

Pengaruh Kesenjangan Komunikasi terhadap Efektivitas Organisasi pada HIMANISRA Universitas Tidar

Deva Lutfi Azizah¹, Lintang Laila Medianti², Amanda Rizka Amelia³, Firly Amelia⁴, Adika Lestari⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tidar

Corresponding Author: Deva Lutfi Azizah, e-mail: devalutfi12@gmail.com

Published: July , 2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesenjangan komunikasi terhadap efektivitas organisasi pada HIMANISRA Universitas Tidar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 45 anggota aktif. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dalam organisasi tergolong baik, ditandai dengan kejelasan penyampaian informasi, kemudahan akses komunikasi, serta pemahaman pesan oleh anggota. Efektivitas organisasi juga berada pada kategori tinggi, terlihat dari tercapainya tujuan organisasi, kerja sama yang baik, hubungan yang harmonis, serta kepuasan anggota.

Namun, masih terdapat indikasi kesenjangan komunikasi, seperti adanya anggota yang merasa kekurangan informasi dan perbedaan pendapat yang terkadang menghambat komunikasi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kesenjangan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas organisasi dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan koefisien determinasi sebesar 0,272. Hal ini berarti kesenjangan komunikasi memberikan kontribusi sebesar 27,2% terhadap efektivitas organisasi.

Dengan demikian, kesenjangan komunikasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi, meskipun terdapat faktor lain yang juga memengaruhi.

Keywords: Kesenjangan komunikasi, efektivitas organisasi, komunikasi organisasi, organisasi mahasiswa

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Komunikasi adalah salah satu aspek fundamental dalam keberlangsungan suatu organisasi, termasuk organisasi mahasiswa. Dengan komunikasi yang efektif, proses penyampaian informasi, koordinasi kerja, serta pengambilan keputusan bisa berjalan dengan lancar. Dalam wadah organisasi mahasiswa, komunikasi berperan lebih dari sekadar sarana untuk menyampaikan pesan, tetapi juga sebagai alat untuk membangun hubungan interpersonal, meningkatkan rasa solidaritas, serta menciptakan suasana organisasi yang kondusif. Hal ini sejalan dengan pandangan Seran et al. (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi dalam suatu organisasi memiliki peran penting dalam mempertahankan hubungan antara anggota dan menjaga stabilitas organisasi.

Dalam kenyataannya, komunikasi di dalam organisasi tidak selalu berjalan lancar. Beragam hambatan kerap muncul yang berpengaruh terhadap kualitas komunikasi di antara anggotanya. Hambatan tersebut bisa berasal dari perbedaan persepsi, kurangnya keterbukaan, distorsi dalam penyampaian pesan, maupun keterbatasan dalam berbagi informasi. Wicaksana dan Lestari (2023) menyatakan bahwa hambatan komunikasi dalam organisasi mahasiswa dapat mengakibatkan koordinasi yang tidak optimal dan menurunnya efektivitas kerja tim. Keadaan ini menunjukkan bahwa komunikasi yang tidak efektif dapat langsung mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, kesenjangan dalam komunikasi juga dapat dipengaruhi oleh perbedaan latar belakang individu dalam organisasi, seperti budaya, pengalaman, maupun cara berpikir. Dalam konteks organisasi mahasiswa yang anggotanya memiliki beragam latar belakang, potensi untuk

terjadinya kesenjangan komunikasi menjadi semakin besar. Ramadhan dan Suryandari (2025) menyatakan bahwa perbedaan budaya dapat mempengaruhi cara seseorang memahami dan menyampaikan pesan, yang berisiko mengakibatkan kesalahpahaman dalam komunikasi organisasi.

Aspek lain yang mempengaruhi munculnya kesenjangan komunikasi adalah gaya komunikasi yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi mahasiswa. Setiap individu memiliki cara tersendiri dalam menyampaikan atau menerima pesan. Jika perbedaan ini tidak dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan ketidakselarasan dalam proses komunikasi. Habibah dan Iftanti (2024) berpendapat bahwa gaya komunikasi di organisasi mahasiswa sangat mempengaruhi efektivitas interaksi di antara anggota. Ketidakselarasan gaya komunikasi dapat menyebabkan miskomunikasi dan menghambat penyampaian informasi secara optimal.

Di sisi lain, komunikasi yang efektif juga sangat terkait dengan kepemimpinan dalam suatu organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengatur aliran komunikasi dan memastikan informasi disampaikan dengan jelas kepada semua anggota. Saleh et al. (2024) menegaskan bahwa komunikasi yang baik dalam kepemimpinan dapat meningkatkan efektivitas organisasi serta memperkuat koordinasi antara anggota. Oleh karena itu, jika terdapat kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan anggotanya, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan keharmonisan dalam organisasi.

Lebih lanjut, pola komunikasi yang terbentuk di dalam organisasi juga menentukan bagaimana informasi disampaikan dan diterima oleh anggota. Pola komunikasi yang terbuka dan bersifat dua arah dapat meningkatkan partisipasi anggota serta memperkuat hubungan interpersonal di dalam organisasi. Sebaliknya, pola komunikasi yang tidak efektif dapat mengakibatkan hambatan dalam aliran informasi. Seran et al. (2022) menyatakan bahwa pola komunikasi yang baik mampu membangun rasa saling percaya dan meningkatkan solidaritas di antara anggota organisasi.

Efektivitas organisasi merupakan salah satu indikator penting dalam menilai seberapa baik suatu organisasi berhasil meraih tujuannya. Dalam konteks organisasi mahasiswa, efektivitas tersebut terlihat dari sejauh mana anggota dapat bekerja sama, menyelesaikan program kerja, serta mencapai target yang telah ditetapkan. Jika komunikasi tidak berlangsung dengan baik, termasuk adanya kesenjangan komunikasi, hal ini dapat berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi. Puspita et al. (2024) menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk mendukung kinerja dan keberhasilan dalam organisasi mahasiswa. Oleh karena itu, kesenjangan komunikasi menjadi faktor yang perlu dikaji terkait dengan efektivitas organisasi.

Mengkaji tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam meraih sasarannya memerlukan landasan teoretis yang komprehensif mengenai efektivitas organisasi. Dalam penelitian ini, efektivitas tersebut ditinjau melalui perspektif multidimensional yang dikemukakan oleh Richard M. Steers. Steers menegaskan bahwa efektivitas tidak hanya diukur secara kaku dari hasil akhir atau pencapaian output semata, melainkan dari proses internal organisasi yang melibatkan kemampuan integrasi antaranggota, adaptasi terhadap dinamika lingkungan, serta terciptanya kepuasan kerja bagi para anggotanya. Melalui pendekatan integratif ini, kualitas interaksi dan aliran informasi di dalam internal kepengurusan bertindak sebagai motor penggerak utama yang menentukan stabil atau tidaknya kinerja organisasi mahasiswa secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, kondisi komunikasi di HIMANISRA Universitas Tidar masih memperlihatkan sejumlah masalah yang dapat terlihat secara langsung dalam aktivitas organisasi. Beberapa masalah tersebut meliputi keterlambatan dalam menyampaikan informasi antar divisi, kurangnya kejelasan dalam mengoordinasikan pelaksanaan program kerja, dan perbedaan interpretasi di antara anggota dalam menerima informasi. Di samping itu, ketidakmerataan partisipasi komunikasi di antara anggota juga berpotensi menjadi penghalang dalam proses penyampaian pesan. Kondisi-kondisi ini menunjukkan adanya indikasi kesenjangan komunikasi yang dapat memengaruhi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan mempertimbangkan berbagai masalah tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesenjangan komunikasi merupakan isu penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi mahasiswa. Kesenjangan dalam komunikasi dapat berdampak pada terganggunya koordinasi, menurunnya efektivitas kerja, serta lemahnya hubungan antara anggota organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan kajian

yang lebih mendalam untuk memahami seberapa jauh kesenjangan komunikasi terjadi dalam organisasi mahasiswa.

Dalam konteks penelitian ini, HIMANISRA Universitas Tidar dijadikan objek penelitian karena merupakan organisasi mahasiswa dengan struktur kepengurusan dan dinamika komunikasi yang kompleks. Terdapat berbagai divisi dan anggota dengan latar belakang yang berbeda, sehingga potensi terjadinya kesenjangan komunikasi menjadi sesuatu yang menarik untuk dikaji. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah mengenai apakah terdapat pengaruh kesenjangan komunikasi terhadap efektivitas organisasi pada HIMANISRA Universitas Tidar, serta bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesenjangan komunikasi terhadap efektivitas organisasi pada HIMANISRA Universitas Tidar.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi sasaran penelitian dan memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif organisasi mahasiswa HIMANISRA Universitas Tidar periode kepengurusan tahun 2026. Pemilihan anggota HIMANISRA sebagai populasi didasarkan pada pertimbangan bahwa organisasi mahasiswa merupakan sebuah ekosistem komunikasi yang kompleks, di mana pengurus dan anggota dituntut untuk saling berinteraksi secara intensif dalam merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan berbagai program kerja keorganisasian.

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang dipilih untuk mewakili karakteristik populasi tersebut di dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh (*saturated sampling*) atau *total sampling*, yaitu sebuah teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Pendekatan ini diambil lantaran jumlah anggota aktif di dalam internal organisasi HIMANISRA relatif kecil dan masih sangat terjangkau untuk diakses secara menyeluruh oleh peneliti. Dengan demikian, ukuran sampel definitif dalam penelitian ini mencakup keseluruhan anggota aktif yang berjumlah 45 orang responden, terdiri dari jajaran Badan Pengurus Harian (BPH) serta jajaran staf dan anggota dari berbagai divisi struktural. Pengumpulan data dari para responden tersebut dilakukan melalui instrumen penyebaran kuesioner terstruktur.

Operasionalisasi Variabel

Proses operasionalisasi variabel dilakukan agar konsep teori yang abstrak dapat diukur secara konkret melalui butir-butir kuesioner. Penelitian ini sendiri menggunakan dua jenis variabel, yaitu Kesenjangan Komunikasi selaku variabel bebas (X) dan Efektivitas Organisasi selaku variabel terikat (Y). Keduanya diturunkan ke dalam indikator empiris yang relevan agar instrumen penelitian dapat menyaring data lapangan secara akurat dan tepat sasaran.

Setiap tanggapan atau respons yang diberikan oleh responden akan dinilai menggunakan Skala Likert dengan tingkatan gradasi skor 1 sampai 5. Pilihan jawaban tersebut bergerak dari skor 1 yang mewakili pilihan Sangat Tidak Setuju hingga skor 5 yang mewakili pilihan Sangat Setuju. Untuk mempermudah pemahaman mengenai indikator dan kisi-kisi instrumen, rincian operasionalisasi variabel tersebut dirangkum ke dalam struktur matriks tabel di bawah ini.

Tabel 1. Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Teoritis	Dimensi/Indikator	No. Butir	Skala Pengukuran
Kesenjangan Komunikasi (X)	Kondisi terjadinya hambatan atau perbedaan pemahaman antara informasi yang disampaikan oleh pengirim dengan informasi yang diterima oleh anggota organisasi.	1. Kejelasan Informasi	1,2	Skala likert (1-5)
		2. Kelengkapan Informasi	3,4	
		3. Hambatan Komunikasi	5,6	
		4. Distorsi Komunikasi	7,8	
		5. Akses Komunikasi	9,10	

Variabel	Definisi Teoritis	Dimensi/Indikator	No. Butir	Skala Pengukuran
Efektivitas organisasi (Y)	Tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran kerja, membangun integrasi internal, serta beradaptasi secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.	1. Pencapaian Tujuan	11,12	Skala likert (1-5)
		2. Integrasi	13,14,15	
		3. Adaptasi	16,17	
		4. Kepuasan Anggota	18	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen riset wajib dilakukan sebelum data dianalisis lebih lanjut untuk menjamin kualitas akurasi dan keabsahan data. Uji instrumen dilakukan pada butir-butir pernyataan kuesioner menggunakan software SPSS melalui dua tahap pengujian, yaitu:

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Butir pernyataan dipandang valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* pada program SPSS. Aturan pengambilan keputusan didasarkan pada perbandingan nilai korelasi (r_{hitung}) terhadap batas nilai kritis konstanta korelasi (r_{tabel}) pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Mengingat jumlah ukuran sampel penelitian ini adalah sebesar $N = 45$ responden, maka nilai acuan standar (r_{tabel}) statistik yang digunakan adalah sebesar 0,294. Kriteria pengujian validitas instrumen ditetapkan sebagai berikut:

- Jika nilai (r_{hitung}) $> 0,294$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan **valid**.
- Jika nilai (r_{hitung}) $< 0,294$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan **tidak valid**.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian tingkat reliabilitas di dalam riset ini diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α) berbantuan software SPSS. Kriteria penentuan tingkat keandalan instrumen mengacu pada batas standar umum kuantitatif yang dikemukakan oleh para ahli, dengan ketentuan:

- Jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan **reliabel** (konsisten).
- Jika nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan **tidak reliabel**.

Teknik Analisis Data

Setelah data mentah dari 45 responden berhasil dihimpun dan ditransformasikan ke dalam skor total variabel melalui proses *coding*, data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS dengan serangkaian metode statistik berikut:

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan ringkasan visual data mengenai distribusi frekuensi serta persentase dari profil karakteristik responden (jenis kelamin, jabatan, angkatan) serta sebaran kecenderungan jawaban responden pada setiap item indikator kuesioner.

Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas)

Sebagai prasyarat mutlak sebelum dilakukannya pengujian regresi linear, data harus diuji asumsinya terlebih dahulu melalui Uji Normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data di dalam riset ini direncanakan menggunakan uji statistik *non-parametrik One-Sample Kolmogorov-Smirnov* pada program SPSS. Data dinilai memenuhi syarat berdistribusi normal jika taraf signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) yang dihasilkan bernilai lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$).

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji duga arah serta besaran kontribusi pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumusan matematis model persamaan regresi linear sederhana yang diaplikasikan adalah:

$$Y = a + bX$$

Di mana Y adalah nilai estimasi Efektivitas Organisasi, X mewakili nilai Kesenjangan Komunikasi, *a* merupakan nilai Konstanta (*Intercept*), dan *b* melambangkan Koefisien Regresi arah variabel independen.

Pengujian Hipotesis (Uji T Parsial)

Uji t parsial difungsikan untuk membuktikan secara empiris apakah variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara individu. Pengambilan keputusan statistik dilakukan dengan mengamati angka signifikansi (Sig.) pada draf output SPSS divalidasi dengan taraf signifikansi standar 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian hipotesis ditetapkan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif (H1) **diterima**, artinya terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara kesenjangan komunikasi terhadap efektivitas organisasi.
- Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$, maka hipotesis alternatif (H1) **ditolak**, artinya tidak terdapat pengaruh antara kesenjangan komunikasi terhadap efektivitas organisasi.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2 atau *R Square*) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diubah ke dalam bentuk persentase untuk menyimpulkan seberapa besar kontribusi daya pengaruh yang diberikan oleh variabel Kesenjangan Komunikasi (X) dalam menopang fluktuasi variabel Efektivitas Organisasi (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesenjangan komunikasi terhadap efektivitas organisasi pada HIMANISRA Universitas Tidar. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada anggota HIMANISRA dengan jumlah responden yang berhasil dihimpun sebanyak 45 orang. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, sebaran jawaban pada tiap butir pernyataan, serta analisis inferensial untuk pengujian instrumen dan hipotesis penelitian.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Partisipasi responden berdasarkan gender atau jenis kelamin dalam kepengurusan HIMANISRA Universitas Tidar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Frekuensi sebaran responden berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Jenis kelamin Responden	Laki-laki	9	20,0	20,0	20,0
	Perempuan	36	80,0	80,0	100,0
Total		45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Responden perempuan berjumlah 36 orang dengan persentase mencapai 80,0%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 9 orang atau sebesar 20,0%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi dan keterlibatan anggota perempuan dalam dinamika organisasi HIMANISRA Universitas Tidar sangat tinggi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Sebaran responden berdasarkan kedudukan atau struktural jabatan yang diemban di dalam organisasi HIMANISRA ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Frekuensi Sebaran Jabatan Responden di HIMANISRA

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Jabatan Responden di HIMANISRA	BPH	7	15,6	15,6	15,6
	Anggota (Staff)	38	84,4	84,4	100,0
Total		45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 terkait dengan peta jabatan responden, mayoritas responden didominasi oleh tingkatan Anggota atau Staff HIMANISRA. Responden yang berasal dari Anggota (Staff) berjumlah 38 orang (84,4%), sedangkan responden yang menduduki posisi sebagai Badan Pengurus Harian (BPH) berjumlah 7 orang (15,6%). Komposisi ini mengindikasikan bahwa hasil pengumpulan data dalam penelitian ini mampu merepresentasikan sudut pandang anggota organisasi secara luas.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Angkatan

Sebaran responden berdasarkan kedudukan atau struktural jabatan yang diemban di dalam organisasi HIMANISRA ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Frekuensi Sebaran Jabatan Responden di HIMANISRA

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Angkatan Responden	2024	22	48,9	48,9	48,9
	2025	23	51,1	51,1	100,0
Total		45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Kemudian, berdasarkan data pada Tabel 4, diketahui bahwa sebaran responden dari segi angkatan memiliki proporsi yang relatif seimbang. Responden didominasi oleh mahasiswa angkatan 2025 yaitu sebanyak 23 orang (51,1%), sedangkan responden yang berasal dari angkatan 2024 berjumlah 22 orang (48,9%). Angka tersebut mencerminkan bahwa seluruh responden yang terlibat berada pada rentang kepengurusan aktif dalam organisasi HIMANISRA Universitas Tidar.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini digunakan untuk melihat kecenderungan persepsi responden terhadap indikator-indikator yang menyusun Variabel Kesenjangan Komunikasi (X) dan Variabel Efektivitas Organisasi (Y) yang dijabarkan sebagai berikut:

Analisis Deskriptif Variabel Kesenjangan Komunikasi (X)

Tabel 5. Informasi yang saya terima dari BPH HIMANISRA yang ditujukan kepada anggota yang lain disampaikan dengan jelas

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Ada Pendapat	7	15,6	15,6	15,6
Setuju	28	62,2	62,2	77,8
Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 5, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa informasi dari BPH HIMANISRA yang ditujukan kepada anggota lain disampaikan dengan jelas (62,2% setuju dan 22,2% sangat setuju). Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang diterima oleh anggota disampaikan dengan jelas dan tidak ada hambatan dalam menerima informasi.

Tabel 6. Saya memahami isi pesan yang disampaikan dalam setiap kegiatan organisasi

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Ada Pendapat	7	15,6	15,6	15,6
Setuju	29	64,4	64,4	77,8

Sangat Setuju	9	20,0	20,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Pada Tabel 6, sebagian besar responden juga menyatakan memahami isi pesan yang disampaikan dalam setiap kegiatan organisasi. Sebanyak 64,4% responden setuju dan 20,0% sangat setuju. Sementara itu, 15,6% responden memilih tidak ada pendapat. Hasil ini menunjukkan bahwa penyampaian pesan dalam kegiatan organisasi relatif dapat dipahami oleh anggota sehingga hambatan komunikasi tidak terlalu dominan pada aspek pemahaman pesan.

Tabel 7. Informasi yang diberikan oleh pengurus sudah lengkap dan tidak membingungkan

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	3	6,7	6,7	6,7
Tidak Ada Pendapat	9	20,0	20,0	26,7
Setuju	28	62,2	62,2	88,9
Sangat Setuju	5	11,1	11,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Selanjutnya, pada Tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa informasi yang diberikan oleh pengurus sudah lengkap dan tidak membingungkan. Sebanyak 62,2% responden setuju dan 11,1% sangat setuju. Namun, terdapat 20,0% responden yang memilih tidak ada pendapat dan 6,7% responden tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas merasa informasi cukup lengkap, masih terdapat sebagian responden yang ragu terhadap kelengkapan informasi yang disampaikan oleh pengurus.

Tabel 8. Saya jarang merasa kekurangan informasi terkait kegiatan organisasi

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
Tidak Setuju	4	8,9	8,9	11,1
Tidak Ada Pendapat	11	24,4	24,4	35,6
Setuju	21	46,7	46,7	82,2
Sangat Setuju	8	17,8	17,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Pada Tabel 8, responden memberikan jawaban yang lebih bervariasi terkait pernyataan “jarang merasa kekurangan informasi terkait kegiatan organisasi”. Sebanyak 46,7% responden setuju dan 17,8% sangat setuju. Namun, terdapat 24,4% responden tidak ada pendapat dan 8,9% responden tidak setuju serta 2,2% responden menilai sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian anggota masih merasa terdapat kekurangan informasi dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga dapat menjadi indikasi adanya kesenjangan komunikasi yang perlu diperhatikan.

Tabel 9. Perbedaan pendapat sering menghambat komunikasi dalam organisasi

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
Tidak Setuju	11	24,4	24,4	26,7
Tidak Ada Pendapat	14	31,1	31,1	57,8
Setuju	9	20,0	20,0	77,8
Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Kemudian, pada Tabel 9 menunjukkan persepsi responden terkait hambatan komunikasi akibat perbedaan pendapat. Sebanyak 31,1% responden memilih tidak ada pendapat, 22,2% sangat setuju, dan 20,0% setuju. Namun, responden yang tidak setuju juga cukup besar yaitu 24,4% dan sangat tidak setuju sebesar 2,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa perbedaan pendapat kadang menjadi

hambatan komunikasi dalam organisasi, meskipun tidak semua anggota merasakan hal tersebut secara langsung.

Tabel 10. Media komunikasi yang digunakan kurang efektif

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	5	11,1	11,1	11,1
Tidak Setuju	20	44,4	44,4	55,6
Tidak Ada Pendapat	14	31,1	31,1	86,7
Setuju	4	8,9	8,9	95,6
Sangat Setuju	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Pada Tabel 10, mayoritas responden menyatakan tidak setuju bahwa media komunikasi yang digunakan kurang efektif. Responden yang memilih tidak setuju sebesar 44,4% dan sangat tidak setuju sebesar 11,1%. Sedangkan responden yang setuju 8,9% dan sangat setuju 4,4%, serta 31,1% tidak ada pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden memilih untuk tidak berpendapat, tapi sebagian mayoritas menjawab jika media komunikasi yang digunakan sudah efektif.

Tabel 11. Pesan yang diterima sering mengalami perubahan saat disampaikan ulang

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	2	4,4	4,4	4,4
Tidak Setuju	14	31,1	31,1	35,6
Tidak Ada Pendapat	18	40,0	40,0	75,6
Setuju	8	17,8	17,8	93,3
Sangat Setuju	3	6,7	6,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Selanjutnya, pada Tabel 11 terkait perubahan pesan saat disampaikan ulang, responden yang memilih tidak ada pendapat sebesar 40,0%. Responden yang tidak setuju sebesar 31,1% dan sangat tidak setuju 4,4%. Sementara itu, responden yang setuju sebesar 17,8% dan sangat setuju 6,7%. Mayoritas responden memilih untuk tidak berpendapat dan sebagian menjawab setuju dan sangat setuju bahwa pesan yang diterima tidak mengalami perubahan.

Tabel 12. Saya pernah menerima informasi yang tidak akurat

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	8	17,8	17,8	17,8
Tidak Setuju	16	35,6	35,6	53,3
Tidak Ada Pendapat	6	13,3	13,3	66,7
Setuju	13	28,9	28,9	95,6
Sangat Setuju	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Pada Tabel 12, sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa mereka pernah menerima informasi yang tidak akurat. Responden tidak setuju sebesar 35,6% dan sangat tidak setuju sebesar 17,8%. Sedangkan responden yang setuju sebesar 28,9% dan sangat setuju sebesar 4,4%, serta 13,3% tidak ada pendapat.

Tabel 13. Saya mudah menghubungi pengurus ketika membutuhkan informasi

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	3	6,7	6,7	6,7
Tidak Ada Pendapat	3	6,7	6,7	13,3
Setuju	22	48,9	48,9	62,2
Sangat Setuju	17	37,8	37,8	100,0

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Selanjutnya, pada Tabel 13 terkait kemudahan menghubungi pengurus ketika membutuhkan informasi, responden yang menyatakan setuju sebesar 48,9% dan sangat setuju sebesar 37,8%. Responden yang tidak setuju 6,7% dan tidak ada pendapat sebesar 6,7%.

Tabel 14. Semua anggota memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Ada Pendapat	2	4,4	4,4	4,4
Setuju	12	26,7	26,7	31,1
Sangat Setuju	31	68,9	68,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Kemudian, berdasarkan Tabel 14, sebanyak 26,7% responden menyatakan setuju dan 68,9% sangat setuju bahwa semua anggota memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat. Dengan 4,4% responden menyatakan tidak ada pendapat.

Secara keseluruhan, hasil analisis variabel kesenjangan komunikasi menunjukkan bahwa komunikasi dalam HIMANISRA cenderung berjalan cukup baik, terutama pada aspek kejelasan pesan, akses komunikasi, serta kesempatan menyampaikan pendapat. Namun, beberapa aspek seperti kelengkapan informasi dan kemungkinan kekurangan informasi masih dirasakan oleh sebagian anggota, sehingga hal tersebut dapat menjadi indikasi adanya kesenjangan komunikasi dalam organisasi

Analisis Deskriptif Variabel Efektivitas Organisasi (Y)

Efektivitas organisasi dalam penelitian ini diukur melalui indikator pencapaian tujuan organisasi, kerja sama, hubungan harmonis, responsivitas organisasi, kemampuan menghadapi tantangan, serta kepuasan anggota.

Tabel 15. Program kerja HIMANISRA berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Ada Pendapat	5	11,1	11,1	11,1
Setuju	21	46,7	46,7	57,8
Sangat Setuju	19	42,2	42,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 15, responden yang setuju sebesar 46,7% dan sangat setuju sebesar 42,2%. Sementara itu, 11,1% responden tidak ada pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab program kerja HIMANISRA berjalan sesuai dengan tujuan.

Tabel 16. Target organisasi dapat tercapai dengan baik

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Ada Pendapat	10	22,2	22,2	22,2
Setuju	27	60,0	60,0	60,0
Sangat Setuju	8	17,8	17,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Pada Tabel 16, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa target organisasi dapat tercapai dengan baik. Responden setuju sebesar 60,0% dan sangat setuju sebesar 17,8%. Namun, terdapat

22,2% responden yang memilih tidak ada pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota menilai HIMANISRA mampu mencapai target organisasi, meskipun masih ada anggota yang belum dapat menilai pencapaian target secara pasti.

Tabel 17. Kerja sama antar anggota berjalan dengan baik

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
Tidak Ada Pendapat	8	17,8	17,8	20,0
Setuju	26	57,8	57,8	77,8
Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Selanjutnya, pada Tabel 17 menunjukkan bahwa kerja sama antar anggota berjalan dengan baik. Sebanyak 57,8% responden memilih setuju dan 22,2% memilih sangat setuju. Sementara itu 17,8% responden yang tidak memberikan pendapat dan 2,2% menyatakan tidak setuju.

Tabel 18. Terjalin hubungan yang harmonis antar anggota organisasi

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
Tidak Ada Pendapat	8	17,8	17,8	20,0
Setuju	26	57,8	57,8	77,8
Sangat Setuju	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Namun, pada Tabel 18 mengenai hubungan harmonis antar anggota organisasi, mayoritas responden memilih tidak ada pendapat sebesar 17,8%. Responden yang setuju sebesar 57,8% dan sebesar 22,2% menyatakan sangat setuju, sedangkan responden yang tidak setuju sebesar 2,2%.

Tabel 19. HIMANISRA responsif terhadap kebutuhan anggotanya

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	1	2,2	2,2	2,2
Tidak Ada Pendapat	10	22,2	22,2	24,4
Setuju	25	55,6	55,6	80,0
Sangat Setuju	9	20,0	20,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Selanjutnya, pada Tabel 19 menunjukkan nilai seberapa responsif HIMANISRA terhadap kebutuhan anggotanya. Sebanyak 55,6% responden memilih setuju dan 20,0% sangat setuju. Sementara itu, 22,2% responden memilih tidak ada pendapat dan 2,2% memilih tidak setuju.

Tabel 20. Organisasi mampu menghadapi tantangan yang muncul

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Ada Pendapat	2	4,4	4,4	4,4
Setuju	32	71,1	71,1	75,6
Sangat Setuju	11	24,4	24,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Kemudian, berdasarkan Tabel 20, sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa organisasi mampu menghadapi tantangan yang muncul. Responden setuju sebesar 71,1% dan sangat setuju sebesar 24,4%. Sementara itu, 4,4% responden tidak ada pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa HIMANISRA dianggap mampu beradaptasi dan mengatasi tantangan organisasi dengan baik.

Tabel 21. Saya merasa puas menjadi bagian dari HIMANISRA

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Ada Pendapat	5	11,1	11,1	11,1
Setuju	24	53,3	53,3	64,4
Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Pada Tabel 21, mayoritas responden menyatakan puas menjadi bagian dari HIMANISRA. Responden setuju sebesar 53,3% dan sangat setuju sebesar 35,6%, sedangkan memilih 11,1% tidak ada pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan anggota cukup tinggi sehingga mendukung efektivitas organisasi dalam menciptakan pengalaman organisasi yang positif.

Tabel 22. Organisasi memberikan pengalaman yang positif bagi saya

Respon	Frekuensi	Persentase	Persentase Valid	Persentase Kumulatif
Sangat Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Setuju	0	0,0	0,0	0,0
Tidak Ada Pendapat	5	11,1	11,1	11,1
Setuju	24	53,3	53,3	64,4
Sangat Setuju	16	35,6	35,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Terakhir, berdasarkan Tabel 22, responden yang setuju sebesar 42,2% dan sangat setuju sebesar 55,6%, serta tidak ada pendapat sebanyak 2,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa HIMANISRA mampu memberikan manfaat dan pengalaman yang baik bagi anggotanya, sehingga memperkuat efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum dilakukan analisis regresi, seluruh instrumen penelitian (10 butir pertanyaan Kesenjangan Komunikasi dan 8 butir pertanyaan Efektivitas Organisasi) diuji validitas dan reliabilitasnya kepada 45 responden. Nilai r_{tabel} untuk $N=45$ pada signifikansi 5% adalah 0,294.

- Uji Validitas: Berdasarkan output SPSS (*Item-Total Statistics*), seluruh butir pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* > 0,294, sehingga dinyatakan **Valid**.
- Uji Reliabilitas: Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*

Variabel	Jumlah nilai/butir	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kesenjangan komunikasi (X)	10	0,629	Reliabel (>0,60)
Efektivitas organisasi (Y)	8	0,845	Reliabel (>0,60)

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh Kesenjangan Komunikasi terhadap Efektivitas Organisasi pada HIMANISRA Universitas Tidar, data dianalisis menggunakan metode Analisis Regresi Linear Sederhana dibantu program SPSS. Analisis ini digunakan untuk melihat arah hubungan serta mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam memprediksi fluktuasi variabel dependen. Hasil olah data regresi tersebut dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 24. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,522	0,272	0,255	3,09101

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 24. di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,272. Nilai ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel Kesenjangan Komunikasi (X) dalam menerangkan atau memberikan kontribusi pengaruh terhadap variasi Efektivitas Organisasi (Y) pada HIMANISRA Universitas Tidar adalah sebesar 27,2%. Sementara itu, sisanya sebesar 72,8% dijelaskan oleh faktor-faktor atau variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 25. Hasil Pengujian Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	153,740	1	153,740	16,091	0,000
Residual	410,837	43	9,554	-	-
Total	564,578	44	-	-	-

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 25. (Uji ANOVA), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,091 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini sudah layak, tepat, dan fit untuk memprediksi pengaruh Kesenjangan Komunikasi terhadap Efektivitas Organisasi.

Tabel 26. Hasil Analisis Regresi Sederhana dan Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)	17,444	3,949	-	4,417	0,000
Total X	0,439	0,109	0,522	4,011	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 26, diperoleh konstanta sebesar 17,444 dan koefisien regresi variabel Kesenjangan Komunikasi (X) sebesar 0,439, sehingga membentuk model persamaan regresi:

$$Y = 17,444 + 0,439X$$

Nilai koefisien yang positif ini mengindikasikan bahwa setiap perbaikan atau peningkatan kualitas pengelolaan komunikasi (yang berarti menurunkan tingkat kesenjangan) akan diikuti oleh kenaikan Efektivitas Organisasi sebesar 0,439 satuan.

Selain itu, pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,011 dengan angka signifikansi 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,011 > 2,016$), maka keputusan statistik menyatakan bahwa Hipotesis Pertama (H1) diterima. Hal ini membuktikan secara nyata bahwa Kesenjangan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada HIMANISRA Universitas Tidar.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kesenjangan Komunikasi terhadap Efektivitas Organisasi HIMANISRA

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa variabel Kesenjangan Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada HIMANISRA Universitas Tidar. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,439 dengan nilai t hitung 4,011 dan signifikansi 0,000. Angka-angka statistik ini memberikan bukti empiris bahwa

kualitas pengelolaan komunikasi di dalam organisasi mahasiswa menjadi salah satu pilar penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Jika ditinjau dari hasil analisis deskriptif, mayoritas anggota menyatakan setuju (62,2%) bahwa informasi dari jajaran Badan Pengurus Harian (BPH) telah disampaikan dengan cukup jelas. Kemudahan akses komunikasi ini diperkuat dengan fakta bahwa sebagian besar responden (48,9%) merasa mudah menghubungi pengurus ketika membutuhkan informasi terkait keorganisasian. Ketika kesenjangan komunikasi dapat ditekan artinya informasi mengalir lancar, transparan, dan mudah diakses, maka koordinasi antar divisi akan berjalan optimal. Aliran informasi yang sehat ini secara langsung berdampak pada pencapaian target program kerja HIMANISRA yang dinilai berjalan dengan baik oleh 60% responden.

Analisis Hambatan dan Implikasi Teoretis Kesenjangan Komunikasi

Meskipun secara umum komunikasi berjalan baik, kontribusi pengaruh sebesar 27,2% dari variabel Kesenjangan Komunikasi juga mengindikasikan adanya celah hambatan yang harus diperhatikan. Data lapangan menunjukkan adanya variasi jawaban pada indikator hambatan komunikasi, di mana 22,2% responden sangat setuju bahwa perbedaan pendapat kadang menjadi penghalang dalam interaksi keorganisasian. Selain itu, masih terdapat sebagian kecil anggota (8,9%) yang merasa kekurangan informasi dalam pelaksanaan kegiatan tertentu.

Adanya distorsi kecil atau keterlambatan informasi antar divisi inilah yang memicu fluktuasi pada tingkat efektivitas organisasi. Hal ini menjelaskan mengapa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan secara mutlak oleh satu faktor komunikasi saja, melainkan terdapat variasi sebesar 72,8% yang dipengaruhi oleh faktor eksternal lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun motivasi internal para anggotanya.

Temuan penelitian ini secara teoretis mendukung dan memperkuat teori efektivitas organisasi yang dikemukakan oleh Richard M. Steers. Steers menekankan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh proses integrasi internal dan adaptasi lingkungan. Komunikasi yang minim kesenjangan bertindak sebagai perekat yang memfasilitasi integrasi tersebut, sehingga mampu membangun hubungan kerja yang harmonis (57,8% setuju) serta meningkatkan rasa kepuasan anggota selama berada di dalam kepengurusan HIMANISRA (53,3% setuju).

Secara empiris, hasil studi ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wicaksana dan Lestari (2023), yang menyatakan bahwa hambatan komunikasi dalam organisasi mahasiswa berisiko mengakibatkan koordinasi yang tidak optimal dan menghambat pelaksanaan kegiatan. Begitu pula dengan pandangan Puspita et al. (2024) yang menegaskan bahwa efektivitas interaksi dan komunikasi yang sehat di dalam internal organisasi kemahasiswaan memegang peran krusial dalam mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, semakin rendah kesenjangan komunikasi yang terjadi antara pengurus dan anggota, maka tingkat efektivitas organisasi HIMANISRA Universitas Tidar akan bergerak ke arah yang semakin positif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesenjangan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi pada HIMANISRA Universitas Tidar. Komunikasi yang baik berperan penting dalam mendukung koordinasi, penyampaian informasi, pengambilan keputusan, dan hubungan antaranggota organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi di HIMANISRA berada dalam kategori baik, ditandai dengan keterbukaan informasi dan kesempatan anggota untuk menyampaikan pendapat. Namun, masih ditemukan beberapa kendala, seperti ketidakmerataan informasi dan perbedaan pendapat yang berpotensi menghambat komunikasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,272 menunjukkan bahwa kesenjangan komunikasi berkontribusi sebesar 27,2% terhadap efektivitas organisasi, sedangkan 72,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan kualitas sumber daya manusia. Temuan ini mendukung teori komunikasi organisasi dan efektivitas organisasi yang menekankan pentingnya komunikasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, HIMANISRA perlu terus meningkatkan kualitas komunikasi melalui penyampaian informasi yang lebih jelas, koordinasi yang lebih baik, serta penguatan komunikasi dua arah yang partisipatif. Dengan demikian, efektivitas organisasi dapat terus ditingkatkan dan tujuan organisasi lebih mudah dicapai.

SUGGESTIONS

HIMANISRA Universitas Tidar dianjurkan untuk meningkatkan kualitas komunikasi internal dengan memberikan informasi yang lebih jelas, menyeluruh, dan diberikan tepat waktu. Selain itu, organisasi juga harus meningkatkan komunikasi yang saling melengkapi dengan membuat ruang untuk berdiskusi dan mengevaluasi, sehingga anggota dapat berpartisipasi secara aktif. Budaya organisasi yang terbuka, jujur, dan ramah terhadap semua orang juga harus terus ditingkatkan agar komunikasi lebih baik dan organisasi bekerja lebih efektif.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi efektivitas organisasi, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, tingkat motivasi, dan kepercayaan anggota. Penelitian juga bisa dilakukan dengan melibatkan lebih banyak responden atau beberapa organisasi mahasiswa agar hasil yang diperoleh lebih lengkap dan menyeluruh.

REFERENSI

- Firmansyah, & Syamsudin. (2016). Organisasi dan manajemen bisnis. Ombak. <https://opac.perpusnas.go.id>
- Goddard Adiningrat, K., Naryoso, A., & Nabila, N. L. (2025). Analisis Pola Komunikasi Interpersonal Pemimpin: Studi Interaksi dalam Organisasi Mahasiswa. *Dataimaji: Information and Public Relations Journal*, 1(1). Retrieved from <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jdi/article/view/26174>
- Habibah, M. U., & Iftanti, E. (2024). Communication Styles Among Members of Student Organizations in Indonesian Universities. *Asshika: Journal of English Language Teaching and Learning*, 2(1), 11-21.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. BPFE. <https://repository.radenintan.ac.id>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen dasar, pengertian, dan masalah. Bumi Aksara.
- Kuncoro, W. (2025). Komunikasi organisasi. CV Bravo Press Indonesia.
- Marto, S. (2020). Pengantar Komunikasi Organisasi
- Misnawati, D., Budiman, D., Pakaya, S. M., Sumiyati, S., Putri, S. S., Wijayanti, C. N., Gittawati, A. A. F., Azizah, S., Mursalin, M. A., Hadikusumo, R. A., Damayanti, N., & Saktisya Putra. (2024). Komunikasi organisasi. CV Hei Publishing Indonesia.
- Mu'alimin Mu'alimin, Larasati Afina Salsabilla, Sahawtul Jannah, & Mohammad Zen Amrullah. (2024). Komunikasi Dalam Kepemimpinan Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 2(4), 64-80. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i4.372>
- Mulyana, D. (2014). Ilmu komunikasi: Suatu pengantar. Remaja Rosdakarya.
- Nurlela, L., Laksono, R. D., Judijanto, L., Wianti, S., Batubara, R. P., Sakti, S. R. M., ... & Devitasari, A. (2024). Pengantar Komunikasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Puspita, C., Hasan, K., Harahap, M. A. D., Bancin, A. C. S., Jikwa, E., & Syahputra, A. (2024, January). Analysis Of Organizational Communication In Student Organizations Of Malikussaleh University In 2023. In *Proceedings of International Conference on Social Science, Political Science, and Humanities (ICoSPOLHUM)* (Vol. 4, pp. 00010-00010).
- Ramadhan, R. H., & Suryandari, N. (2025). ANALISIS HAMBATAN KOMUNIKASI DALAM PERSPEKTIF KOMUNIKASI LINTAS BUDAYA (Studi Kasus Mahasiswa Dalam Organisasi di Universitas Trunojoyo Madura). *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(6).5.
- Riinanawati. (2019). Pengantar teori manajemen komunikasi dan organisasi. Pustaka Baru Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. RajaGrafindo Persada. <https://opac.perpusnas.go.id>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Perilaku organisasi (Organizational behavior). Salemba Empat. <https://books.google.com/books?id=9-jcsiS8RSoC>
- Saleh, M., Heryadi, A. I., Kambali, L., Aspirani, A., & Abdullah, A. (2024). Peran Komunikasi dalam Kepemimpinan Efektif pada Organisasi Mahasiswa. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 3(1), 64-69.
- Seran, A. F., Daga, L. L., & Tuhana, V. E. (2022). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Mempertahankan Solidaritas Anggota: (Studi Deskriptif Pada Organisasi Ikatan Mahasiswa Malaka Kupang). *Deliberatio: Jurnal Mahasiswa Komunikasi*, 2(1), 9-18.
- Siagian, S. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. <https://opac.perpusnas.go.id>
- Wicaksana, A. H., & Lestari, S. B. (2023). Hambatan komunikasi dalam organisasi ikatan mahasiswa berprestasi Wonogiri. *Interaksi Online*, 11(4), 73-83.