

KEPUASAN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI SISWA INTRA SEKOLAH MAN 15 JAKARTA TIMUR PERIODE 2024-2025

Clara Putri Amanda¹, Naraya Fadlillah Punang Priyuwanti², Raya Lahirasagi³,
Sekar Aulia Nur Azizah⁴, Kyla Najwa Dewi⁵, Joko Tri Nugraha⁶

Universitas Tidar, Magelang^{1,2,3,4,5,6}

¹clara.putri.amanda@students.untidar.ac.id, ²naraya.punang19@students.untidar.ac.id

³raya27lahirasagi@students.untidar.ac.id,

⁴sekar.aulia.nur.azizah@students.untidar.ac.id, ⁵kyla.najwa.dewi@students.untidar.ac.id

⁶jokotrinugraha@untidar.ac.id

Received: 14-12-2024

Revised: 24-12-2024

Approved: 27-12-2024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat kepuasan komunikasi dan komitmen organisasi dalam Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) MAN 15 Jakarta Timur periode 2024-2025. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan kuesioner digital yang disebarluaskan melalui Google Forms kepada 40 responden yang terdiri dari anggota OSIS. Penelitian ini mencakup delapan tahapan, mulai dari identifikasi masalah hingga penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kepuasan komunikasi dalam organisasi berada pada kategori tinggi. Mayoritas responden merasa puas dengan komunikasi yang terjalin antara anggota, ketua, dan pembina OSIS. Responden juga menunjukkan kepercayaan yang tinggi terhadap kepemimpinan Ketua OSIS, dengan mayoritas merasa bahwa Ketua OSIS bersedia mendengarkan pendapat dan menciptakan lingkungan komunikasi yang inklusif. Hubungan antar anggota dinilai harmonis, dan sebagian besar responden merasa hubungan sosial di dalam organisasi mendukung kolaborasi yang positif. Simpulan, bahwa kepuasan komunikasi memiliki peran signifikan dalam membangun komitmen organisasi yang kokoh. Hasil ini menjadi acuan penting dalam pengembangan strategi komunikasi organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan harmoni dalam OSIS MAN 15 Jakarta Timur.

Kata Kunci: *Kepuasan Komunikasi, Organisasi, Sekolah*

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan kekuatan utama dalam membentuk organisasi dan komunikasi yang membuat dinamis suatu sistem kerjasama dalam organisasi dan partisipasi didalamnya (Safitri & Mujahid, 2024). Sementara itu, organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem individu yang relatif stabil yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama melalui struktur hierarki dan pembagian kerja. Tata hubungan di antara anggota organisasi relatif stabil; kestabilan susunan organisasi menjadikan organisasi berfungsi secara efektif dalam mencapai tujuannya. Susunan organisasi dapat meramalkan komunikasi di antara anggotanya dan mempermudah tercapainya tujuan organisasi tersebut (Kuswarno, 2021). Oleh karenanya komunikasi merupakan salah satu unsur penting yang mana pesan disampaikan dari pengurus ke anggota dan sebaliknya. Anggota dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga ide-ide dari anggota merupakan masukan yang sangat berguna bagi kelangsungan hidup organisasi (Hendriani et al., 2023). Sebuah organisasi yang memiliki sistem komunikasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif (Aldi Wahyu Pradana & Perkasa, 2024). Dalam konteks hierarki organisasi, struktur komunikasi yang jelas mampu mengurangi konflik internal dan meningkatkan efisiensi kerja (Miftahul Jannah et al., 2023). Selain itu, komunikasi dua

arah yang efektif mendorong keterlibatan anggota dan membangun rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi.

Komunikasi dalam organisasi adalah proses penciptaan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (Yuliana, 2012). Komunikasi organisasi memegang peran penting dalam memastikan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). Dalam konteks organisasi, komunikasi berfungsi untuk menyelaraskan tujuan individu dan kelompok, sehingga menciptakan kolaborasi yang lebih baik. Selain itu, komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi anggota organisasi dengan memberikan kejelasan tentang peran mereka dan pentingnya kontribusi mereka terhadap tujuan bersama. Dalam situasi yang dinamis, komunikasi juga berperan dalam mengurangi ketidakpastian dan memperkuat adaptabilitas organisasi terhadap perubahan lingkungan (Wardani, 2023). Untuk OSIS, komunikasi yang terbuka antara anggota dan pengurus memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih partisipatif dan demokratis, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan anggota. Komunikasi organisasi yang baik juga membantu mengatasi konflik internal dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk keberhasilan bersama (Sundari et al., 2024).

Sebagai ruang untuk mengembangkan potensi siswa di sekolah, OSIS bukan sekadar organisasi pelajar, tetapi juga dianggap sebagai laboratorium sosial yang memberikan siswa peluang untuk mengasah keterampilan kepemimpinan. Melalui berbagai aktivitas dan tanggung jawab yang mereka emban, partisipasi aktif dalam OSIS memungkinkan siswa belajar bekerja secara efektif dalam tim, mengambil keputusan yang tepat, dan mengelola beragam kegiatan. Aktivitas semacam ini memberikan pengalaman praktis yang memperkuat keterampilan interpersonal dan kemampuan beradaptasi siswa dalam berbagai situasi (Suleman, 2024). Partisipasi dalam organisasi pelajar seperti OSIS juga membantu membangun kepercayaan diri dan kemampuan manajemen konflik, yang merupakan elemen penting dalam kepemimpinan. Selain itu, pengalaman memimpin dalam OSIS memberikan landasan yang kuat bagi siswa untuk memahami pentingnya visi bersama dan komunikasi yang jelas dalam mencapai tujuan kolektif (Daft, 2022). Dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab yang beragam, siswa mendapatkan pelatihan langsung dalam mengelola waktu, prioritas, dan sumber daya, yang menjadi kunci keberhasilan di masa depan. Oleh karena itu, OSIS memainkan peran penting dalam membentuk karakter siswa, memberikan mereka kesempatan untuk menjadi pemimpin yang tangguh dan berkompoten.

Di Sekolah MAN 15 Jakarta Timur, komunikasi yang efektif dalam OSIS berperan penting untuk memastikan kelancaran berbagai kegiatan organisasi dan menciptakan kepuasan di kalangan anggotanya. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan produktivitas anggota, sehingga mendukung tercapainya tujuan program yang telah disusun. Menurut Zebua et al., (2023) komunikasi yang jelas dan terstruktur dalam organisasi dapat mengurangi ambiguitas peran dan meningkatkan efisiensi kerja. Namun, tantangan tetap ada yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan komunikasi, seperti adanya perbedaan persepsi antara anggota, pemimpin organisasi, dan guru pembina. Hal ini sering kali menimbulkan kesalahpahaman yang dapat menghambat terciptanya hubungan yang harmonis dalam organisasi. Kesalahpahaman semacam ini sering disebabkan oleh kurangnya empati atau minimnya keterampilan mendengarkan secara aktif di antara anggota (Aminah et al., 2024). Selain itu, perbedaan latar belakang dan preferensi komunikasi juga dapat memengaruhi

efektivitas penyampaian pesan. Strategi komunikasi dua arah yang melibatkan dialog terbuka antara anggota dan pemimpin dapat membantu meminimalkan konflik dan meningkatkan kepuasan anggota (Shalahuddin & Nurhaliza, 2024). Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung komunikasi terbuka, OSIS dapat lebih efektif dalam membangun hubungan yang harmonis dan mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, efektivitas komunikasi di antara anggota organisasi juga sering terganggu, terutama jika keterampilan komunikasi belum memadai atau media komunikasi yang digunakan tidak cukup efektif. Menurut Gugo Septiawan & Rahayu, (2023), kurangnya kompetensi komunikasi dapat menciptakan hambatan dalam koordinasi tugas dan penyelesaian masalah dalam organisasi. Kendala ini bisa mempersulit koordinasi dalam menjalankan kegiatan organisasi. Tantangan lainnya adalah pengaruh kepuasan komunikasi terhadap tingkat keterlibatan anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Andi Miranda et al., (2023) mencatat bahwa kepuasan komunikasi berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota dalam tim. Jika komunikasi tidak berjalan dengan baik, anggota akan cenderung kurang termotivasi dan terlibat dalam kegiatan, yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan bersama. Selain itu, penggunaan media komunikasi yang kurang efektif dapat memperburuk situasi, mengurangi efisiensi penyampaian pesan, dan menurunkan produktivitas organisasi. Untuk mengatasi masalah ini, Keyton (2023) menyarankan pelatihan komunikasi bagi anggota untuk meningkatkan kemampuan interpersonal dan adaptasi terhadap teknologi komunikasi. Strategi seperti komunikasi dua arah yang transparan juga terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki anggota terhadap organisasi (Husin et al., 2024).

Dalam konteks ini, penelitian berfokus mengenai beberapa aspek yang saling berhubungan dengan dinamika organisasi siswa di sekolah khususnya di MAN 15 Jakarta Timur. Aspek pertama mengenai Tingkat kepuasan komunikasi terhadap anggota organisasi dengan sesama anggota, pemimpin organisasi, dan guru Pembina yang menjadi dasar terciptanya hubungan harmonis dalam organisasi. Aspek kedua adalah efektivitas dalam komunikasi yang terjadi antara anggota organisasi untuk memastikan kelancaran berbagai kegiatan serta pengaruh kepuasan terhadap keterlibatan siswa mempengaruhi keterlibatan siswa dalam pencapaian tujuan organisasi. Aspek ketiga adalah pengaruh kepuasan komunikasi terhadap keterlibatan siswa dalam mencapai tujuan organisasi sekolah. Pemahaman tersebut diharapkan memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana organisasi siswa dapat berjalan lebih efektif dan mendukung partisipasi aktif para anggota.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Komunikasi

Kepuasan dalam komunikasi organisasi merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Kepuasan komunikasi organisasi adalah semua tingkat kepuasan seorang individu mempersepsi lingkungan komunikasi secara keseluruhan (Triyono & Riyantini, 2016). Kepuasan dalam pengertian ini kepada bagaimana informasi yang ada Memenuhi kebutuhan anggota organisasi terkait permintaan informasi, termasuk sumber asalnya, metode penyebarannya, cara penerimaan dan pengolahan, serta tanggapan dari penerima informasi tersebut. Kepuasan komunikasi adalah satu fungsi dari apa yang seorang dapatkan dengan apa yang dia harapkan (Anisah et al., 2021). Syarat kepuasan komunikasi mengacu pada kepuasan dari seseorang terhadap hubungan dan aliran informasi. Kepuasan juga

berhubungan dengan kenyamanan, jadi kepuasan dalam komunikasi berarti seseorang merasa nyaman dengan pesan-pesan, media dan hubungan hubungan dalam organisasi. Ada beberapa kombinasi faktor dalam kepuasan komunikasi yaitu kepuasan dengan pekerjaan, ketepatan informasi, kemampuan seseorang yang menyarankan penyempurnaan, kepuasan dengan efisiensi bermacam-macam saluran komunikasi, kepuasan dengan kualitas media, kepuasan dengan cara komunikasi teman sekerja, serta kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan. Kepuasan dengan keterlibatan dalam komunikasi organisasi sebagai suatu kesatuan mencakup hal-hal keterlibatan hubungan dengan organisasi, dukungan atau bantuan dari organisasi dan informasi dari organisasi.

Komunikasi Organisasi

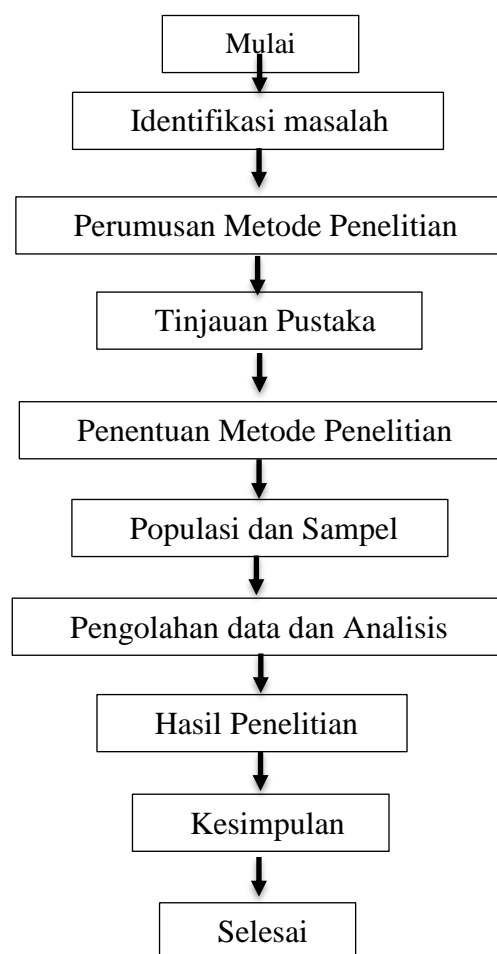
Istilah organisasi merupakan istilah yang tak asing bagi masyarakat, terlebih para kaum intelek yang mengenyam pendidikan tinggi. Kata organisasi sendiri berasal dari bahasa Yunani yaitu *organon* yang memiliki arti alat. Disini terlihat jelas bahwa organisasi merupakan suatu alat administrasi untuk mencapai suatu tujuan bersama. Jadi organisasi adalah kerja bingkai daripada bentuk kerjasama manusia untuk mencapai tujuan bersama. Dalam sebuah organisasi yang di dalamnya terdiri atas orang-orang yang memiliki tugas masing-masing serta saling berhubungan satu sama lain sebagai suatu sistem tentu memerlukan komunikasi yang baik agar kinerja organisasi berjalan dengan baik pula. Sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya komunikasi. Pada dasarnya, komunikasi digunakan untuk menyampaikan kebutuhan organisasi. Para ahli mengemukakan bahwa organisasi memiliki beberapa unsur seperti unsur kerja sama, unsur orang yang bekerja sama, serta unsur tujuan bersama yang hendak dicapai. Organisasi harus melakukan komunikasi, baik di lingkup internal maupun eksternal, untuk keberlangsungan dan perkembangan organisasi. Efektivitas organisasi tergantung pada kualitas komunikasi yang dijalankan oleh Pimpinan maupun anggota organisasi. Seiring dengan pertumbuhan organisasi, komunikasi akan menjadi lebih kritis dan kompleks. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik jika memiliki skema komunikasi yang efektif.

Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam organisasi baik yang terjadi di dalam kelompok formal maupun kelompok informal di dalam organisasi (Yunanta et al., 2024). Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Komunikasi organisasi adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi (Evi Zahara, 2018).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu. Pada kegiatan penelitian harus bersifat rasional, empiris, dan sistematis. Menurut metode penelitian adalah cara yang dilakukan peneliti dalam memperoleh data penelitinya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode survei dengan alat kuisioner (Sugiyono, 2017). Data penelitian kuantitatif adalah data-data yang hadir atau dinyatakan dalam bentuk angka yang diperoleh dari lapangan. Dalam penelitian ini penyusun ingin mengetahui atau mengumpulkan jawaban dari responden dengan

menyusun kuesioner yang sesuai dengan tujuan penelitian kuantitatif tentang kepuasan hubungan komunikasi dan komitmen organisasi siswa intra sekolah MAN 15 Jakarta Timur periode 2024-2025. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data disusun untuk memperoleh informasi dari responden secara langsung atau kuesioner. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari sejumlah besar responden secara efisien dan dalam waktu yang relatif singkat yang mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data karena semua responden diberikan pertanyaan yang sama. Kuesioner disebar dalam bentuk digital melalui Google Forms karena lebih efisien dan mudah dalam pengolahan data.

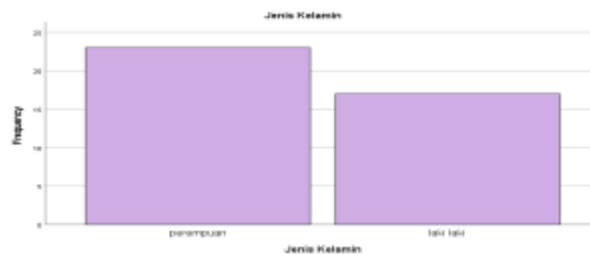


Gambar 1. Flowchart Penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel.1
Jenis Kelamin

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Perempuan	23	57.5	57.5	57.5
Laki-Laki	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

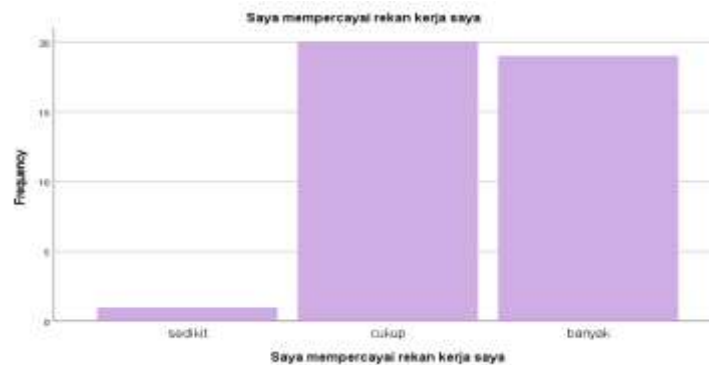


Gambar.2 Diagram Jenis Kelamin

Dari table dan diagram diatas menunjukkan bahwa dari 40 responden penelitian mayoritas yang mengisi kuesioner adalah Perempuan yaitu sebanyak 23 responden (57.5%) dan sisanya sebanyak 17 responden (42.5%) merupakan laki-laki. Mayoritas responden dalam survei ini adalah perempuan, dengan proporsi yang lebih besar dibandingkan laki-laki. Hal ini menunjukkan keterwakilan perempuan yang lebih dominan dalam pengambilan data.

Tabel.2
 Saya mempercayai rekan saya

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	1	2.5	2.5	2.5
Cukup	20	50.0	50.0	52.5
Banyak	19	47.5	47.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

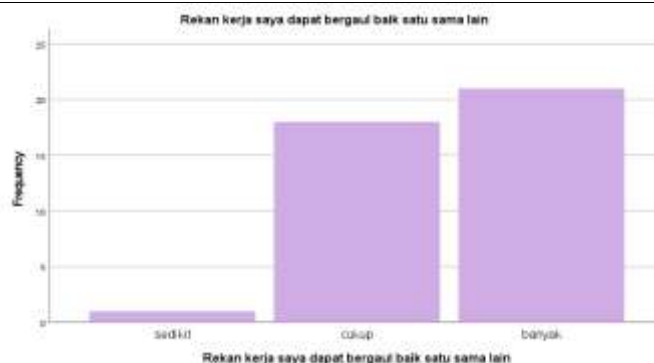


Gambar.3 Saya mempercayai rekan kerja saya

Dari table dan diagram diatas menunjukkan bahwa rata-rata dari responden menjawab `cukup` sebanyak 20 orang (50%). Dengan selisih hanya 1 responden yang menjawab `banyak` dengan jumlah 19 responden (47.5%). Mayoritas responden memiliki tingkat kepercayaan yang baik terhadap rekan kerja mereka, dengan sebagian besar memilih "cukup" dan "banyak." Hal ini menunjukkan adanya hubungan kerja yang positif dan saling percaya di lingkungan kerja. Jumlah responden yang memiliki kepercayaan rendah ("sedikit") sangat kecil, sehingga dampaknya terhadap dinamika kerja kemungkinan minimal.

Tabel.3
Rekan saya dapat bergaul baik satu sama lain

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	1	2.5	2.5	2.5
Cukup	18	45.0	45.0	47.5
Banyak	21	52.5	52.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



Gambar.4 Rekan kerja saya dapat bergaul baik satu sama lain

Dari tabel dan diagram diatas menunjukkan bahwa rata-rata dari responden menjawab `banyak` dengan jumlah 21 responden (52.5%). Artinya sebagian besar responden menilai rekan kerja mereka mampu bergaul sangat baik satu sama lain. Mayoritas responden merasa bahwa rekan kerja mereka dapat bergaul dengan baik satu sama lain, menunjukkan adanya hubungan sosial yang positif di tempat kerja. Hal ini mendukung lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif.

Tabel.4
Hubungan saya dengan anggota lain memuaskan

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	2	5.0	5.0	5.0
Cukup	21	52.5	52.5	57.5
Banyak	17	42.5	42.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

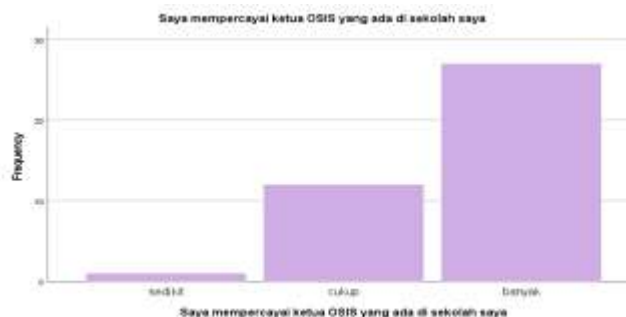


Gambar.5 Hubungan saya dengan anggota lain memuaskan

Dari tabel dan diagram diatas menunjukkan bahwa rata-rata dari responden menjawab `cukup` dengan jumlah 21 responden (52.5%). Menunjukkan hubungan mereka dengan anggota lain dalam kelompok terasa memuaskan. 42.5% memilih banyak, sementara hanya 5% yang memilih sedikit. Mayoritas merasa hubungan antar anggota cukup baik, yang menunjukkan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.

Tabel.5
Saya mempercayai ketua osis yang ada di sekolah saya

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	1	2.5	2.5	2.5
Cukup	12	30.0	30.0	32.5
Banyak	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

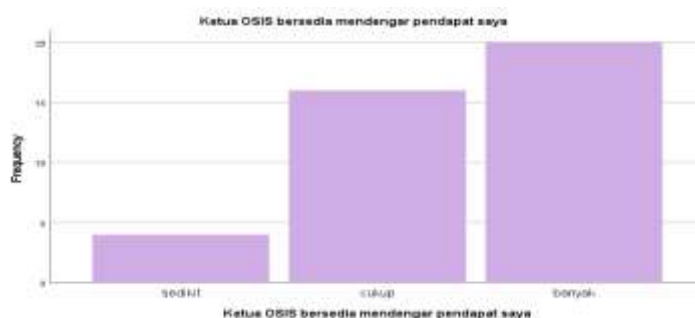


Gambar.6 Saya mempercayai ketua OSIS yang ada di sekolah saya

Dari table dan diagram diatas menunjukkan bahwa rata-rata dari responden menjawab `banyak` dengan jumlah 27 responden (67.5%). 30% memilih cukup, dan hanya 2.5% memilih sedikit. Sebagian besar responden percaya pada kepemimpinan Ketua OSIS, yang mencerminkan kredibilitas yang baik.

Tabel.6
Ketua osis bersedia mendengar pendapat saya

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	4	10.0	10.0	10.0
Cukup	16	40.0	40.0	50.0
Banyak	20	50.0	50.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



Gambar.7 Ketua OSIS bersedia mendengar pendapat saya

Sebanyak 50% responden merasa bahwa ketua OSIS sangat bersedia mendengarkan pendapat mereka, dan 40% lainnya merasa cukup bersedia. Hanya 10% yang merasa kurang diperhatikan. Hal ini menggambarkan bahwa ketua OSIS memiliki sikap terbuka terhadap pendapat siswa, yang menjadi nilai positif untuk kepemimpinan yang inklusif. menilai 'cukup' bersedia,

Tabel.7
Saya bebas untuk tidak setuju dengan usul ketua osis

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	4	10.0	10.0	10.0
Sedikit	8	20.0	20.0	30.0
Cukup	21	52.5	52.5	82.5
Banyak	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

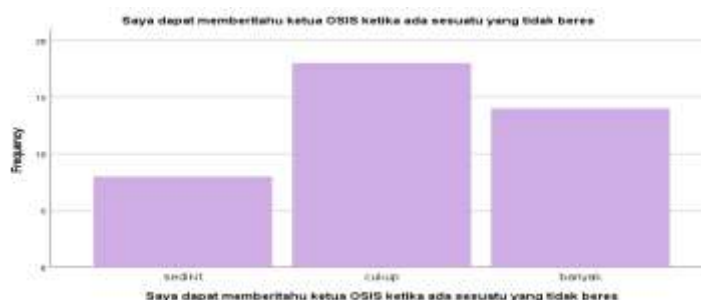


Gambar.8 Saya bebas untuk tidak setuju dengan usul ketua OSIS

Mayoritas responden berada pada kategori 'cukup' bebas untuk tidak setuju dengan usul ketua OSIS dengan jumlah 21 (52,5%) responden. Namun, 4 (10%) responden merasa 'sedikit' merasalan tidak bebas dengan untuk tidak setuju dengan usulan ketua OSIS, menandakan perlunya peningkatan dalam menciptakan suasana yang lebih demokratis dan inklusif.

Tabel.8
Saya dapat memberi tahu ketua osis ketika ada sesuatu yang tidak beres

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	8	20.0	20.0	20.0
Cukup	18	45.0	45.0	65.0
Banyak	14	35.0	35.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

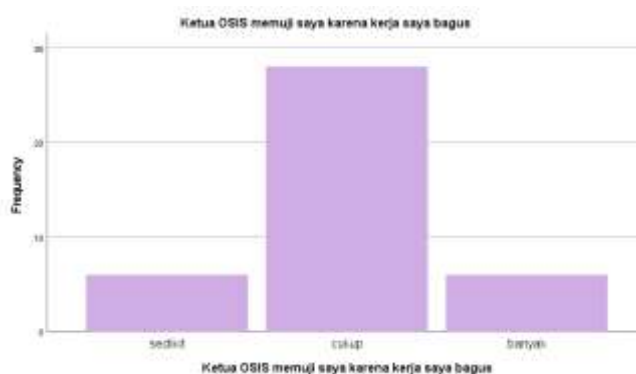


Gambar.9 Saya dapat memberitahu ketua OSIS ketika ada sesuatu yang tidak beres

Sebagian besar responden (45%) merasa cukup nyaman memberi tahu ketua OSIS ketika ada sesuatu yang tidak beres. Selain itu, 35% merasa sangat nyaman ("banyak"), dan hanya 20% yang merasa kurang nyaman ("sedikit"). Hal ini menunjukkan tingkat kepercayaan siswa kepada ketua OSIS cukup baik, meskipun masih ada beberapa yang ragu.

Tabel.9
Ketua osis memuji saya karena kerja saya bagus

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	6	15.0	15.0	15.0
Cukup	28	70.0	70.0	85.0
Banyak	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



Gambar.10 Ketua OSIS memuji saya karena kerja saya bagus

Dari tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa 28 (70%) responden merasa ketua OSIS ‘cukup’ memuji mereka karena pekerjaan mereka bagus. Dan sebagian responden merasa Ketua OSIS ‘sedikit’ dan ‘banyak’ memuji mereka, dengan hasil responden yang berjumlah sama, yaitu 6 (15%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa penghargaan dari ketua OSIS pada tingkat yang ‘cukup’ meskipun ada perbedaan reponsden dari kategori ‘banyak’ dan ‘sedikit’ apresiasi yang dilakukan ketua OSIS.

Tabel.10
Ketua osis bersikap ramah terhadap pengurus dan anggota osis

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	1	2.5	2.5	2.5
Sedikit	0	0	0	0
Cukup	13	32.5	32.5	35.0
Banyak	26	65.0	65.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



Gambar.11 Ketua OSIS bersikap ramah terhadap pengurus dan anggota OSIS

Dari tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa 26 (65%) merasa Ketua OSIS bersikap sangat ramah dengan pengurus dan anggotanya. Sementara 1 responden merasa Ketua OSIS bersikap tidak ramah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap sikap ketua OSIS yang bersikap ramah terhadap pengurus dan anggotanya meskipun ada persepsi berbeda dari beberapa responden yang memilih kategori ‘cukup’ dan ‘sangat sedikit’.

Tabel.11
Ketua osis dapat memahami kebutuhan kerja saya

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	5	12.5	12.5	12.5
Cukup	23	57.5	57.5	70.0
Banyak	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

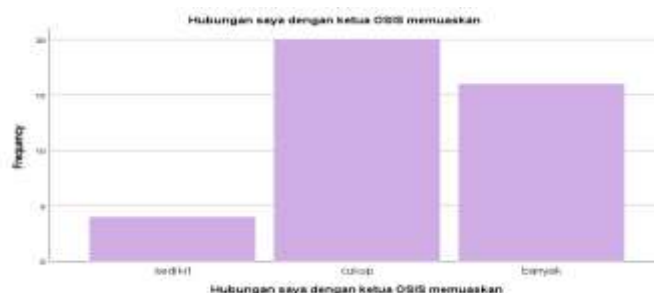


Gambar.12 Ketua OSIS dapat memahami kebutuhan kerja saya

Dari tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa 23 (57,5%) merasa ‘cukup’ dengan ketua OSIS yang dapat memahami kebutuhan kerja para anggotanya. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa ketua OSIS memiliki kemampuan yang cukup untuk memahami kebutuhan kerja anggotanya meskipun ada persepsi berbeda dari beberapa responden dengan kategori ‘banyak’ dan ‘sedikit’.

Tabel.12
Hubungan saya dengan ketua osis memuaskan

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	4	10.0	10.0	10.0
Cukup	20	50.0	50.0	60.0
Banyak	16	40.0	40.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

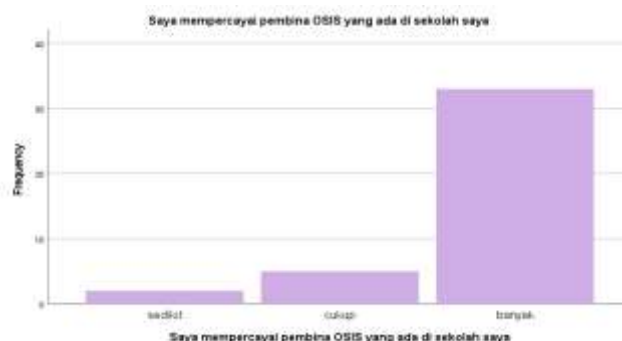


Gambar.13 Hubungan saya dengan ketua osis memuaskan

Dari tabel dan diagram diatas dapat diketahui bahwa 20 (50%) responden merasa 'cukup' mengenai hubungan dengan ketua OSIS yang memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa hubungan mereka dengan ketua OSIS berada pada tingkat cukup memuaskan meskipun ada persepsi berbeda dari beberapa responden dengan kategori 'banyak' dan 'sedikit'.

Tabel.13
Saya mempercayai pembina osis yang ada di sekolah saya

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	2	5.0	5.0	5.0
Cukup	5	12.5	12.5	17.5
Banyak	33	82.5	82.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



Gambar.14 Saya mempercayai Pembina osis yang ada di sekolah saya

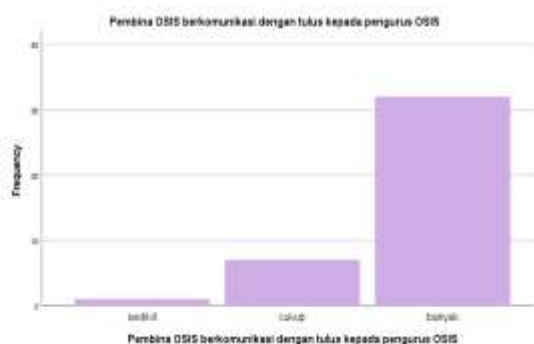
Dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 33 (82,5%) responden merasa percaya dengan pembina OSIS yang ada di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi kepada pembina OSIS di sekolah

meskipun ada perbedaan persepsi dari beberapa responden dengan kategori 'cukup' dan 'sedikit'.

Tabel.14

Pembina osis berkomunikasi dengan tulus kepada pengurus osis

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	1	2.5	2.5	2.5
Cukup	7	17.5	17.5	20.0
Banyak	32	80.0	80.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



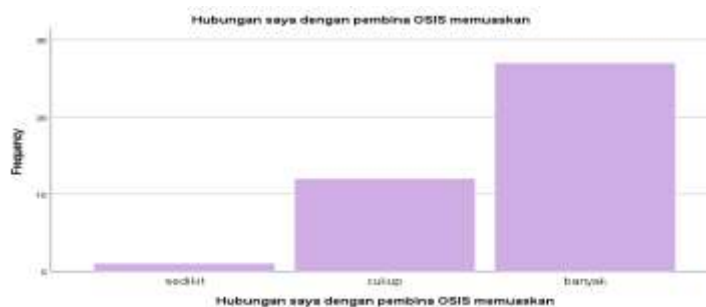
Gambar.15 Pembina osis berkomunikasi dengan tulus kepada pengurus osis

Dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 32 (80%) responden merasa pembina OSIS berkomunikasi dengan tulus kepada pengurus OSIS. Hal ini menunjukkan bahwa pembina OSIS memiliki komunikasi yang baik dan tulus dalam berinteraksi dengan para pengurus OSIS meskipun beberapa responden memiliki persepsi berbeda dengan kategori 'cukup' dan 'sedikit'.

Tabel.15

Hubungan saya dengan pembina osis memuaskan

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	1	2.5	2.5	2.5
Cukup	12	30.0	30.0	32.5
Banyak	27	67.5	67.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



Gambar.16 Hubungan saya dengan Pembina osis memuaskan

Dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 27 (67,5%) responden bahwa hubungan mereka dengan pembina OSIS sangat memuaskan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa hubungan mereka dengan pembina OSIS berada pada tingkat sangat banyak memuaskan meskipun ada persepsi berbeda dari beberapa responden dengan kategori 'cukup' dan 'sedikit'.

Tabel.16
Organisasi saya mendorong perbedaan pendapat

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat sedikit	1	2.5	2.5	2.5
Sedikit	4	10.0	10.0	12.5
Cukup	25	62.5	62.5	75.0
Banyak	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

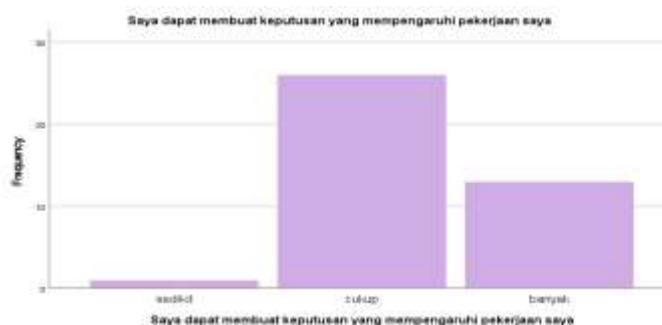


Gambar.17 Organisasi saya mendorong perbedaan pendapat

Dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 25 (62,5%) responden merasa organisasi mereka mendorong perbedaan pendapat. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi Mereka cukup terbuka dalam mendorong perbedaan pendapat para anggotanya meskipun ada persepsi berbeda dari beberapa responden.

Tabel.17
Saya dapat membuat keputusan yang memengaruhi pekerjaan saya

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	1	2.5	2.5	2.5
Cukup	26	65.0	65.0	67.5
Banyak	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	



Gambar.18 Saya dapat membuat Keputusan yang memengaruhi pekerjaan saya

Dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 26 (65%) responden merasa cukup dalam membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa memiliki tingkat partisipasi yang cukup dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka meskipun ada persepsi berbeda dari beberapa responden dengan kategori 'banyak' dan 'sedikit'.

Tabel.18

Saya dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dalam unit saya

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	3	7.5	7.5	7.5
Cukup	27	67.5	67.5	75.0
Banyak	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



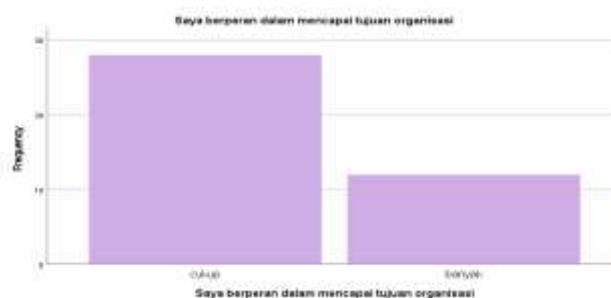
Gambar.19 Saya dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan dalam unit saya

Dari tabel dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 27 (67,5%) responden merasa cukup dalam mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dalam unit. Hal ini menunjukkan bahwa mereka memiliki pengaruh yang cukup dalam pelaksanaan pekerjaan dalam unit meskipun ada perbedaan persepsi dari responden dengan kategori 'banyak' dan 'sedikit'.

Tabel.19

Saya berperan dalam mencapai tujuan organisasi

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Sedikit	0	0	0	0
Sedikit	0	0	0	0
Cukup	28	70.0	70.0	70.0
Banyak	12	30.0	30.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	



Gambar.20 Saya berperan dalam mencapai tujuan organisasi

Dari hasil dan diagram di atas dapat diketahui bahwa 28 (70%) responden merasa berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa mereka cukup berperan dalam mencapai tujuan dari organisasi meskipun beberapa responden memiliki persepsi berbeda dengan kategori 'banyak'.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, mengenai komunikasi organisasi di MAN 15 Jakarta Timur menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan komunikasi di antara anggota OSIS, Ketua OSIS, dan Pembina OSIS. Hampir semua anggota menunjukkan kepercayaan satu sama lain, yang mencerminkan hubungan dan kemampuan berinteraksi yang baik. Komunikasi dengan Ketua OSIS juga mendapatkan penilaian positif, terutama dalam hal kepercayaan, kejujuran, dan keramahannya. Meskipun demikian, anggota OSIS masih dan tetap mendapatkan kebebasan dalam menyampaikan ketidaksetujuan dan pendapat. Kemudian, Pembina OSIS memperoleh penilaian yang sangat baik sebagai tokoh yang dapat dipercaya dan berkomunikasi dengan tulus, menciptakan hubungan yang memuaskan dengan anggota OSIS. Dari sisi efektivitas, organisasi ini dinilai cukup mengedepankan perbedaan pendapat dan keterlibatan anggota dalam proses pengambilan keputusan, meskipun masih terdapat ruang untuk meningkatkan kebebasan dan peluang bagi anggota untuk memengaruhi pelaksanaan pekerjaan serta mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan, tingginya tingkat kepercayaan dan hubungan positif yang terjalin menunjukkan efektivitas komunikasi yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi Wahyu Pradana, & Perkasa, D. H. (2024). Manajemen Sdm Internasional: Mengelola Kekuatan Tenaga Kerja Global Dengan Knowledge Management. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 97–105. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.253>
- Aminah, S., Santi, C. F., Heira, G., Ismed, M., & Fadhilah, S. R. (2024). Komunikasi Interpersonal sebagai Dasar Keharmonisan Keluarga: Studi di Desa Matra Manunggal. *NNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4, 1948–1964.
- Andi Miranda, Isti Prabawani, & Ririn Kusumawati. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 1(3), 34–42. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i3.227>
- Anisah, N., Sartika, M., & Kurniawan, H. (2021). Penggunaan Media Sosial Instagram dalam Meningkatkan Literasi Kesehatan Pada Mahasiswa. *Jurnal Peurawi: Media Kajian Komunikasi Islam*, 4(2), 94. <https://doi.org/10.22373/jp.v4i2.11080>
- Evi Zahara. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Pimpinan Organisasi. *Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi*, 1829–7463(April), 8.
- Gugo Septiawan, H., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya Bidang Prasarana Transportasi. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 560–572. <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Hendriani, S., Sukri, A., Islam Riau, U., & Riau, U. (2023). Communication Soft Skills In Empowering Human Resources Soft Skill Komunikasi Pada Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2281–2296. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

- Husin, C., Rumahorbo, J. S., Damanik, Y. P., Rizkillah, R., Syahreza, D. S., & Harmen, H. (2024). Strategi Kepemimpinan Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Tim Sales Promotion Istana Ponsel Tamora. *Musyitari*, 10(11).
- Kuswarno, E. (2021). Efektivitas Komunikasi Organisasi. *Mediator: Jurnal Komunikasi*, 2(1), 55–61.
- Miftahul Jannah, Noniya Dewinta Anggi Ritonga, & Muhammad Farhan. (2023). Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern. *SABER: Jurnal Teknik Informatika, Sains Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 70–81. <https://doi.org/10.59841/saber.v2i1.648>
- Safitri, B., & Mujahid, N. S. (2024). Komunikasi Efektif dalam Organisasi. *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya*, 1(3), 309–316. <https://doi.org/10.59996/cendib.v1i3.318>
- Shalahuddin, M. A., & Nurhaliza, S. R. (2024). Komunikasi dalam Organisasi: Dinamika Interaksi dan Pengambilan Keputusan. *Propaganda*, 4(1), 38–42. <https://doi.org/10.37010/prop.v4i1.1605>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV.Afabeta.
- Suleman, M. A. (2024). Meningkatkan Keterampilan Komunikasi Siswa melalui Penerapan Experiential Learning. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1530–1538. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.1101>
- Sundari, S., Silalahi, V. A. J. M., & Siahaan, R. S. (2024). Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 1(3).
- Triyono, A., & Riyantini, K. (2016). Pengaruh Kepuasan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat DPRD Kota Singkawang. *Informasi*, 46(2), 223. <https://doi.org/10.21831/informasi.v46i2.12156>
- Wardani, S. (2023). Komunikasi Organisasi Sebagai Kunci Efektivitas Dan Produktivitas Dalam Lingkungan Ekonomi Modern. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 242–247. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v3i2.151>
- Yuliana, R. (2012). Peran Komunikasi Dalam Organisasi. *Экономика Региона*, 4(3), 32.
- Yunanta, N. E., Romadhan, M. I., & Rizqi, M. (2024). Pendekatan Komunikasi Organisasi Dalam Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. *Prosiding Seminar Nasional Mahasiswa Komunikasi (SEMAKOM) E-ISSN:*, 02(02).
- Zebua, R., Lase, D., Harefa, P., & Waruwu, S. (2023). Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Analisis perilaku individu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 51–64.