (HIMAKOM) adalah salah satu organisasi yang menuntut terciptanya kerja sama yang baik antaranggota agar setiap program dan kegiatan dapat berjalan efektif. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada struktur organisasi dan aturan formal, tetapi juga sangat ditentukan oleh iklim organisasi yang kondusif. Iklim organisasi yang kondusif ditandai oleh terciptanya suasana kerja yang harmonis, terbuka, dan mendukung kreativitas serta partisipasi aktif anggota, sehingga setiap individu merasa terlibat secara penuh dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan kegiatan (Schneider, 2013:102). Dalam konteks HIMAKOM, iklim yang positif dapat meningkatkan motivasi anggota, memperkuat hubungan antaranggota, dan memfasilitasi tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif. dalam membangun iklim organisasi yang kondusif, psikologi komunikasi memegang peranan yang sangat strategis.

Psikologi komunikasi mempelajari bagaimana proses komunikasi mempengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku individu dalam interaksi sosial (Devito, 2013:45). di lingkungan organisasi kemahasiswaan, komunikasi tidak sekadar sebagai transfer informasi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun hubungan interpersonal, memotivasi anggota, mengelola konflik, dan membentuk budaya organisasi yang positif. Menurut Zepriansyah, Murdiati, dan Hamandia (2023, hlm. 87), penerapan psikologi komunikasi dalam organisasi mahasiswa dapat meningkatkan keterlibatan anggota, memperkuat solidaritas, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, psikologi komunikasi tidak hanya berfungsi sebagai media penyampaian pesan, tetapi juga sebagai strategi penting dalam membentuk interaksi sosial yang sehat dan produktif di dalam organisasi.

Permasalahan yang kerap muncul dalam HIMAKOM antara lain berkaitan dengan miskomunikasi, kurangnya keterbukaan, dan perbedaan persepsi antar anggota. Kondisi semacam ini sering kali memicu konflik internal, menurunkan motivasi anggota, dan berdampak negatif terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan. Kurangnya keterampilan komunikasi interpersonal dapat membuat anggota merasa diabaikan atau tidak memiliki ruang untuk mengekspresikan pendapat mereka, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan. Oleh karena itu, pemahaman mengenai psikologi komunikasi menjadi penting untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, di mana setiap anggota merasa dihargai, didengar, dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal. Keberadaan iklim organisasi yang positif akan mendorong anggota untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan tugas dan lebih bersemangat dalam mengikuti program-program yang dijalankan oleh HIMAKOM.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memiliki dampak langsung terhadap kepuasan anggota, kerja sama tim, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Molina (2020:56) menemukan bahwa organisasi yang menerapkan komunikasi interpersonal yang positif dapat meningkatkan keterlibatan anggota hingga 70% serta memperkuat budaya kerja sama. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang berbasis psikologi tidak hanya berfungsi sebagai media informasi, tetapi juga sebagai strategi untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan iklim organisasi yang kondusif. dalam praktiknya, penerapan psikologi komunikasi mencakup kemampuan untuk mendengarkan

secara aktif, memberikan umpan balik yang konstruktif, mengenali kebutuhan psikologis anggota, serta menyesuaikan gaya komunikasi sesuai konteks interaksi antaranggota. Psikologi komunikasi dalam organisasi kemahasiswaan juga membantu mengidentifikasi faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku anggota, seperti motivasi, kepribadian, pengalaman sebelumnya, dan persepsi individu terhadap organisasi (Kurniawan & Hidayat, 2022:113). faktor-faktor ini berperan penting dalam membentuk cara anggota menanggapi pesan, berinteraksi dengan sesama anggota, dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi.

Dengan pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor psikologis tersebut, pengurus HIMAKOM dapat merancang strategi komunikasi yang lebih efektif, baik dalam penyampaian informasi, pengambilan keputusan, maupun penyelesaian konflik yang muncul di dalam organisasi. Selain itu komunikasi yang tepat akan meminimalkan kesalahpahaman dan membangun atmosfer kerja yang saling mendukung, sehingga setiap anggota merasa memiliki peran yang berarti. Pentingnya peran psikologi komunikasi juga terlihat dalam membangun motivasi dan rasa tanggung jawab anggota terhadap organisasi. komunikasi yang jelas, terbuka, dan empatik akan memudahkan anggota memahami tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen mereka untuk berkontribusi. selain itu, komunikasi yang efektif membantu pengurus dalam menyelesaikan perbedaan pendapat secara konstruktif, mencegah konflik berkepanjangan, dan membangun budaya organisasi yang positif. Dalam organisasi kemahasiswaan HIMAKOM, budaya komunikasi yang sehat akan memperkuat kerja sama antar anggota, menumbuhkan rasa solidaritas, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini difokuskan pada peran psikologi komunikasi dalam membangun iklim organisasi kemahasiswaan HIMAKOM yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana komunikasi interpersonal, motivasi, resolusi konflik, dan kepemimpinan berbasis psikologi komunikasi dapat menciptakan suasana organisasi yang harmonis, kolaboratif, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan komunikasi yang lebih efektif, sehingga HIMAKOM dapat meningkatkan keterlibatan anggota, memperkuat hubungan interpersonal, dan membangun iklim organisasi yang kondusif untuk keberhasilan jangka panjang.

TINJAUAN PUSTAKA

Psikologi Komunikasi

Psikologi komunikasi merupakan cabang ilmu yang mempelajari hubungan antara komunikasi dan proses psikologis manusia. Ilmu ini menekankan bagaimana komunikasi dapat memengaruhi pikiran, emosi, sikap, dan perilaku individu dalam konteks sosial. Dalam lingkungan organisasi, psikologi komunikasi berperan penting dalam membentuk interaksi antar anggota, memotivasi individu, dan mengelola konflik yang mungkin timbul. Proses komunikasi yang efektif tidak hanya menyampaikan informasi secara jelas, tetapi juga mempertimbangkan aspek psikologis penerima pesan, termasuk persepsi, kepribadian, pengalaman, dan motivasi (Devito, 2013:45).

Dalam konteks organisasi kemahasiswaan seperti HIMAKOM, psikologi komunikasi menjadi alat strategis untuk membangun hubungan interpersonal yang harmonis, meningkatkan keterlibatan anggota, dan memperkuat solidaritas. Zepriansyah, Murdiati, dan Hamandia (2023:87) menegaskan bahwa pendekatan psikologi komunikasi dalam organisasi mahasiswa mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab, mengurangi miskomunikasi, dan

memperkuat budaya kerja sama. Dengan kata lain, komunikasi yang dirancang dengan prinsip psikologi dapat membantu pengurus organisasi menyampaikan pesan secara efektif, mendengarkan kebutuhan anggota, dan mengelola interaksi sosial sehingga tercipta suasana yang kondusif bagi pengembangan diri anggota dan pencapaian tujuan organisasi.

Lebih lanjut, psikologi komunikasi juga berperan dalam membangun motivasi anggota dan mendukung kepemimpinan yang efektif. Pemimpin organisasi yang memahami prinsip-prinsip psikologi komunikasi dapat memengaruhi sikap dan perilaku anggota secara positif, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mendorong partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Dengan demikian, psikologi komunikasi bukan hanya tentang teknik menyampaikan pesan, tetapi juga tentang bagaimana memahami psikologi manusia dalam konteks sosial dan organisasi untuk menciptakan iklim yang produktif.

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merujuk pada persepsi kolektif anggota terhadap budaya, norma, nilai, dan kondisi lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Iklim ini mencerminkan suasana psikologis yang dirasakan anggota dan sangat memengaruhi motivasi, kepuasan, dan kinerja mereka. Iklim organisasi yang kondusif ditandai dengan komunikasi terbuka, adanya dukungan antaranggota, rasa saling menghargai, dan kesempatan bagi setiap individu untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan (Schneider, 2013:102). Sebaliknya, iklim organisasi yang negatif dapat menimbulkan ketegangan, konflik, dan menurunkan kinerja, karena anggota merasa tidak dihargai, tidak didengar, atau terpinggirkan dalam proses organisasi.

Dalam organisasi mahasiswa HIMAKOM, membangun iklim organisasi yang positif sangat penting untuk menciptakan kerja sama yang harmonis, memfasilitasi pengambilan keputusan yang lebih efektif, dan meningkatkan produktivitas serta kreativitas anggota. Iklim organisasi yang baik memungkinkan terciptanya interaksi yang sehat antaranggota, memperkuat motivasi, dan meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi. Selain itu, iklim yang kondusif akan mendorong anggota untuk lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah, lebih berani menyampaikan ide, dan lebih berkomitmen dalam mencapai tujuan bersama. Keterkaitan antara psikologi komunikasi dan iklim organisasi sangat erat, karena komunikasi adalah sarana utama yang membentuk persepsi anggota terhadap lingkungan organisasi. Komunikasi yang efektif, yang mempertimbangkan faktor psikologis anggota, dapat menciptakan iklim organisasi yang sehat, memperkuat hubungan interpersonal, meningkatkan kepuasan anggota, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Kurniawan & Hidayat, 2022:113). Dengan pemahaman ini, pengurus HIMAKOM dapat merancang strategi komunikasi yang tepat untuk membangun suasana kerja yang harmonis, memperkuat keterlibatan anggota, serta mendorong kolaborasi dalam setiap kegiatan organisasi.

Secara keseluruhan, psikologi komunikasi dan iklim organisasi saling mendukung dalam membentuk organisasi kemahasiswaan yang efektif. Psikologi komunikasi memberikan dasar untuk memahami perilaku anggota dan cara berinteraksi yang tepat, sementara iklim organisasi menciptakan suasana yang memotivasi dan mendukung keterlibatan aktif anggota. Kedua konsep ini menjadi fondasi penting bagi HIMAKOM dalam membangun organisasi yang harmonis, produktif, dan kondusif bagi perkembangan akademik dan kepemimpinan anggotanya.

Teori Organisasi

Teori organisasi lahir sebagai disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana organisasi dibentuk, dikelola, dan dijalankan agar tujuan bersama dapat tercapai secara efektif. Pada awal abad ke-20, teori organisasi berkembang dari pendekatan klasik yang menekankan struktur formal, aturan, dan hierarki, hingga pendekatan modern yang mempertimbangkan faktor manusia, budaya, dan psikologi dalam organisasi. Pendekatan klasik yang dikemukakan oleh Frederick Taylor melalui Scientific Management dan Henri Fayol dengan teori manajemen administrasinya menekankan pentingnya struktur, pembagian kerja, dan prosedur untuk mencapai efisiensi (Fayol, 1949:87). Dari asumsi ini, organisasi dipandang sebagai sistem yang terstruktur dan terencana, di mana aturan formal menjadi kerangka kerja bagi setiap interaksi dan kegiatan anggota.

Seiring berjalannya waktu, teori organisasi berkembang ke arah yang lebih humanistik. Asumsi utama dari pendekatan ini adalah bahwa anggota organisasi bukan sekadar pengikut aturan formal, tetapi juga makhluk sosial yang memiliki motivasi, kepuasan kerja, dan interaksi interpersonal yang memengaruhi kinerja. Penelitian Elton Mayo melalui Hawthorne Studies pada 1920-an dan 1930-an menekankan bahwa faktor psikologis dan sosial seperti hubungan antaranggota dan kepuasan terhadap pekerjaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan keterlibatan dalam organisasi (Mayo, 1933:78).

Konsep iklim organisasi kemudian muncul sebagai bagian dari pengembangan teori organisasi yang humanistik. iklim organisasi berasumsi bahwa persepsi anggota terhadap lingkungan kerja sangat menentukan perilaku, motivasi, dan kinerja mereka. Schneider (2013:102) menyatakan bahwa iklim organisasi mencerminkan pengalaman anggota terhadap nilai, norma, kebijakan, dan interaksi sosial di dalam organisasi. Dari asumsi ini, tercermin bahwa iklim organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh struktur formal, tetapi oleh cara anggota menafsirkan situasi dan interaksi dalam organisasi.

Selain itu, teori ini berasumsi bahwa komunikasi adalah faktor utama dalam membentuk iklim organisasi. Pesan yang disampaikan secara jelas, terbuka, dan konsisten akan meningkatkan persepsi positif anggota, sedangkan miskomunikasi atau ketidakjelasan informasi dapat menimbulkan konflik, ketidakpuasan, dan menurunnya motivasi anggota (Litwin & Stringer, 1968:34). Iklim organisasi juga bersifat dinamis, berubah seiring interaksi anggota, perubahan kepemimpinan, dan kondisi lingkungan internal maupun eksternal (Steers, 1977:56).

Asumsi lainnya adalah bahwa kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi menjadi faktor penting dalam efektivitas iklim organisasi. Ketika nilai individu selaras dengan tujuan dan norma organisasi, anggota lebih termotivasi, berkomitmen, dan aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai dapat menimbulkan konflik, mengurangi kepuasan, dan menurunkan keterlibatan anggota (Schneider, 2013:105).

Dalam sebuah organisasi kemahasiswaan seperti HIMAKOM, asumsi-asumsi tersebut sangat relevan. karena struktur formal HIMAKOM menyediakan kerangka kerja bagi pengurus dan anggota untuk melaksanakan tugas, sedangkan interaksi sosial dan komunikasi yang efektif membentuk iklim organisasi yang harmonis dan kondusif. Iklim yang positif memungkinkan anggota merasa dihargai, termotivasi, dan berperan aktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. sebaliknya, iklim yang negatif dapat menghambat kerjasama, menimbulkan ketegangan, dan menurunkan produktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana psikologi komunikasi diterapkan dalam membangun iklim organisasi yang kondusif di HIMAKOM. Menurut Creswell (2014:4), penelitian kualitatif berfokus pada pemahaman fenomena sosial dari perspektif partisipan dan menekankan konteks di mana fenomena tersebut terjadi. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali pengalaman, persepsi, serta interaksi anggota organisasi secara mendalam, sekaligus memahami dinamika psikologi komunikasi yang membentuk iklim organisasi secara alami.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara rinci kondisi komunikasi, motivasi, resolusi konflik, dan kepemimpinan berbasis psikologi komunikasi di HIMAKOM. Deskripsi yang dihasilkan diharapkan memberikan gambaran menyeluruh mengenai praktik komunikasi yang membangun iklim organisasi yang harmonis dan produktif (Sugiyono, 2019:13).

Sumber data utama penelitian ini diperoleh dari anggota dan pengurus HIMAKOM melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan panduan semi-terstruktur agar peneliti tetap dapat mengeksplorasi informasi tambahan yang muncul selama percakapan. Pertanyaan difokuskan pada praktik komunikasi, motivasi anggota, penyelesaian konflik, serta strategi membangun kerja sama yang kondusif. Observasi partisipatif dilakukan untuk melihat secara langsung aktivitas organisasi, interaksi antar anggota, rapat, dan kegiatan internal lainnya. Observasi ini bertujuan untuk memahami pola komunikasi, suasana kerja, serta perilaku yang memengaruhi iklim organisasi.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis tematik. Tahapan analisis dimulai dari transkripsi data wawancara, pengkodean, identifikasi tema-tema utama, hingga interpretasi hasil sesuai dengan teori psikologi komunikasi dan iklim organisasi (Braun & Clarke, 2006,:79). Dengan analisis ini, peneliti dapat menemukan pola komunikasi yang efektif, strategi pengurus dalam membangun iklim kondusif, serta tantangan yang dihadapi anggota HIMAKOM. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi, yaitu membandingkan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi organisasi. Selain itu, peneliti melakukan member check dengan anggota HIMAKOM untuk memastikan interpretasi data sesuai dengan kenyataan yang mereka alami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Seiring berjalannya waktu, teori organisasi berkembang ke arah yang lebih humanistik. Asumsi utama dari pendekatan ini adalah bahwa anggota organisasi bukan sekadar pengikut aturan formal, tetapi juga makhluk sosial yang memiliki motivasi, kepuasan kerja, dan interaksi interpersonal yang memengaruhi kinerja. Penelitian Elton Mayo melalui Hawthorne Studies pada 1920-an dan 1930-an menekankan bahwa faktor psikologis dan sosial seperti hubungan antar anggota dan kepuasan terhadap pekerjaan sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan keterlibatan dalam organisasi (Mayo, 1933:78).

Konsep iklim organisasi kemudian muncul sebagai bagian dari pengembangan teori organisasi yang humanistik dan tidak hanya mengedepankan tujuan organisasi secara frontal. Iklim organisasi berasumsi bahwa persepsi anggota terhadap lingkungan kerja sangat menentukan perilaku, motivasi, dan kinerja mereka. Schneider (2013:102) menyatakan

bahwa iklim organisasi mencerminkan pengalaman anggota terhadap nilai, norma, kebijakan, dan interaksi sosial di dalam organisasi. Dari asumsi ini, tercermin bahwa iklim organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh struktur formal, tetapi oleh cara anggota menafsirkan situasi dan interaksi dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi kemahasiswaan seperti HIMAKOM, asumsi-asumsi ini terlihat nyata melalui pengalaman pengurus dan anggota. Ketua HIMAKOM menjelaskan bahwa.

Sebagai ketua, saya selalu memastikan bahwa setiap anggota memahami peran dan tanggung jawabnya. Kami memiliki struktur organisasi yang jelas, tapi lebih penting lagi komunikasi yang terbuka dan rutin. Misalnya, sebelum melalui setiap program kerja, kami mengadakan rapat koordinasi, bukan hanya untuk membagikan tugas, tapi juga untuk mendengarkan masukan dari semua anggota. Lebih jauh lagi, setiap komunikasi yang terjadi bukanlah sekedar proses pertukaran informasi namun juga merupakan proses bagi setiap anggota terutama Saya untuk bisa menjalin ikatan emosional yang lebih kuat juga antar sesama. Dengan begitu, setiap orang merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk berkontribusi. Saya melihat bahwa iklim positif tercipta ketika komunikasi berlangsung dua arah, bukan hanya perintah dari pengurus ke anggota tetapi juga sebaliknya (Wawancara dengan Ketua HIMAKOM, 2025).

Pernyataan ini menguatkan asumsi bahwa komunikasi merupakan faktor utama dalam membangun iklim organisasi yang kondusif (Litwin & Stringer, 1968:34). Sekretaris HIMAKOM menambahkan perspektif lain, dengan menekankan peran komunikasi dalam mengurangi miskomunikasi dan konflik.

Terkadang anggota memiliki persepsi berbeda tentang suatu kegiatan, misalnya prosedur pelaksanaan program atau deadline tugas. Untuk mengatasi ini, kami selalu mengadakan briefing dan diskusi terbuka. Semua anggota diberi kesempatan untuk bertanya dan menyampaikan pendapat. Hal ini tidak hanya membantu menyelaraskan persepsi, tapi juga menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Saya pribadi percaya bahwa iklim organisasi yang sehat tercipta ketika semua anggota merasa suara mereka didengar dan dihargai (wawancara dengan Sekretaris HIMAKOM, 2025).

Uraian ini menunjukkan bahwa persepsi anggota terhadap interaksi sosial menentukan kualitas iklim organisasi, sesuai dengan Schneider (2013:102). Muhammad Fadel, bendahara HIMAKOM, menyoroti hubungan sosial dan interaksi informal sebagai elemen penting dalam iklim organisasi. Ia menjelaskan.

Selain pembagian tugas yang jelas, kami juga menjaga hubungan antaranggota melalui kegiatan di luar rapat formal, misalnya diskusi santai atau sharing pengalaman. Interaksi seperti ini membantu anggota saling memahami dan mengurangi potensi konflik. Dari pengalaman saya, anggota yang merasa nyaman dalam berkomunikasi dan diterima dalam kelompok akan lebih aktif berpartisipasi, lebih kreatif, dan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya. Jadi iklim organisasi yang kondusif bukan hanya soal struktur, tapi juga tentang bagaimana hubungan interpersonal dijaga dan dikembangkan (Muhammad Fadel, wawancara, 2025).

Pernyataan ini sejalan dengan asumsi Steers (1977:56) bahwa iklim organisasi bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh interaksi sosial dan konteks lingkungan internal.

Angga Guntara, bendahara tambahan, menambahkan perspektif terkait kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi.

Saya melihat bahwa anggota yang nilai dan tujuan pribadinya selaras dengan HIMAKOM cenderung lebih berkomitmen dan aktif. Mereka bukan hanya mengikuti perintah, tapi ikut memikirkan bagaimana kegiatan bisa berjalan lebih baik. Sebaliknya, kalau ada anggota yang kurang sejalan dengan nilai organisasi, biasanya muncul masalah kecil, misalnya terlambat mengerjakan tugas atau kurang berpartisipasi. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian nilai sangat penting untuk menjaga iklim yang positif dan produktif (Wawancara dengan Angga Guntara, 2025).

Hal ini mendukung asumsi Schneider (2013:105) bahwa keselarasan nilai individu dengan tujuan organisasi meningkatkan efektivitas dan kualitas iklim organisasi. dari hasil wawancara-wawancara dari beberapa informan ini dapat dilihat bahwa di HIMAKOM, struktur formal memberikan kerangka kerja, namun iklim organisasi yang kondusif terbentuk melalui komunikasi yang jelas, keterbukaan dalam interaksi sosial, dan kesesuaian nilai antara anggota dengan tujuan organisasi. Iklim yang positif memungkinkan anggota merasa dihargai, termotivasi, dan aktif berkontribusi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Sebaliknya, iklim yang negatif, misalnya akibat miskomunikasi atau perbedaan nilai, dapat menghambat kerja sama, menimbulkan ketegangan, dan menurunkan produktivitas organisasi.

Pembahasan

Dari hasil penelitian dan wawancara dengan beberapa informan menunjukkan bahwa peran psikologi komunikasi sangat signifikan dalam membangun iklim organisasi yang kondusif di HIMAKOM. Teori organisasi yang berkembang ke arah humanistik menekankan bahwa anggota organisasi bukan sekadar pengikut aturan formal, tetapi juga makhluk sosial yang memiliki motivasi, kepuasan kerja, dan interaksi interpersonal yang memengaruhi kinerja (Mayo, 1933:78). Dalam konteks HIMAKOM, asumsi ini terlihat nyata dari pengalaman para pengurus dan anggota.

Ketua HIMAKOM menyatakan bahwa komunikasi yang terbuka dan rutin menjadi kunci terciptanya iklim positif. Ia menjelaskan bahwa rapat koordinasi dilakukan tidak sekadar untuk membagi tugas, tetapi juga untuk mendengarkan masukan anggota dan proses pendekatan interpersonal yang bersifat repetitif dan berkepanjangan, sehingga setiap orang merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi. Pernyataan ini menegaskan temuan bahwa komunikasi dua arah meningkatkan keterlibatan anggota, memperkuat solidaritas, dan membangun rasa memiliki terhadap organisasi (Litwin & Stringer, 1968:34).

Sekretaris HIMAKOM menambahkan bahwa perbedaan persepsi antaranggota sering muncul ketika informasi tidak tersampaikan dengan baik. Untuk mengatasinya, briefing dan diskusi terbuka rutin dilakukan, memungkinkan anggota untuk menyampaikan pendapat dan pertanyaan. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi anggota terhadap interaksi sosial merupakan faktor penting dalam membentuk kualitas iklim organisasi, sesuai dengan Schneider (2013:102). Dengan kata lain, komunikasi yang efektif mampu menyelaraskan persepsi anggota dan mencegah potensi konflik.

Bendahara HIMAKOM, Muhammad Fadel, menekankan pentingnya hubungan sosial dan interaksi informal. Ia mengungkapkan bahwa kegiatan di luar rapat formal, seperti diskusi santai dan sharing pengalaman, berperan dalam mempererat hubungan antaranggota dan meningkatkan rasa nyaman dalam berinteraksi. Temuan ini mendukung asumsi Steers (1977:56) bahwa iklim organisasi bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh interaksi sosial serta konteks lingkungan internal. Anggota yang merasa diterima cenderung lebih aktif, kreatif, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Sementara itu, Angga Guntara menyoroti kesesuaian nilai individu dengan nilai organisasi. Ia menjelaskan bahwa anggota yang nilai dan tujuan pribadinya selaras dengan HIMAKOM lebih berkomitmen dan proaktif. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai dapat menimbulkan keterlambatan tugas atau kurangnya partisipasi. Temuan ini menegaskan asumsi Schneider (2013:105) bahwa keselarasan nilai individu dan organisasi sangat menentukan efektivitas dan kualitas iklim organisasi.

Dari temuan wawancara ini dapat disimpulkan bahwa meskipun struktur formal HIMAKOM memberikan kerangka kerja yang jelas, keberhasilan membangun iklim organisasi yang kondusif sangat tergantung pada faktor psikologis dan komunikasi interpersonal. Komunikasi yang terbuka, rutin, dan saling menghargai mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kolaborasi anggota, sekaligus mengurangi potensi konflik. Iklim organisasi yang positif memungkinkan anggota merasa dihargai, termotivasi, dan berperan aktif dalam setiap kegiatan karena mereka tidak hanya merasa dianggap sebagai anggota yang harus mematuhi perintah tetapi juga mendapatkan pengakuan personal secara tidak langsung sebagai seseorang yang terlibat dan memiliki peran dalam berkontribusi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, iklim negatif, yang muncul akibat miskomunikasi, perbedaan persepsi, atau ketidaksesuaian nilai, dapat menghambat kerja sama, menimbulkan ketegangan, dan menurunkan produktivitas organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan psikologi komunikasi dalam organisasi kemahasiswaan bukan sekadar alat untuk menyampaikan informasi, melainkan strategi untuk membangun hubungan interpersonal yang sehat, memperkuat keselarasan nilai, dan menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Temuan ini sejalan dengan teori humanistik tentang organisasi dan iklim organisasi, yang menekankan pentingnya komunikasi, motivasi, interaksi sosial, dan keselarasan nilai dalam membangun organisasi yang efektif dan harmonis.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian mengenai peran psikologi komunikasi dalam membangun iklim organisasi yang kondusif di HIMAKOM, dapat disimpulkan sebagai berikut: Pertama, psikologi komunikasi memiliki peran penting dalam membangun iklim organisasi yang kondusif di HIMAKOM. Komunikasi yang terbuka, rutin, dan dua arah mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan solidaritas anggota, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kedua, hubungan sosial yang harmonis dan kegiatan di luar struktur formal, seperti diskusi santai atau sharing pengalaman, mempererat hubungan antaranggota, mengurangi konflik, dan mendorong kreativitas serta tanggung jawab anggota terhadap tugasnya. Ketiga, anggota yang nilai dan tujuan pribadinya selaras dengan HIMAKOM menunjukkan komitmen lebih tinggi, partisipasi aktif, dan proaktif dalam kegiatan organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai dapat menimbulkan konflik, keterlambatan tugas, dan menurunkan motivasi anggota. Keempat, dstruktur formal memberikan kerangka kerja yang jelas, namun keberhasilan menciptakan iklim organisasi

yang kondusif lebih ditentukan oleh komunikasi interpersonal, interaksi sosial, dan penerapan strategi psikologi komunikasi untuk membangun hubungan yang sehat serta keselarasan nilai dalam organisasi. Penelitian ini juga memberi beberapa saran diantaranya: Pertama, HIMAKOM disarankan untuk terus mengembangkan komunikasi yang terbuka, rutin, dan dua arah. Rapat koordinasi, briefing, dan forum diskusi sebaiknya dijadikan kebiasaan agar setiap anggota merasa didengar, dihargai, dan termotivasi untuk berkontribusi aktif. Kedua, HIMAKOM sebaiknya meningkatkan interaksi sosial melalui kegiatan santai, sharing pengalaman, atau team building. Hal ini penting untuk mempererat hubungan antaranggota, membangun rasa nyaman, serta mengurangi potensi konflik dalam organisasi. Ketiga, HIMAKOM perlu memperhatikan kesesuaian antara nilai dan tujuan pribadi anggota dengan visi dan misi organisasi. Pendekatan ini dapat dilakukan melalui orientasi anggota baru, mentoring, atau workshop pengembangan diri sehingga anggota dapat lebih berkomitmen dan proaktif. Keempat, pengurus HIMAKOM disarankan untuk terus meningkatkan kemampuan dalam manajemen komunikasi, resolusi konflik, dan kepemimpinan berbasis psikologi komunikasi. Hal ini akan membantu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, produktif, dan harmonis.

DAFTAR PUSTAKA

- Devito, J. A. (2013). *The interpersonal communication book* (13th ed.). New York: Pearson.
- Fayol, H. (1949). *General and industrial management* (C. Storrs, Trans.). London: Pitman.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University, Division of Research, Graduate School of Business Administration.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. New York: Macmillan.
- Schneider, B. (2013). *The climate for work group effectiveness*. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 101–125). New York: Psychology Press.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational behavior*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Zepriansyah, Murdiati, & Hamandia. (2023). *Penerapan psikologi komunikasi dalam organisasi mahasiswa: Studi kasus Himpunan Mahasiswa*. *Jurnal Psikologi Komunikasi*, 12(2), 85–95.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Alfabeta, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Zepriansyah, Murdiati, & Hamandia. (2023). *Penerapan psikologi komunikasi dalam organisasi mahasiswa: Studi kasus Himpunan Mahasiswa*. *Jurnal Psikologi Komunikasi*, 12(2), 85–95.