

## PELATIHAN KOMUNIKASI INTERNAL GUNA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS TIM PADA ORGANISASI SISWA SMA DI MASA PANDEMI COVID-19

Dian Dwi Nur Rahmah<sup>1\*</sup>, Louise Monica Kurnia Gultom<sup>2</sup>, Ageng Rizkiana Putri<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Psikologi, Universitas Mulawarman, Indonesia  
[dian.dnr@fisip.unmul.ac.id](mailto:dian.dnr@fisip.unmul.ac.id)<sup>1</sup>, [louisegultom18@gmail.com](mailto:louisegultom18@gmail.com)<sup>2</sup>, [agengrizkiana@gmail.com](mailto:agengrizkiana@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

**Abstrak:** Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik, dibutuhkan anggota yang dapat berkomunikasi dengan baik, sehingga dapat meningkatkan efektivitas tim dalam organisasi. Tujuan pengabdian ini adalah untuk meningkatkan komunikasi internal dari anggota organisasi agar keefektifitasan tim pada sebuah organisasi juga dapat meningkat. Metode yang digunakan dalam pengabdian ini adalah pemberian pelatihan dengan cara ceramah, diskusi, games, dan terakhir dilakukan evaluasi. Pelaksanaan pengabdian dilakukan secara daring dengan bantuan aplikasi *Zoom Meeting*. Peserta yang terlibat dalam pengabdian ini merupakan pengurus dan anggota PIK-R Express SMA Negeri 6 Samarinda sebanyak 27 orang. Hasil pengabdian ini terdapat peningkatan pemahaman akan pentingnya komunikasi internal pada organisasi. Peningkatan ini berdampak pada efektivitas tim dengan pre-test rata-rata sebesar 67 dan post-test sebesar 69, angka kenaikan sebesar 3%.

**Kata Kunci:** komunikasi internal; efektivitas tim; pelatihan organisasi.

**Abstract:** *A good organization needs members who can communicate well, so as to increase effectiveness of the team can also run smoothly. The purpose of this community service was to improve internal communication from organizational members so that team effectiveness in an organization can also increase. The method used in this service is the provision of training by lectures, discussions, games, and finally an evaluation. The implementation of the service is carried out online with the help of the Zoom Meeting application. Participants involved in this service were administrators and 27 members of PIK-R Express SMA Negeri 6 Samarinda. The results of this service have increased understanding of the importance of internal communication in the organization. This increase has an impact on the effectiveness of the team with an average pre-test of 67 and post-test of 69, an increase of 3%. The results of the evaluation of participants' reactions showed satisfaction and positivity.*

**Keywords:** *internal communication; team effectiveness; organizational training.*



#### Article History:

Received: 21-08-2022  
Revised : 30-08-2022  
Accepted: 16 -09-2022  
Online : 17-10-2022



*This is an open access article under the  
CC-BY-SA license*

## A. LATAR BELAKANG

Manusia sebagai makhluk sosial, pada dasarnya membutuhkan sosialisasi dan interaksi dengan orang lain. Manusia membutuhkan orang lain di dalam kehidupannya karena beberapa faktor. Dalam lingkup pelajar, kebutuhan untuk bersosialisasi ini dapat didapatkan salah satunya dengan berorganisasi. Organisasi adalah tempat sekumpulan individu atau perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama dengan menggunakan sumber-sumber yang dimiliki (Tanjung et al., 2021). Adapun organisasi yang memiliki satu tujuan akan melaksanakan tujuan tersebut bersama-sama pula. Dalam lingkup pelajar tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) sendiri terdapat banyak organisasi yang dapat diikuti oleh siswa, salah satunya yang menjadi sasaran pengabdian oleh penulis adalah Organisasi Pusat Informasi dan Konseling Remaja (PIK-R) Express yang bertempat di SMA Negeri 6 Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur.

Pada suatu organisasi, dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari hambatan-hambatan atau permasalahan-permasalahan yang dapat mengurangi efektivitas tim di dalam organisasi tersebut. Efektivitas tim mengacu pada sebuah kondisi terkoordinasinya antar anggota tim dalam upaya pencapaian tujuan tim serta kinerja tim (Prihatmoko, 2016). PIK-R yang merupakan organisasi di dalam lingkungan sekolah pun mengalami hambatan atau permasalahan pada organisasi yang akan berdampak pada efektivitas tim yang kurang maksimal. Berdasarkan hasil *Training Need Assessment* (TNA) atau asesmen kebutuhan pelatihan yang dilakukan pada PIK-R ditemukan hasil bahwa efektivitas tim organisasi tersebut berada pada kategori kurang. TNA sendiri adalah sebuah metode untuk mengetahui kebutuhan calon peserta pelatihan mengenai masalah atau kendala yang dialami, yang diperoleh dari berbagai sumber agar dapat menemukan solusi pemecahan masalah (Dewi et al., 2021).

Berdasarkan hasil TNA diketahui bahwa situasi pandemi COVID-19 dua tahun terakhir membuat intensitas komunikasi pada anggota organisasi menjadi kurang baik. Sejalan dengan ini, berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Aldizza & Santosa, (2021) mendapatkan bahwa selama masa pandemi COVID-19 anggota organisasi sering mengalami kesalah pahaman dan kesalahan komunikasi yang akibatnya berdampak tidak tercapainya tujuan organisasi. Penelitian Riendika & Waskito, (2022) juga menunjukkan bahwa anggota perusahaan mengalami kendala dalam berkomunikasi yang mengakibatkan pekerja kurang bisa saling berkoordinasi dengan pemimpin.

Sering terjadinya miskomunikasi antar anggota organisasi dan kurangnya pemahaman organisasi dalam meningkatkan komunikasi internal anggota organisasi, mempengaruhi proses kerja dan berdampak pada kinerja anggotanya. Temuan TNA ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hardianti et al., (2022) bahwa komunikasi dalam organisasi yang tidak berjalan dengan baik akan berakibat pada

pelaksanaan tugas harian dan program kerja yang tidak mencapai tujuan yang seharusnya. Selain itu membuat kurangnya pemahaman setiap anggota terhadap program kerjanya di masing-masing bidang yang tidak berjalan sebagaimana seharusnya berdasarkan jabatannya.

Peranan komunikasi yang dilakukan oleh beberapa pihak internal dalam organisasi menjadi bagian penting dari sebuah organisasi. Komunikasi menjadi penting sebab, komunikasi adalah alat yang digunakan di dalam sebuah organisasi untuk saling memahami dan mengintegrasikan ide-ide serta gagasan antara satu anggota kepada anggota lain sehingga membentuk hubungan yang harmonis demi tercapai tujuan organisasi (Syahru & Putri, 2021). Berkaitan dengan hal ini menurut Speen (dalam Triana dkk, 2016) kinerja seseorang dapat dimaksimalkan melalui program promosi, motivasi, komunikasi, serta pengakuan. Dengan demikian komunikasi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja seseorang di dalam organisasi. Komunikasi antara anggota akan berdampak signifikan pada kualitas kehidupan organisasi tersebut (Nafiudin, 2020).

Menurut Arni, (2015) ketika komunikasi di dalam organisasi berjalan dengan lancar, maka dapat membuat organisasi berjalan dengan lancar dan mencapai sukses. Komunikasi internal sendiri dapat didefinisikan sebagai perilaku yang dilakukan di dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk pertukaran informasi antara setiap individu yang berada di dalamnya seperti pengiriman dan penerimaan pesan (Febianti et al., 2020). Dalam suatu organisasi, komunikasi internal yang terjalin menjadi salah satu komponen yang menjadi penunjang terbentuknya efektivitas tim antara individu dalam organisasi, dan berperan dalam meningkatkan kemampuan kerja anggota dan tim yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi (Aziz & Faraz, 2020; Febianti et al., 2020). Selain itu, komunikasi internal dapat menggerakkan sebuah tim untuk mencapai sasaran yang berkaitan dengan tugas-tugasnya (Setiadi, 2015).

Ketika komunikasi internal antara masing-masing anggota dalam organisasi tidak terjalin dengan baik, maka akan menimbulkan masalah-masalah yang mana kerap kali ditemui dalam sebuah organisasi. Hal tersebut umumnya terkait dengan masalah informasi yang terkadang kurang jelas atau kurang detail, informasi yang disampaikan oleh atasan/ketua juga tidak dibarengi dengan keterangan lebih lanjut, kesalahpahaman antar anggota dalam lingkup divisi atau tim kerja hingga terjadinya multitafsir terhadap suatu informasi yang berdampak pada kinerja di organisasi tersebut baik secara individu maupun dalam sebuah tim (Aziz & Faraz 2020).

Komunikasi internal dalam sebuah organisasi memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi karena berpengaruh terhadap terciptanya keefektifan sebuah tim dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk menghasilkan output maksimal yang tidak lain merupakan tujuan

dan sasaran dari organisasi tersebut. Dengan demikian direkomendasikan untuk melakukan peningkatan komunikasi internal dalam sebuah organisasi. Hasil penelitian sebelumnya oleh Hasugian, (2017) dan Satlita, (2005) menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi internal meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka tujuan dari pengabdian ini adalah untuk meningkatkan komunikasi internal dengan anggota PIK-R Express SMA Negeri 6 Samarinda demi meningkatnya keefektivitasan tim dalam organisasi tersebut.

## **B. METODE PELAKSANAAN**

Kegiatan pelatihan ini diikuti oleh pengurus dan anggota PIK-R Express SMA Negeri 6 Samarinda yang dilaksanakan melalui aplikasi *Zoom Meeting*. Jumlah peserta yang terlibat dalam pengabdian ini adalah 27 orang. Narasumber atau pemateri adalah profesional di bidang Ilmu Komunikasi Pelatihan ini terdiri dari beberapa tahap yang meliputi tahap identifikasi masalah, penyusunan modul pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi pelatihan sebagaimana dijelaskan berikut ini.

### **1. Identifikasi Masalah**

Proses identifikasi masalah dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi di dalam organisasi. Identifikasi masalah dilakukan dengan menggunakan *Training Need Assessment* (TNA) yang di dalamnya mencakup beberapa metode meliputi kuesioner, observasi, dan wawancara.

### **2. Penyusunan Modul Pelatihan**

Penyusunan modul pelatihan dilakukan setelah mengetahui kebutuhan materi pelatihan dalam organisasi PIK-R Express yang didapatkan melalui TNA. Adapun modul pelatihan secara garis besar memuat tentang detail seluruh rangkaian acara dan materi pelatihan.

### **3. Pelaksanaan Pelatihan**

Kegiatan pelatihan dilaksanakan melalui aplikasi *Zoom Meeting* yang dimulai pada pukul 08.30-12.10 WITA. Pelatihan yang dilaksanakan terdiri dari metode ceramah, diskusi, dan *games* atau permainan. Metode ceramah sendiri merupakan cara pemateri dalam menjelaskan atau menerangkan secara lisan di depan peserta secara langsung (Savira et al., 2018). Di akhir sesi ceramah, pemateri menyampaikan kesimpulan dari materi yang telah dibahas. Metode lainnya yaitu *games* yang bertujuan untuk membangun kembali semangat para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan, membuat suasana pelatihan menjadi lebih interaktif, dan melatih kepekaan serta membangun komunikasi antar peserta, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. *Rundown* Acara Pelatihan

No.	Waktu		Kegiatan/Materi	Deskripsi Kegiatan/Pemateri
	Jam	Durasi		
1.	08.00-08.30	30'	Persiapan Peserta	Peserta mulai memasuki <i>room zoom</i>
2.	08.30-09.15	10'	Pembukaan	MC & Moderator
3.	09.15-09.30	15'	<i>Pre-Test</i>	Peserta mengisi <i>form pre-test</i> (evaluasi kognitif)
4.	09.30-09.40	10'	Kertas Harapan	Peserta menuliskan harapannya di kertas
5.	09.40-09.50	10'	<i>Ice Breaking 1</i> ( <i>Games</i> Motivasi)	1. Ketua divisi menyapa para anggotanya 2. Para anggotanya menyapa kembali ketuanya 3. Anggota menyapa para anggota lainnya
6.	09.50-10.20	30'	Pemaparan Materi Komunikasi Organisasi	Annisa Wahyuni Arsyad, S.I.P., MM
7.	10.20-10.30	10'	<i>Games</i> Mitos atau Fakta	Panitia menunjuk 3-5 peserta untuk bermain <i>games</i> , peserta lain akan bergantian dalam menjawab
8.	10.30-10.50	20'	Pemaparan Materi Komunikasi Internal	Annisa Wahyuni Arsyad, S.I.P., MM
9.	10.50-11.30	40'	Sesi Diskusi & tanya jawab	1. Moderator memandu peserta dalam sesi diskusi 2. Moderator mempersilahkan pemateri menjawab 5 pertanyaan
10.	11.30-12.00	30'	<i>Games</i> Sambung Kata	Peserta memainkan <i>game</i> sambung kata pada tiap kelompok di <i>breakout room zoom</i> .
11.	12.00-12.10	10'	Penutup	1. Panitia mengarahkan peserta untuk mengisi <i>post test</i> dan evaluasi reaksi pelatihan 2. MC menutup acara

#### 4. Evaluasi Pelatihan

Dalam melakukan sebuah pelatihan, diperlukan evaluasi yang bertujuan untuk menunjukkan apakah suatu tujuan dari pelatihan tersebut telah tercapai. Evaluasi pelatihan sering didefinisikan sebagai proses sistematis pengumpulan data untuk menentukan apakah pelatihan itu efektif (Goldstein & Ford, 2002). Pada pelatihan ini menggunakan model evaluasi Kirkpatrick, khususnya pada level 1 dan level 2. Pada level 1 yaitu reaksi peserta. Sementara pada level 2 yaitu pemahaman atau pengetahuan peserta sebelum dan sesudah pelatihan (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Pelatihan

Peserta pelatihan adalah anggota PIK-R Express SMAN 6 Samarinda yang terdiri dari ketua, koordinator bidang, dan anggota. Jumlah peserta dalam pelatihan ini adalah 27 orang. Adapun distribusi peserta, seperti terlihat pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Karakteristik Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	0	0%
2	Perempuan	27	100%
	Total	27	100%

Berdasarkan tabel 2 tersebut dapat diketahui bahwa peserta yaitu anggota PIK-R Express SMAN 6 Samarinda tidak ada yang berjenis kelamin laki-laki atau 0 persen, dan perempuan berjumlah 27 orang atau 100 persen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian didominasi seluruhnya oleh anggota dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang atau 100 persen.

Pelaksanaan pelatihan dimulai dengan persiapan peserta memasuki room pertemuan dan pembukaan oleh moderator kegiatan. Setelahnya dilakukan pengisian pretest oleh para peserta. Sebelum kegiatan inti dilakukan ice breaking yang bertujuan untuk membangun semangat para peserta sebelum pelatihan dan membangun komunikasi antar peserta. Setelah melakukan games, kegiatan utama adalah penyampaian materi terkait komunikasi organisasi oleh trainer. Penyampaian materi oleh trainer terbagi menjadi dua bagian yang dipisahkan oleh sesi ice breaking kedua. Materi pertama terkait komunikasi organisasi. Setelahnya dilakukan ice breaking kedua yang bertujuan untuk membangun kembali semangat para peserta dalam mengikuti kegiatan training dan agar interaksi peserta lebih aktif lagi. Setelah pelaksanaan ice breaking kedua, trainer kembali menyampaikan materi terkait komunikasi internal. Selanjutnya yaitu sesi games yang bertujuan untuk melatih kepekaan serta membangun komunikasi antar peserta diiringi dengan diskusi bersama trainer mengenai materi yang telah disampaikan. Sesi ini juga bagian utama kegiatan. Terakhir adalah closing statement oleh trainer mengenai materi yang telah disampaikan secara garis besar juga pada bagian penutup, para peserta mengisi kembali form post-test evaluasi kognitif dan evaluasi reaksi, seperti pada Gambar 1, Gambar 2 dan Gambar 3.

**Gambar 1.** Kegiatan Penyampaian Materi oleh Trainer



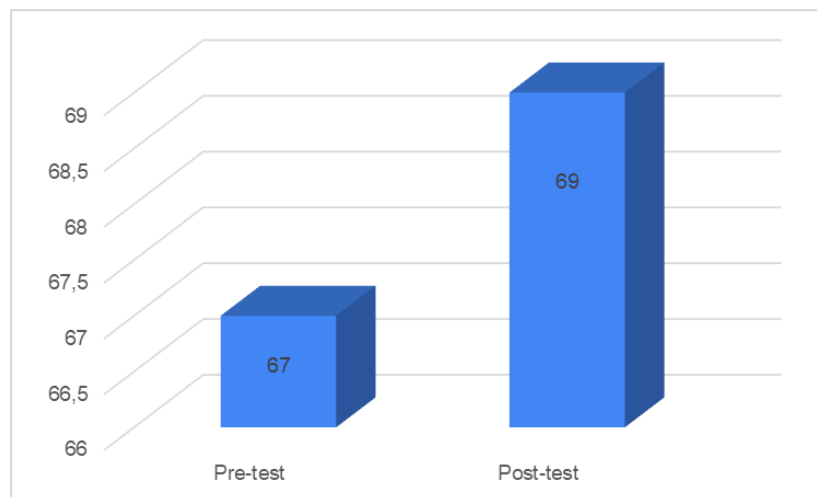
**Gambar 2.** Sesi Ice Breaking Pelatihan



**Gambar 3.** Closing Statement Trainer

## 2. Hasil Pelatihan

Evaluasi untuk melihat efektivitas pelatihan dengan cara peserta diberi pertanyaan mengenai komunikasi internal organisasi yang berjumlah 15 soal untuk mengukur tingkat pengetahuan atau pemahaman antara sebelum dan setelah diadakannya pelatihan. Oleh karena itu, soal diberikan saat sebelum pelatihan dilakukan (*pretest*) dan sesudah pelatihan dilakukan (*posttest*). Nilai yang diberikan adalah dari rentang 0-100. Adapun hasil keseluruhan yang diperoleh dari 27 peserta, seperti terlihat pada Gambar 4.

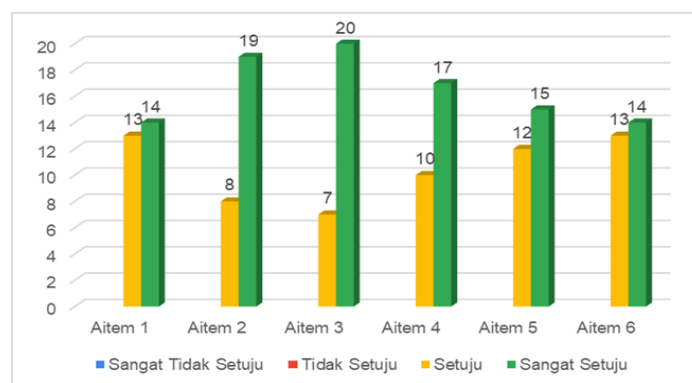


**Gambar 4.** Hasil Evaluasi Kognitif (Perbandingan *Pretest* dan *Posttest* Kognitif)

Berdasarkan Gambar 4, maka dapat diketahui bahwa terdapat perbedaan skor evaluasi kognitif pada *pre-test* dan *post-test* para peserta terkait pengetahuan dan pemahaman mengenai komunikasi internal organisasi untuk meningkatkan kinerja yang ada dalam organisasi. Dari 27 peserta, sebelum dilakukannya pelatihan (*pre-test*) diketahui nilai rata-rata tingkat pemahaman peserta sebesar 67, dan sesudah dilakukannya pelatihan (*post-test*) diketahui nilai rata-rata pemahaman peserta meningkat menjadi 69. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat kenaikan pengetahuan dan pemahaman oleh para peserta setelah dilakukannya pelatihan yaitu sebanyak 3%.

### 3. Evaluasi Reaksi dari Pelaksanaan Pengabdian

Selain mengukur level kognitif, peneliti juga melakukan pengukuran level reaksi untuk menilai kepuasan peserta terhadap *trainer* dan terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian secara keseluruhan. Adapun pilihan respon yang diberikan adalah dari sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Berikut hasil respon peserta terkait 6 item yang tercantum, seperti terlihat pada Gambar 5.



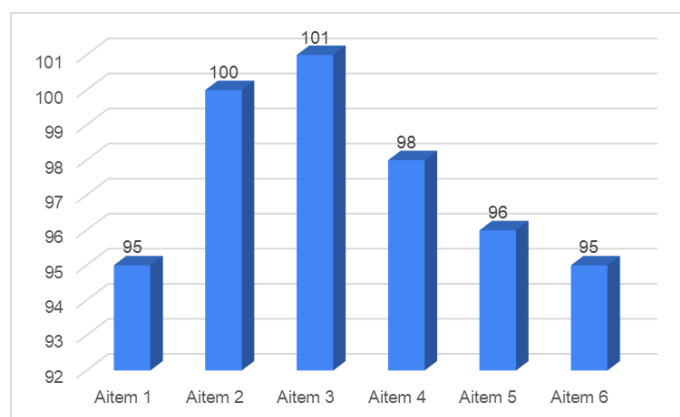
**Gambar 5.** Hasil Evaluasi Reaksi Trainer per Item

Keterangan:

- Item 1: Trainer menyampaikan materi dengan jelas dan mudah untuk dimengerti
- Item 2: Trainer siap dan paham terkait dengan topik yang disampaikan
- Item 3: Trainer mendengarkan serta memberi respon yang baik kepada peserta
- Item 4: Trainer mampu memotivasi peserta untuk menyampaikan pendapat terkait topik *training*
- Item 5: Trainer memberikan contoh-contoh faktual serta mudah dipahami
- Item 6: Trainer menyampaikan materi dengan urut dan terstruktur

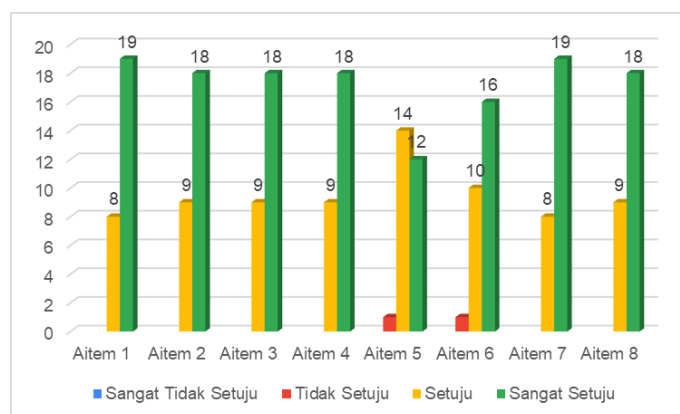
Berdasarkan Gambar 5, diketahui bahwa para peserta paling banyak memberikan penilaian sangat setuju pada item ke-3 yaitu terkait kemampuan trainer dalam mendengarkan dan memberikan respon yang baik kepada peserta yaitu sebanyak 20 orang dari 27 orang.





**Gambar 6.** Hasil Evaluasi Reaksi Trainer Keseluruhan

Kemudian dari gambar 6. juga diketahui bahwa item ke-3 dinilai paling baik dibanding aspek lainnya dengan nilai total 101. Adapun aspek yang paling banyak dinilai masih kurang dibanding aspek lainnya adalah pada aspek ke-1 dan ke-6 yaitu mengenai bagaimana kemampuan trainer dalam menyampaikan materi dengan urut dan mudah dipahami oleh peserta. Selain mengukur level reaksi trainer, peneliti juga melakukan pengukuran reaksi terkait dengan pelaksanaan pelatihan untuk mengetahui respon peserta mengenai pelatihan yang sudah dilaksanakan. Adapun respon yang diberikan adalah dari sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, dan sangat setuju. Berikut hasil respon peserta terkait 8 aspek, seperti terlihat pada Gambar 7.



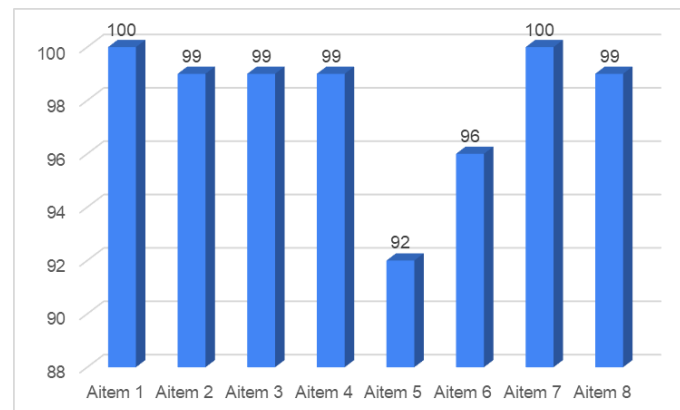
**Gambar 7.** Hasil Evaluasi Reaksi Pelaksanaan Pelatihan per Aspek

Keterangan:

- Item 1: Topik yang disampaikan menarik
- Item 2: Topik yang disampaikan oleh trainer sesuai dengan kebutuhan saya
- Item 3: Materi yang diberikan pada *training* ini dapat saya terapkan dalam bertugas di organisasi
- Item 4: Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan diadakannya *training* ini
- Item 5: Materi tertulis yang diberikan mudah dipahami dan bermanfaat
- Item 6: Diskusi yang dilakukan dalam *training* ini membantu saya dalam memahami materi
- Item 7: Saya mendapatkan pengetahuan, pemahaman, serta keterampilan baru

dari *training* ini

Item 8: Secara keseluruhan, *training online* ini bermanfaat untuk saya



**Gambar 8.** Hasil Evaluasi Reaksi Pelaksanaan Pelatihan Keseluruhan.

Berdasar Gambar 8 diketahui bahwa para peserta paling banyak memberikan penilaian sangat setuju pada item ke-1 dan ke-7 yaitu terkait topik pelatihan yang menarik dan dapat memberikan pengetahuan serta keterampilan baru kepada peserta yaitu sebanyak 19 orang dari 27 orang. Selain itu, dari Gambar 8 juga diketahui bahwa item 1 dan 7 dinilai paling baik dibanding aspek lainnya dengan nilai total 100. Adapun item yang paling banyak dinilai masih kurang dibanding item lainnya adalah pada item ke-5 yaitu mengenai seberapa mudah dipahami dan bermanfaatnya materi tertulis yang diberikan.

Secara keseluruhan, dari evaluasi reaksi diketahui bahwa rata-rata para peserta beranggapan bahwa trainer sudah memiliki kemampuan dan pemahaman yang baik akan topik yang dibahas dalam pelatihan yang diadakan. Trainer memberikan respon yang baik dan memotivasi peserta untuk dapat aktif berpendapat dalam diskusi. Cara trainer dalam berinteraksi dengan peserta selama pelatihan membuat peserta dapat berdiskusi secara interaktif dengan trainer dan mendapatkan pengetahuan yang baru setelah diberikannya pelatihan. Peserta juga memberikan anggapan bahwa pelatihan yang dilakukan telah memberikan pengetahuan serta keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam melaksanakan kinerja dalam organisasi.

Adanya komunikasi antara pihak-pihak internal dalam organisasi secara terbuka, di mana anggota tim dapat berbagi pendapat dan idenya serta terbuka terhadap umpan balik berperan dalam pembentukan sebuah tim kerja yang efektif (Prihatmoko, 2016). Komunikasi internal termasuk di dalamnya aktivitas dan interaksi yang terjadi dalam tim akan berperan terhadap terbentuknya efektivitas tim dalam organisasi yang mana hal tersebut dapat menggerakkan sebuah tim untuk mencapai sasaran yang berkaitan dengan tugas-tugasnya (Setiadi, 2015). Komunikasi internal yang terjalin dengan baik antara individu dalam organisasi akan menyebabkan koordinasi serta kerjasama dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

berjalan dengan baik, dimana keragu-raguan dan kesalahpahaman antar individu dapat dihindari sehingga proses penyampaian dan penerimaan informasi ataupun petunjuk dapat dipahami dengan jelas yang pada akhirnya akan berdampak pada efektivitas tim dalam sebuah organisasi (Rusmaini, 2019).

Komunikasi internal yang baik diikuti dengan komitmen antara masing-masing individu dalam organisasi memiliki peranan dalam hal membangun sebuah tim kerja yang efektif. Lasmi et al., (2021) menyatakan bahwa komunikasi yang melibatkan setiap individu di dalam sebuah organisasi memberikan pengaruh terhadap jalannya kegiatan organisasi yang di dalamnya termasuk mengenai efisiensi kerja, efektivitas kerja tim, ataupun kinerja karyawan dan organisasi. Wandu et al., (2019) menyatakan bahwa efektivitas tim akan sangat menentukan suatu pencapaian-pencapaian tertentu dari sebuah organisasi (Aziz & Faraz 2020). Efektivitas sendiri pada dasarnya ditentukan oleh tercapainya tujuan organisasi dan juga berkaitan dengan kesesuaian dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya (Febianti et al., 2020).

Peranan komunikasi internal sebuah organisasi terhadap keefektifitasan tim juga telah dibuktikan melalui pelatihan atau penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Halimatusha'diah, (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung secara positif komunikasi terhadap efektivitas tim. Artinya, apabila komunikasi dalam sebuah organisasi terjalin dengan baik, maka juga akan tercipta efektivitas tim yang semakin baik. Selain itu, pelatihan yang dilakukan oleh Aziz & Faraz (2020) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu pelatihan komunikasi internal yang efektif berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan keefektifitasan sebuah tim. Dengan demikian, pelatihan yang dilakukan pada anggota PIK-R pun memiliki hasil yang sama yaitu menunjukkan adanya perubahan yang dilihat dari hasil evaluasi kognitif dimana terdapat peningkatan pemahaman mengenai komunikasi internal pada organisasi.

Adapun kendala dalam melakukan pelatihan adalah metode pelatihan sepenuhnya dilakukan secara online sehingga pelaksana kurang dapat mengontrol kondisi peserta untuk dapat fokus pada materi pelatihan yang diberikan. Selain itu, materi pada soal evaluasi kognitif pun kurang ditekankan kembali saat penyampaian materi karena banyaknya materi yang diberikan, sehingga walaupun peserta sudah mengikuti pelatihan secara keseluruhan namun ketika menjawab soal post-test tetap merasa kurang paham akan jawaban yang benar.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari pelaksanaan pengabdian ini adalah terdapat peningkatan pemahaman akan pentingnya komunikasi internal pada organisasi yang berdampak pada efektivitas tim walaupun belum secara signifikan. Hasil menunjukkan peningkatan, pre-test rata-rata sebesar 67 dan post-test sebesar 69, sehingga angka kenaikan yaitu sebesar 3 persen. Adapun dari hasil evaluasi reaksi, peserta secara keseluruhan merasa puas dengan pelatihan yang diberikan juga respon yang positif terhadap trainer. Saran selanjutnya adalah melakukan pelatihan lanjutan mengenai pembentukan kelekatan /kohesivitas pada organisasi agar Organisasi PIK-R menjadi lebih efektif kedepannya.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Tim penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman yang telah mendanai kegiatan pengabdian ini sehingga terlaksana dengan baik, juga kepada Organisasi PIK-R Express SMA Negeri 6 Kota Samarinda Kalimantan Timur atas kerjasamanya sebagai peserta pelatihan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Aldizza, D. B., & Santosa, H. P. (2021). Iklim komunikasi organisasi PSIS Semarang pada masa pandemi covid-19. *Interaksi Online*, 10(1), 37–53. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/interaksi-online/article/view/32659><https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/interaksi-online/article/download/32659/26208>
- Arni, M. (2015). *Komunikasi organisasi*. Bumi Aksara.
- Aziz, H. N. &, Nashori, H. F., & Faraz. (2020). Pengaruh pelatihan komunikasi efektif dalam meningkatkan efektivitas tim. *Jurnal Pendidikan & Budaya Warta Pendidikan*, 28–36.
- Dewi, V. I., Iskandarsyah, T., Sulungbudi, B. M., & ... (2021). Program pelatihan sustaining competitive and responsible enterprises mendorong umkm bangkit di era pandemi. ... (*Jurnal Masyarakat ...*, 5(6), 4–12. Retrieved from <http://journal.ummat.ac.id/index.php/jmm/article/view/4820><https://journal.ummat.ac.id/index.php/jmm/article/download/4820/pdf>
- Febianti, F., Kusdinar, R., & Maulana, R. I. (2020). Pengaruh komunikasi internal terhadap efektivitas kabupaten sumedang. *Shaut Al-Maktabah: Jurnal Perpustakaan, Arsip Dan Dokumentasi*, 12(2), 201–226.
- Goldstein, I., & Ford, K. (2002). *Training in Organizations Needs assessment, development and evaluation*. Brooks/Cole.
- Halimatusha'diah. (2013). Pengaruh komunikasi dan kepercayaan terhadap efektivitas tim kelompok kerja guru sekolah dasar Kecamatan Koja Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 727–737.
- Hardianti, I., Manalu, D. D., Hidayat, T., Sazali, H., Andinata, M., Komunikasi, I., ... Sumatera, N. (2022). Dampak masa pandemi covid-19 terhadap komunikasi organisasi. *Profesional Jurnal Komunikasi & Administrasi Publik*, 0(1), 213–216.
- Hasugian, M. (2017). Upaya komunikasi internal dalam meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit jiwa daerah atma husada mahakam. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(4), 13–25.

- Kirkpatrick Donald & Kirkpatrick James. (2006). *Evaluating training programs the four levels*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2021). Membangun Kerjasama tim yang efektif dalam organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v2i1.509>
- Nafiudin. (2020). Peningkatan kinerja karyawan pada dealer honda auto serang banten melalui employee engagement dan komunikasi interna. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 61–83. Retrieved from <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://sersec.org/journals/index.php/IJAST/article>
- Prihatmoko, R. L. E. (2016). Hubungan antara kompetensi kerja tim dan efektivitas tim proyek pada kerja kelompok mahasiswa psikologi usd. *Jurnal Penelitian*, 20, 16–24.
- Riendika, M A & Waskito, B. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada masa pandemi covid-19 di bagian protokol dan komunikasi pimpinan sekretariat daerah kota bandar lampung. *Jurnal Kebijakan Dan Pelayanan Publik (e-JKPP)*, 8(1). Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/269107473\\_What\\_is\\_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil\\_wars\\_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625](https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625)
- Rusmaini. (2019). Pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja pegawai di perguruan tinggi kota Palembang , Indonesia. *Jurnal of Islamic Education Management*, 5(1), 61–68.
- Satlita, L. (2015). Program komunikasi internal untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 5(1). <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v5i1.3821>
- Savira, A. N., Fatmawati, R., & Muhammad, R. M. & E. (2018). Peningkatan minat belajar siswa dengan menggunakan metode ceramah interaktif. *Journal Focus Action of Research Mathematic (Factor M)*, 1(1), 43–56. [https://doi.org/10.30762/factor\\_m.v1i1.963](https://doi.org/10.30762/factor_m.v1i1.963)
- Setiadi, I. K. (2015). Kajian pengaruh kuasa kepemimpinan, model mental dan efektivitas tim kerja terhadap komitmen kepada organisasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 81–104. <https://doi.org/10.35590/jeb.v2i2.712>
- Syahru, R., & Putri, Y. R. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi melalui media digital terhadap kinerja pengurus lembaga dakwah kampus level mandiri sebandung raya selama masa pandemi covid-19 the Effect of Organizational Communication Through Digital Media on the Performance of the Mana. *EProceedings of Management*, 8(3).
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., ... Silalahi, M. (2021). *Organisasi dan Manajemen* (p. 200). p. 200. Yayasan Kita Menulis.
- Triana, A., & Utami, H N & Ruhana, I. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap knowledge sharing dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 86–93.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.