

Hubungan Komitmen Organisasi dan Interaksi Sosial Terhadap Kohesivitas Pada Anggota BEM

Aula Ariqurrohman¹, Mochamad Khasan²

Fakultas Psikologi, Universitas Muria Kudus, Jawa Tengah^{1,2}

ariqr001@gmail.com¹

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara komitmen organisasi dan interaksi sosial terhadap kohesivitas anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasi. Data dikumpulkan melalui skala *Likert* yang mencakup tiga variabel utama: komitmen organisasi, interaksi sosial, dan kohesivitas. Subjek penelitian terdiri dari 125 anggota aktif BEM. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi dan interaksi sosial dengan kohesivitas ($R=0.642$, $p<0.01$). Secara spesifik, komitmen organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kohesivitas kelompok, sementara interaksi sosial memperkuat hubungan interpersonal yang mendukung kerjasama. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasi dan interaksi sosial dapat memperkuat kohesivitas, yang pada akhirnya berdampak positif pada efektivitas organisasi. Disarankan agar organisasi mahasiswa memperhatikan aspek komunikasi dan komitmen anggota untuk meningkatkan keterpaduan dalam kelompok.

Kata Kunci : kohesivitas, komitmen organisasi, interaksi sosial.

Abstract: *This study aims to analyze the relationship between organizational commitment and social interaction on the cohesiveness of members of the Student Executive Board (BEM). The research employs a quantitative approach using a correlational method. Data were collected through a Likert-scale questionnaire encompassing three main variables: organizational commitment, social interaction, and cohesiveness. The study involved 125 active BEM members from Universitas Muria Kudus. Regression analysis revealed a significant relationship between organizational commitment and social interaction with cohesiveness ($R=0.642$, $p<0.01$). Specifically, organizational commitment positively contributes to group cohesiveness, while social interaction strengthens interpersonal relationships that support collaboration. The study concludes that enhancing organizational commitment and social interaction can bolster cohesiveness, positively impacting organizational effectiveness. It is recommended that student organizations focus on communication and member commitment to improve group unity..*

Keywords: cohesiveness, organizational commitment, social interaction.

1. Pendahuluan

Organisasi Mahasiswa merupakan wadah pembelajaran bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri dalam berorganisasi, kepemimpinan, dan belajar menjalankan kegiatan yang bersifat akademik maupun non akademi (Wowor, & Arviani, 2021). Organisasi mahasiswa merupakan wahana dan sarana pengembangan diri bagi mahasiswa menuju arah perluasan wawasan dan meningkatkan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi (Hanggardewa, 2017). Menurut Kokasih (2016) Fungsi dari organisasi mahasiswa yaitu sebagai sarana penunjang pendidikan dan sarana pengembangan kemampuan diri (soft skills).

Kemampuan soft skills memberikan fungsi penting bagi mahasiswa karena berguna untuk berinteraksi dan terjun langsung dalam kehidupan bermasyarakat.

Landasan kebijakan mahasiswa untuk berorganisasi dan mengembangkan segala ilmu pengetahuan maupun keahlian diatur dalam Undang-Undang No.12 Tahun 2012 Pendidikan Tinggi paraf 3 tentang Organisasi Kemahasiswaan pasal 77 yang berbunyi: (1). Mahasiswa dapat membentuk organisasi kemahasiswaan. (2). Organisasi kemahasiswaan paling sedikit memiliki fungsi : a. Mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensial mahasiswa, b. Mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, dan kepemimpinan, serta kebangsaan, c. Memenuhi kepentingan dan kesejahteraan mahasiswa, d. Mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat. (3). Organisasi kemahasiswaan sebagai dimaksud pada ayat (1) merupakan organisasi intra Perguruan Tinggi. (4). Perguruan Tinggi menyediakan sarana dan prasarana serta dana untuk mendukung kegiatan organisasi kemahasiswaan. (5). Ketentuan lain mengenai organisasi kemahasiswaan diatur dalam statuta perguruan tinggi (Pramono et al., 2020).

Sudarman (Hanggardewa, 2018) mengatakan bahwa tujuan dari ormawa adalah untuk pengembangan diri kepada mahasiswa menuju arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian guna mencapai tujuan pendidikan tinggi sehingga mahasiswa yang mengikuti kegiatan ormawa diharapkan dapat menanamkan sikap ilmiah, pemahaman tentang kearah profesi dan sekaligus meningkatkan kerjasama, serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan.

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) merupakan organisasi kemahasiswaan intrakampus yang berkedudukan sebagai badan eksekutif dalam tiap tingkatan yaitu tingkat universitas dan tingkat fakultas. Setiap organisasi tentu memiliki pengurus yang bertugas mengatur jalannya roda organisasi (Dharmayoga, 2023). Selanjutnya menurut Khairil, Badan Eksekutif Mahasiswa dalam menjalankan organisasi dipimpin oleh satu orang ketua umum dan wakil ketua umum yang dipilih secara demokratis dan diberi wewenang untuk menyusun komposisi pimpinan dan kelengkapan organisasi. Selayaknya sebuah organisasi, Badan Eksekutif Mahasiswa tentu memiliki masa jabatan dalam kepengurusannya. Ketua BEM dipilih oleh seluruh mahasiswa aktif yang terdaftar di universitas atau institut. Pemilihan ketua BEM ini masih mendapat kendala dalam prosesnya, karena seringkali mahasiswa tidak dapat menilai calon ketua BEM yang tepat dengan memenuhi kriteria-kriteria yang ada. Mahasiswa mendapat kendala dalam memutuskan calon ketua BEM yang diprioritaskan. Kendala yang dihadapi adalah mahasiswa sebagai pemilih tidak menggunakan metode yang dapat menangani permasalahan prioritas dengan banyak kriteria (Pertiwi et al., 2021).

Dalam melaksanakan program-programnya Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) memiliki beberapa departemen, selain itu Badan Eksekutif Mahasiswa merupakan sarana mahasiswa untuk menyalurkan sumbang saran dan aspirasi kepada lembaga untuk mewujudkan kesejahteraan di lingkungan kampus, serta wadah dari seluruh mahasiswa untuk dapat mengembangkan bakat dan kemampuan yang dimiliki agar menjadi mahasiswa berkompeten di bidang ilmu pengetahuan, kesenian dan lainnya (Zulfauzi, 2017). Setiap anggota dalam sebuah organisasi harus bekerjasama dalam kelompoknya sesuai dengan tugasnya masing-masing, karena kinerja organisasi merupakan dasar dari kontribusi kelompok, sehingga individu dan kelompok kerja mempunyai pengaruh yang penting untuk tercapainya tujuan organisasi (Abdillah & Ardiansyah, 2019).

Fenomena yang terjadi pada sebuah organisasi tidak semua anggota organisasi atau kelompok memberikan kontribusi sesuai dengan tugas yang sudah diberikan, hal

ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya karena interaksi yang dilakukan pada antar anggota baik didalam maupun di luar organisasi tidak terjadi sehingga menyebabkan antar anggota tidak solid atau tidak memiliki kelekatan (Dharmawan et al., 2021). Kompetisi, konflik, ataupun persepsi ancaman dari pihak luar pada umumnya membuat anggota-anggota kelompok menyingkirkan perbedaan individual dan pangkat. Para anggota menjadi lebih setia pada kelompok, dan keanggotaan kelompok (Ivancevich dkk, 2007).

Menurunnya kohesivitas akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan diawal kepengurusan. Kelompok yang menurun kohesivitasnya akan membuat nilai-nilai dalam organisasi tidak diterapkan lagi secara maksimal, sehingga kekompakan dan hasil kerja yang dihasilkan menjadi tidak maksimal, sesuai dengan penelitian Andini (2013) dan Firdaus (2018) bahwa kohesivitas kelompok yang baik akan berimplikasi pada kekompakan, terlaksananya tugas dengan baik dan tercapainya tujuan kelompok.

McShane (2008) mengungkapkan bahwa kohesivitas merupakan tingkat ketertarikan yang dirasakan orang terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap menjadi anggota kelompok. Kohesivitas ditunjukkan dalam bentuk kerja sama, kebersamaan, keramahtamahan antar anggota kelompok. Masing-masing anggota merasakan bebas untuk mengajukan pendapat dan sarannya. Anggota kelompok biasanya juga antusias terhadap apa yang ia kerjakan dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan kelompoknya.

Sebuah studi menunjukkan bahwa 85% anggota BEM merasa bahwa hubungan sosial yang baik dapat meningkatkan kerja sama di dalam tim, sementara 90% percaya bahwa keterhubungan tersebut membantu mengurangi konflik (Johnson & Johnson, 2018). Selain itu, 78% anggota melaporkan peningkatan produktivitas saat memiliki hubungan yang baik dengan anggota lain, dan 82% merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi ketika mendapatkan dukungan dari rekan-rekannya (Tuckman, 2019). Komunikasi yang efektif juga menjadi kunci keberhasilan, di mana 67% anggota berkomunikasi dengan anggota lain setidaknya sekali seminggu, dan 72% menganggapnya vital untuk mencapai tujuan organisasi (McLuhan, 2017). Keterhubungan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan anggota, di mana 80% merasa puas dengan hubungan yang mereka miliki, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan diri. Sebanyak 68% anggota percaya bahwa hubungan yang kuat membantu mereka mengembangkan keterampilan interpersonal (Goleman, 2016). Oleh karena itu, menjaga keterhubungan yang baik di antara anggota BEM dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja dan kepuasan dalam organisasi.

Penelitian oleh Hanggardewa (2018), mengemukakan bahwa kohesivitas kelompok bisa diartikan menjadi ketertarikan antar anggota yang ingin terus bersama di dalam suatu organisasi, serta ketertarikan antar anggota pada organisasi maupun kelompok studi yang mereka ikuti yang dipengaruhi oleh faktor kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, keterikatan anggota terhadap kelompok, kepercayaan dan kerjasama, kecenderungan untuk tetap bersama, serta daya tarik antar anggota.

Kohesivitas kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah komitmen organisasi, Komitmen dapat mempengaruhi kohesivitas karena anggota organisasi yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki kecenderungan untuk tetap bertahan dalam organisasi dan meningkatkan keterlibatan dalam kelompoknya (Nur Amalah, 2021)

Menurut McShane dan Von Glinow (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi

terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Dampak bersama dari kohesivitas dan komitmen pada sasaran organisasi bagi efektifitas dan efisiensi kelompok diuraikan dalam penjelasan bahwa tingkat kohesivitas dalam kelompok merupakan gejala yang kompleks yang disebabkan oleh kombinasi daya tarik atau daya tolak terhadap masing-masing anggota. Banyak faktor yang bekerja pada masing-masing individu baik yang menarik maupun yang menolaknya. Beberapa anggota akan mengalami daya tarik dan daya tolak tersebut sejauh menyangkut aktivitas kelompoknya (Kast dan Rosenzweig, 2007).

Robins (Oktaviansyah, 2008) menyatakan bahwa semakin kohesivitas suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan, selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan.

Kohesivitas kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah interaksi sosial, interaksi sosial yang positif dan intens dapat memperkuat hubungan antar anggota kelompok, meningkatkan rasa saling percaya, dan memperkuat identitas kelompok. Menurut Forsyth (2018), dinamika kelompok termasuk kohesivitas sangat dipengaruhi oleh interaksi sosial, tujuan bersama, dan kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan pandangan Cartwright dan Zander (1968) yang menyatakan bahwa interaksi sosial memainkan peran penting dalam meningkatkan kohesivitas kelompok. Hogg (1992) juga menekankan bahwa identitas sosial dan interaksi sosial berperan signifikan dalam membentuk dan memperkuat kohesivitas kelompok. Lebih lanjut, Tuckman dan Jensen (1977) dalam model tahap-tahap perkembangan kelompok mereka menunjukkan pentingnya interaksi sosial dalam membangun kohesivitas pada berbagai tahap perkembangan kelompok.

Interaksi sosial sebagai peristiwa saling mempengaruhi satu sama lain, ketika dua orang atau lebih hadir bersama, mereka menciptakan suatu hasil satu sama lain atau berkomunikasi satu sama lain. Jadi dalam kasus interaksi, tindakan setiap orang bertujuan untuk mempengaruhi individu lain (Yunistiati et al, 2014). Interaksi dengan intensitas yang tinggi antar anggota baik secara langsung ataupun melalui media sosial akan muncul adanya rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, maka terbentuklah organisasi atau kelompok yang kohesif, di mana semua anggotanya memiliki kelekatan satu sama lain, kelompok lebih produktif ialah kelompok yang kohesif, sebaliknya kelompok yang kurang produktif adalah kelompok yang kurang kohesivitas didalamnya (Robbins & Judge, 2008). Dalam melakukan suatu interaksi terutama pada lingkup organisasi diperlukan yang namanya interaksi sosial yang baik antar anggota. Adanya interaksi yang baik inilah yang akan mampu menumbuhkan kohesivitas dalam suatu keorganisasian agar bisa menjalankan visi dan misi organisasi tersebut dengan baik.

Interaksi sosial yang tidak baik memungkinkan individu akan merasa tersingkir dari lingkungannya, merasa dikucilkan, tidak mempunyai teman, bahkan sampai ada yang menindas dan menghina yang dilakukan oleh individu lain di lingkungan sekitarnya (Rizkiana et al, (2014). Dalam perwujudan di kehidupan nyata, interaksi sosial dapat kita lihat dengan mengamati beberapa ciri saat orang melakukan interaksi.

Menurut Dwityanto & Pramudhita (2012) Ada beberapa alasan sebuah organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan interaksi sosial antar anggota agar terjalin komitmen disebuah organisasi, semakin tinggi komitmen anggota

organisasi maka semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan dalam mengerjakan pekerjaannya selain itu semakin tinggi komitmen anggota organisasi maka semakin lama anggota untuk tetap berada di dalam organisasi yang berakibat semakin tinggi produktivitasnya.

Selanjutnya menurut Bakti (2020), kohesivitas dapat membatasi kemampuan masing-masing anggota untuk memenuhi peran mereka, dan ketaatan pada organisasi dapat mendorong anggota untuk berkolaborasi satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Terdapat suatu kelompok yang memberikan kesempatan pada kelompok lain untuk menyelesaikan tugasnya dahulu, hal ini karena dalam kelompok tersebut terdapat beberapa individu yang tidak termotivasi dan tidak bisa diajak kerja sama yang pada akhirnya mempengaruhi terhadap penyelesaian tugas (Sasmita & Mustika, 2019).

Berdasarkan uraian latarbelakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengetahui Hubungan Komitmen Organisasi dan Interaksi terhadap Kohesivitas pada Anggota BEM”

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi, interaksi sosial, dan kohesivitas. Pendekatan korelasional cocok digunakan dalam penelitian ini karena memungkinkan pengujian hubungan antar variabel tanpa manipulasi (Arikunto, 2010). Tempat penelitian dilaksanakan di Universitas Muria Kudus, khususnya di kalangan anggota aktif Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). Penelitian dilakukan dalam kurun waktu 10 November 2024 hingga 26 Desember 2024.

Subjek penelitian adalah anggota aktif BEM Universitas Muria Kudus, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria anggota yang telah aktif minimal satu semester. Sebanyak 125 responden menjadi sampel penelitian, yang terdiri dari berbagai fakultas di universitas tersebut.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama: kohesivitas, komitmen organisasi, dan interaksi sosial. Menurut Sugiyono (2019), skala Likert merupakan alat yang efektif dalam mengukur sikap, persepsi, atau pandangan individu terhadap suatu fenomena. Setiap skala telah melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS versi 26.0 untuk memastikan instrumen layak digunakan.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara variabel independen (komitmen organisasi dan interaksi sosial) dengan variabel dependen (kohesivitas). Teknik ini digunakan karena mampu mengidentifikasi pengaruh simultan dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas dilakukan sebagai syarat dalam analisis regresi.

Penelitian ini dilakukan dalam beberapa siklus yang meliputi pengumpulan data awal, uji coba instrumen, pelaksanaan pengumpulan data utama, dan analisis data. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh komitmen organisasi dan interaksi sosial terhadap kohesivitas anggota BEM, serta memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan efektivitas organisasi mahasiswa.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 125 responden yang terdiri dari anggota aktif Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Muria Kudus. Data menunjukkan bahwa

mayoritas responden berada pada rentang usia 20-21 tahun (48,8%) dan didominasi oleh jenis kelamin perempuan (52%). Sebagian besar responden telah bergabung dengan BEM selama lebih dari satu semester (47,2%). Tingkat keaktifan responden dalam mengikuti kegiatan BEM bervariasi, dengan 59,2% hanya mengikuti beberapa aktivitas.

Dalam hal kohesivitas, 34,4% responden memiliki tingkat kohesivitas yang tinggi, sementara hanya 8,8% yang berada pada kategori sangat tinggi. Komitmen organisasi responden cenderung sedang hingga tinggi, dengan 30% responden berada pada kategori tinggi. Interaksi sosial menunjukkan hasil yang positif, di mana 33,6% responden memiliki tingkat interaksi sosial yang sangat tinggi.

Analisis regresi linier berganda pada tabel 1.1 menunjukkan hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan interaksi sosial dengan kohesivitas, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $R=0,642$ dan tingkat signifikansi $p<0,01$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,412 menunjukkan bahwa 41,2% variabilitas dalam kohesivitas dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen, yaitu komitmen organisasi dan interaksi sosial.

Tabel 1.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig. (p)
0.642	0.412	0.391	5.438	19.602	0.000

Secara individu pada tabel 1.2, komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,35 ($p<0,01$), yang mengindikasikan kontribusi sebesar 35% terhadap peningkatan kohesivitas.

Tabel 1.2 Hasil Analisis Korelasi Komitmen organisasi dan Kohesivitas

Variabel	R	R Square	Sig (p)
Komitmen organisasi Kohesivitas	0.477	0.228	0.000

Sementara itu pada tabel 1.3, interaksi sosial memiliki koefisien regresi sebesar 0,28 ($p<0,01$), yang menunjukkan kontribusi sebesar 28% terhadap kohesivitas.

Tabel 1.3 Hasil Analisis Korelasi Interaksi sosial dan Kohesivitas

Variabel	R	R Square	Sig (p)
Interaksi sosial Kohesivitas	0.502	0.252	0.000

Uji asumsi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov ($p>0,05$), dan hubungan antar variabel bersifat linear ($p>0,05$) sesuai dengan uji linearitas. Tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam model ini, sebagaimana dibuktikan oleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang berada di bawah ambang batas 10 untuk semua variabel independen.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi korelasi antara komitmen organisasi dan interaksi sosial terhadap kohesivitas pada remaja pengguna media sosial. Berdasarkan analisis regresi hipotesis mayor, disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan interaksi sosial dengan kohesivitas. Oleh karena itu, hipotesis mayor yang menyatakan adanya hubungan antara komitmen organisasi dan interaksi sosial dengan kohesivitas pada remaja pengguna media sosial dapat diterima, dengan kontribusi efektif sebesar 41,2%.

Artinya, tingkat komitmen organisasi dan interaksi sosial memengaruhi kohesivitas sebesar 41.2%, sedangkan 58.8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian Lukitasari (2020) yang menemukan hubungan signifikan antara komitmen organisasi dengan kohesivitas kelompok, di mana anggota komunitas yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih kohesif dalam kelompok mereka. Penelitian serupa juga diungkapkan oleh Fabli (2022), yang menyatakan bahwa interaksi sosial berperan penting dalam meningkatkan kohesivitas kelompok. Lebih lanjut, studi dalam Jurnal Psikologi Udayana menegaskan bahwa kombinasi rasa komunitas dan komitmen organisasi dapat menjelaskan varians kohesivitas kelompok hingga 72,3%, menunjukkan bahwa kohesivitas tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor sosial dan psikologis. Dengan kontribusi efektif sebesar 41,2%, hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya dan menunjukkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam membangun kohesivitas kelompok di kalangan remaja pengguna media sosial.

Hasil uji hipotesis minor pertama, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan kohesivitas dengan nilai p sebesar 0.000 ($p < 0.01$) dan sumbangan efektif sebesar 22.8%. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kohesivitas. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kohesivitas. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Lukitasari (2013) menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan kekompakan kelompok pada anggota komunitas CBR di Kalimantan Timur, dengan nilai r hitung = 0,998 dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Demikian pula, penelitian oleh Trihapsari dan Nashori (2015) menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada agen asuransi di Yogyakarta, dengan nilai $R = 0,680$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Hasil uji hipotesis minor pertama pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara interaksi sosial dan kohesivitas dengan nilai p sebesar 0.000 ($p < 0.01$) dan sumbangan efektif sebesar 25.2%. Semakin tinggi interaksi sosial maka semakin tinggi kohesivitas. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah interaksi sosial maka semakin rendah kohesivitas. Temuan pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kohesivitas sosial yang dikemukakan oleh Festinger, Schachter, dan Back (1950), yang menyatakan bahwa interaksi sosial yang intensif di dalam kelompok meningkatkan kohesivitas melalui terbentuknya rasa keterhubungan dan pemahaman antaranggota. Selain itu, Carron, Brawley, dan Widmeyer (1998) juga menegaskan bahwa interaksi sosial yang sehat memberikan kontribusi signifikan terhadap kohesivitas, terutama dalam kelompok yang memiliki tujuan bersama. Penelitian serupa oleh Prayitno (2016) menemukan bahwa intensitas komunikasi sosial berhubungan signifikan dengan tingkat kohesivitas kelompok, dengan nilai korelasi yang tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa interaksi sosial yang baik merupakan faktor penting dalam membangun dan meningkatkan kohesivitas kelompok.

Kategorisasi data komitmen organisasi sebagaimana diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi dengan kohesivitas pada anggota BEM dalam penelitian ini berada pada taraf tinggi. Berdasarkan penelitian Trihapsari dan Nashori (2011) menyatakan semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok maka tingkat komitmen organisasi akan semakin tinggi. Jika tingkat kohesivitas kelompok rendah maka tingkat komitmen organisasi juga akan rendah. Kelompok yang memiliki kohesivitas

tinggi akan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kelompok dengan kohesivitas rendah akan bekerja dengan tujuan dan maksud yang berbeda-beda sehingga sulit untuk mencapai tujuan dari organisasi. Kohesivitas juga dipengaruhi oleh jumlah anggota organisasi, tujuan organisasi, aktivitas dan kegiatan organisasi, kebersamaan sesama anggota, saling membantu dan saling terbuka sesama anggota organisasi (Wicaksono & Prabowo, 2010).

Menurut Oktaviansyah (2008) pada kelompok kohesivitas tinggi akan memiliki tingkat ketertarikan pada anggota dan memiliki kelompok yang kuat, selanjutnya tingkat kohesivitas akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi tergantung seberapa jauh kesamaan kelompok dengan organisasi.

Sedangkan hasil kategorisasi data interaksi sosial sebagaimana diketahui bahwa tingkat interaksi sosial dengan kohesivitas pada anggota BEM dalam penelitian ini berada pada taraf sangat tinggi. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Kurniawati (2016) yang mengemukakan tentang kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah saling tertarik pada setiap anggota, kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain.

Menurut McShane dan Glinow (2010), faktor yang mempengaruhi kohesivitas salah satunya yaitu adanya interaksi, dimana kelompok akan lebih kohesif jika kelompok melakukan interaksi berulang antar anggota kelompok. Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Khairunnisa (2020), jika interaksi di antara anggota kelompok tersebut harus terjalin dengan baik, maka akan menimbulkan rasa saling memiliki dan akan mengarah pada kondisi lingkungan yang lebih bermakna.

4. Kesimpulan dan Saran

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan interaksi sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kohesivitas anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM). Secara spesifik, komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap kohesivitas, sedangkan interaksi sosial menyumbang 28%. Hasil ini menegaskan bahwa kohesivitas kelompok tidak hanya dipengaruhi oleh keterpaduan anggota secara emosional, tetapi juga oleh tingkat loyalitas dan keterlibatan mereka terhadap tujuan organisasi, serta intensitas dan kualitas interaksi sosial antar anggota.

Salah satu kelebihan penelitian ini adalah penggunaan pendekatan kuantitatif yang terukur dan didukung oleh analisis statistik yang kuat, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hubungan antar variabel. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal cakupan responden, yang hanya terbatas pada satu universitas. Oleh karena itu, hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasi untuk organisasi mahasiswa di lingkungan yang berbeda.

Kesimpulan ini mendukung pentingnya upaya peningkatan komitmen organisasi dan interaksi sosial sebagai strategi untuk memperkuat kohesivitas dalam kelompok. Implikasi praktisnya adalah perlunya program pelatihan dan pengembangan anggota yang menekankan nilai-nilai organisasi serta kegiatan yang memfasilitasi interaksi sosial yang intensif dan produktif. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kohesivitas kelompok dapat terus ditingkatkan, sehingga organisasi mahasiswa mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara lebih efektif.

Daftar Pustaka

- Abdillah, A., & Ardiansyah, M. (2019). Kinerja organisasi dan kontribusi kelompok dalam organisasi mahasiswa. *Jurnal Manajemen Mahasiswa*, 15(2), 120–130.
- Andini, D. (2013). Kohesivitas kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. *Jurnal Psikologi Sosial*, 8(3), 210–225.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakti, A. (2020). Kohesivitas kelompok dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 12(1), 45–56.
- Carron, A. V., Brawley, L. R., & Widmeyer, W. N. (1998). Cohesion and performance in sport teams. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 20(2), 119–134.
- Dharmawan, I., & Rizkiana, L. (2021). Interaksi sosial dan kohesivitas dalam organisasi mahasiswa. *Jurnal Komunikasi Organisasi*, 11(4), 320–333.
- Dwityanto, B., & Pramudhita, N. (2012). Peningkatan interaksi sosial antar anggota organisasi mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 19(3), 240–255.
- Festinger, L., Schachter, S., & Back, K. (1950). *Social pressures in informal groups*. New York: Harper.
- Forsyth, D. R. (2018). *Group dynamics* (7th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hanggardewa, R. (2018). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok. *Jurnal Ilmu Psikologi*, 5(1), 55–65.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2018). *Joining together: Group theory and group skills* (12th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Khairunnisa, A. (2020). Interaksi sosial dan kohesivitas dalam organisasi intra kampus. *Jurnal Psikologi Universitas Negeri Jakarta*, 15(3), 200–215.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2010). *Organizational behavior* (5th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Prayitno, T. (2016). Komunikasi sosial dan kohesivitas kelompok. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Hubungan Antarpribadi*, 10(2), 100–115.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational behavior* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419–427.
- Zulfauzi, M. (2017). Pengaruh kohesivitas terhadap efektivitas organisasi mahasiswa. *Jurnal Organisasi Kampus*, 9(1), 30–40.