

Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota BEM Fakultas di UNISSULA

Muhammad Fajrul Falah¹, Abdurrohimi²

¹ Mahasiswa, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

² Dosen, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

**Corresponding Author:*
abdurrohimi@unissula.ac.id

Abstrak

Komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam keberlangsungan organisasi kemahasiswaan. Rendahnya komitmen organisasi dapat menghambat efektivitas pelaksanaan program dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek penelitian berjumlah 68 anggota BEM Fakultas yang dipilih menggunakan teknik cluster random sampling. Instrumen penelitian berupa skala komunikasi interpersonal, skala budaya organisasi, dan skala komitmen organisasi. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dan korelasi parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi ($R = 0,833$; $p < 0,05$). Secara parsial, komunikasi interpersonal berhubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi ($r = 0,589$; $p < 0,05$), demikian pula budaya organisasi yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi ($r = 0,389$; $p < 0,05$). Hasil penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif dan budaya organisasi yang positif berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi anggota BEM Fakultas.

Kata Kunci: komitmen organisasi, komunikasi interpersonal, budaya organisasi

Abstract

Organizational commitment is an important factor in the sustainability of student organizations. Low organizational commitment can hinder the effectiveness of program implementation and the achievement of organizational goals. This study aims to examine the relationship between interpersonal communication and organizational culture with organizational commitment among members of the Faculty Student Executive Board (BEM) at Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). This study employed a quantitative approach with a correlational method. The research subjects consisted of 68 members of the Faculty BEM selected using a cluster random sampling technique. The research instruments included an interpersonal communication scale, an organizational culture scale, and an organizational commitment scale. Data analysis was conducted using multiple

linear regression and partial correlation analysis. The results showed a significant relationship between interpersonal communication and organizational culture with organizational commitment ($R = 0.833$; $p < 0.05$). Partially, interpersonal communication was positively and significantly related to organizational commitment ($r = 0.589$; $p < 0.05$), as was organizational culture, which also showed a positive and significant relationship with organizational commitment ($r = 0.389$; $p < 0.05$). These findings confirm that effective interpersonal communication and a positive organizational culture play an important role in enhancing the organizational commitment of Faculty BEM members.

Keywords: *organizational commitment, interpersonal communication, organizational culture*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu wadah strategis bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi diri di luar kegiatan akademik. Keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, tetapi juga menjadi sarana pembelajaran sosial yang melatih kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, serta tanggung jawab terhadap tugas dan peran yang diemban. Melalui aktivitas organisasi, mahasiswa diharapkan mampu mengembangkan sikap profesional, komitmen, serta integritas yang kelak berguna dalam dunia kerja dan kehidupan bermasyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi kemahasiswaan, sangat ditentukan oleh tingkat komitmen organisasi para anggotanya. Komitmen organisasi merupakan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang tercermin dalam loyalitas, keterlibatan aktif, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Greenberg & Baron dalam Hartini dkk., 2021). Anggota yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab, kedisiplinan, serta kesediaan untuk mengerahkan usaha terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

Namun, dalam praktiknya organisasi kemahasiswaan sering menghadapi permasalahan rendahnya komitmen organisasi. Fenomena tersebut dapat terlihat dari rendahnya kehadiran anggota dalam kegiatan organisasi, kurangnya partisipasi aktif dalam program kerja, lemahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas, serta tingginya tingkat ketidaksiplinan. Kondisi ini tidak jarang menimbulkan hambatan dalam pelaksanaan program organisasi dan berdampak pada tidak tercapainya tujuan yang telah direncanakan.

Permasalahan rendahnya komitmen organisasi juga ditemukan pada organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa pengurus dan anggota BEM Fakultas, ditemukan adanya kecenderungan menurunnya partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi, terutama pada kegiatan rutin dan rapat koordinasi. Beberapa anggota juga

menunjukkan kurangnya konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah disepakati bersama.

Salah satu faktor yang diduga berperan penting dalam membentuk komitmen organisasi adalah komunikasi interpersonal. Pratama dan Rahman (2019) Komunikasi interpersonal merupakan proses komunikasi antara individu, baik melalui percakapan langsung secara tatap muka maupun melalui media, yang memungkinkan terjadinya perubahan perilaku berdasarkan pemahaman bersama antara kedua pihak. Komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan adanya keterbukaan, empati, sikap positif, dukungan, serta kesetaraan antarindividu. Dalam konteks organisasi, komunikasi interpersonal menjadi sarana utama untuk menyampaikan informasi, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menyelesaikan konflik yang muncul di antara anggota organisasi.

Komunikasi interpersonal yang tidak berjalan dengan baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik interpersonal, serta menurunnya rasa kebersamaan antaranggota. Sebaliknya, komunikasi interpersonal yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat keterlibatan anggota dalam organisasi. Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang baik diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi anggota.

Selain komunikasi interpersonal, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi komitmen organisasi. Budaya organisasi mencakup seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi anggotanya. Rivai dan Mulyadi (Baribin dan Saputri 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai landasan dalam pengambilan keputusan serta sebagai pengarah perilaku anggota organisasi.

Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan rasa nyaman, rasa memiliki, serta kebanggaan anggota terhadap organisasi. Anggota yang merasa nilai-nilai pribadinya selaras dengan nilai organisasi cenderung menunjukkan loyalitas dan komitmen yang lebih tinggi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan peran, konflik nilai, serta rendahnya keterikatan anggota terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian fenomena dan kajian teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi merupakan dua faktor penting yang berkontribusi terhadap pembentukan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan kajian pada hubungan komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung.

1.2 Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji hubungan antara komunikasi interpersonal dan budaya

organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung.

1.3 Landasan Teori dan Kajian Penelitian Sebelumnya

Komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan keterikatan individu terhadap organisasi yang ditandai dengan loyalitas, keterlibatan, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Greenberg dan Baron menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana individu mengidentifikasi diri dengan organisasi serta bersedia berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan bersama. Varona (Wardhana, 2018) membagi komitmen organisasi ke dalam empat aspek, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif, dan komitmen perilaku.

Komunikasi interpersonal didefinisikan sebagai proses pertukaran pesan secara langsung antarindividu yang bersifat dua arah dan memungkinkan terjadinya umpan balik secara langsung. Komunikasi interpersonal yang efektif ditandai dengan keterbukaan, empati, sikap positif, dukungan, dan kesetaraan. Dalam organisasi, komunikasi interpersonal berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi, serta meminimalkan konflik antaranggota.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi anggotanya. Luthans (Muis dkk., 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman bagi anggota dalam bersikap dan bertindak sesuai dengan nilai yang berlaku dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat tercermin dari keterlibatan anggota, konsistensi penerapan aturan, kemampuan adaptasi, serta kejelasan misi organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi. Purwanto dkk. (2023) menemukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Onsardi dan Febriyansah (2025) juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif mampu meningkatkan loyalitas dan keterikatan anggota terhadap organisasi.

Selain itu, budaya organisasi terbukti memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Penelitian Ayal dkk. (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hasil serupa juga ditemukan oleh Daslim dkk. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan loyalitas dan keterikatan anggota terhadap organisasi.

Maudy (2023) juga mengemukakan bahwa keselarasan antara komunikasi interpersonal dan budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasi, sehingga peningkatan kualitas komunikasi interpersonal dan penguatan budaya organisasi berpotensi untuk meningkatkan komitmen organisasi. Implikasinya adalah komitmen anggota BEM dapat ditingkatkan dengan memperbaiki komunikasi interpersonal dan budaya organisasi.

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi merupakan

faktor penting yang berkontribusi terhadap pembentukan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan kedua variabel tersebut dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Desain korelasional digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas di Universitas Islam Sultan Agung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah cluster random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak berdasarkan kelompok atau klaster tertentu. Sampel penelitian berjumlah 68 responden yang berasal dari beberapa fakultas, dengan pertimbangan keseragaman karakteristik organisasi dan ketersediaan responden.

Instrumen penelitian yang digunakan berupa skala psikologi dengan model skala Likert. Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan empat aspek komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif, dan komitmen perilaku. Skala komunikasi interpersonal disusun berdasarkan aspek keterbukaan, empati, sikap positif, dukungan, dan kesetaraan. Sementara itu, skala budaya organisasi disusun berdasarkan aspek nilai, norma, kebiasaan, orientasi pada anggota, dan orientasi pada hasil.

Sebelum digunakan dalam penelitian, seluruh instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan alat ukur. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan simultan antara variabel komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Selain itu, korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian terlebih dahulu dianalisis melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier.

3.1 Uji Asumsi

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p) pada masing-masing variabel penelitian berada di atas 0,05. Tabel berikut menyajikan hasil uji normalitas.

Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (p) dibawah 0,05 dan hal ini menunjukkan bahwa variable penelitian tidak berdistribusi dengan normal. Dilakukan kembali uji normalitas residu pada variabel komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang diketahui menghasilkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan komitmen organisasi terdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan terdapatnya hubungan atau tidak adanya hubungan variabel tersebut, dengan menganalisis arah hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung. Metode F linier dengan program SPSS 26.0 untuk memungkinkan pengujian deskriptif, analisis dan penjelasan pada data yang dikumpulkan. Uji linearitas pada variabel Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi menghasilkan nilai F linear 166,595 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 ($p \leq 0,05$). Hasil tersebut yang menunjukkan adanya hubungan linear antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi.

Uji linearitas pada variabel Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi menghasilkan nilai F linear 261,489 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 ($p \leq 0,05$). Hasil tersebut yang menunjukkan adanya hubungan linear antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui atau menguji korelasi antar variabel bebas dengan model regresi. Jika tidak ada korelasi antar variabel bebas dapat dikatakan model regresi baik. Pedoman uji multikolineritas yaitu skor *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10 dan skor *Tolerance* $> 0,1$. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada penelitian yang dilakukan didapat nilai VIF = 1,985 (< 10) dan nilai *Tolerance* = 0,504 ($> 0,1$). Kesimpulan dari hasil penelitian membuktikan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi atau tidak adanya multikolineritas pada kedua variabel bebas.

3.2 Uji Hipotesis

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $R = 0,833$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,694 menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara simultan memberikan kontribusi sebesar 69,4% terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan komitmen organisasi. Hasil uji korelasi parsial menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,589$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin antar anggota organisasi, semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Hasil uji korelasi parsial menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,389$ dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan

bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif mendorong anggota untuk memiliki loyalitas dan keterikatan yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh uji asumsi terpenuhi, sehingga analisis regresi linier dapat digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel. Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara simultan maupun parsial memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi.

Komunikasi interpersonal memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas interaksi antaranggota organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk keterikatan emosional, loyalitas, serta keterlibatan anggota dalam organisasi. Komunikasi yang terbuka, empatik, dan suportif mampu menciptakan suasana organisasi yang kondusif dan meningkatkan rasa memiliki anggota terhadap organisasi.

Budaya organisasi juga berperan signifikan dalam membentuk komitmen organisasi. Nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi memberikan pedoman perilaku bagi anggota serta menciptakan rasa kebersamaan. Budaya organisasi yang positif mendorong anggota untuk mempertahankan keanggotaannya dan berkontribusi secara optimal dalam organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa penguatan komunikasi interpersonal dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasi anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi pada anggota BEM Fakultas Universitas Islam Sultan Agung. Komunikasi interpersonal memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap komitmen organisasi dibandingkan budaya organisasi, meskipun keduanya berperan secara signifikan.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pengurus organisasi BEM Fakultas dapat meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal melalui forum diskusi terbuka, evaluasi rutin, serta penguatan kerja sama tim. Selain itu, penguatan budaya organisasi melalui penanaman nilai, norma, dan kebiasaan positif perlu dilakukan secara konsisten guna meningkatkan komitmen anggota.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayal, A., Tewal, B., & Trang, I. (2019). *Pengaruh budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen organisasi di kantor kecamatan sonder*. 7(4), 4524–4533.
- Baribin, D. P., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jrmsi - jurnal riset manajemen sains indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Daslim, C., Syawaluddin, Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). *Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada pt. Tahta sukses abadi medan*. 6(1), 136–146.
- Hartini, H., Rahmawati, R., & Asmin, E. A. (2021). Motivasi, komitmen organisasi, kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal manajemen*, 12(1), 52. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v12i1.3950>
- Maudy Rizkiana Poedjadi. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal dengan komitmen karyawan es.clo. *Concept: journal of social humanities and education*, 2(3), 215–225. <https://doi.org/10.55606/concept.v2i3.599>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (jurnal ekonomi & ekonomi syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Onsardi, & Febriyansah, R. (2025). *Pengaruh servant leadership , komunikasi interpersonal dan karakteristik individu*. 403(1), 403–415.
- Pratama, E. Y., & Rahman, A. (2019). Pengaruh komunikasi interpersonal dan servant leadership terhadap komitmen organisasi pada karyawan di hotel sapadia kabupaten rokan hulu. *Jurnal ilmiah cano ekonomos*, 7(1), 20–31. <https://journal.upp.ac.id/index.php/cano/article/view/713/457>
- Purwanto, Sutopo, & Qomari, N. (2023). *Pengaruh servant leadership, komunikasi interpersonal dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi pada karyawan pt. Sentra bumi nirwana di sidoarjo*. 2, 29–33. <https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.354>
- Wardhana, A. (2018). Komitmen organisasional. *Jurnal manajemen unud*, 7(9), 4628–4656.