

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis mengenai keterlibatan anggota organisasi mahasiswa intra-kampus Universitas Diponegoro, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan anggota organisasi mahasiswa. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima dengan nilai koefisien jalur sebesar $\beta = 0,452$ dan $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan anggota terhadap komunikasi internal organisasi, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan anggota dalam organisasi. Komunikasi internal yang memuaskan, baik melalui komunikasi dengan koordinator, umpan balik, komunikasi horizontal, komunikasi informal, maupun iklim komunikasi organisasi, mampu meningkatkan energi, dedikasi, dan keterlibatan psikologis anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi.
2. Pemenuhan kontrak psikologis tidak memediasi hubungan antara kepuasan komunikasi internal dan keterlibatan anggota organisasi mahasiswa. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = 0,012$ dan $p = 0,772$. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan anggota terhadap komunikasi internal tidak secara otomatis diterjemahkan menjadi keterlibatan anggota

melalui persepsi bahwa organisasi telah memenuhi janji atau ekspektasi yang terbentuk dalam hubungan keanggotaan. Dengan demikian, pemenuhan kontrak psikologis bukan merupakan mekanisme relasional utama yang menjelaskan keterlibatan anggota dalam konteks organisasi mahasiswa.

3. Persepsi dukungan organisasi memediasi secara positif dan signifikan hubungan antara kepuasan komunikasi internal dan keterlibatan anggota organisasi mahasiswa. Hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar $\beta = 0,182$ dan $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang memuaskan mampu meningkatkan keterlibatan anggota melalui terbentuknya keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi anggota dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Dengan kata lain, anggota organisasi mahasiswa cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi ketika mereka merasa didukung, dihargai, dan diperhatikan oleh organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan mekanisme relasional yang lebih relevan dibandingkan pemenuhan kontrak psikologis dalam menjelaskan keterlibatan anggota organisasi mahasiswa. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa anggota organisasi mahasiswa lebih responsif terhadap pengalaman dukungan yang mereka rasakan secara langsung dalam aktivitas organisasi sehari-hari dibandingkan terhadap evaluasi mengenai pemenuhan ekspektasi atau janji implisit yang terbentuk pada awal keanggotaan. Temuan ini memperkuat asumsi Social Exchange Theory

bahwa keterlibatan anggota muncul sebagai bentuk timbal balik atas perlakuan positif yang diterima dari organisasi, terutama ketika perlakuan tersebut diwujudkan dalam bentuk dukungan organisasi yang nyata dan berkelanjutan.

5.2. Keterbatasan dan Saran

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, sebagai berikut:

1. Populasi penelitian terbatas pada mahasiswa Universitas Diponegoro yang tergabung dalam organisasi intra-kampus, dengan dominasi responden dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) sebesar 23%. Hal ini membatasi kemampuan generalisasi temuan untuk konteks perguruan tinggi lain atau organisasi ekstra-kampus.
2. Penggunaan metode survei kuantitatif dengan kuesioner *self-reported* memiliki batasan dalam menangkap dinamika psikologis yang mendalam mengenai alasan personal anggota menarik diri.
3. Pada instrumen penelitian yang dibangun menggunakan skala yang telah teruji dalam konteks organisasi profit, belum sepenuhnya dapat dikontekstualisasikan dalam kondisi organisasi mahasiswa sebagai lokus penelitian ini. Contohnya pada hipotesis kedua yang tertolak, mengindikasikan bahwa item pertanyaan belum secara konkret membahas bentuk ekspektasi yang digambarkan oleh masing - masing individu sebagai anggota organisasi, karena item pertanyaan hanya menanyakan hal yang sifatnya umum dan

tidak mendalam. Hal ini menjadi kelemahan penelitian mengingat berbagai penelitian dengan model serupa menyatakan bahwa PKP memiliki pengaruh terhadap keterlibatan.

4. Nilai prediktif model yang dihasilkan tergolong sedang (*medium predictive power*), di mana variasi keterlibatan anggota yang dapat dijelaskan oleh model adalah sebesar 45,9% ($R\text{-square} = 0,459$), yang berarti masih terdapat variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi keterlibatan anggota.

Adapun dari kesimpulan dan keterbatasan yang telah dipaparkan menjadi dasar saran yang diberikan kepada penelitian selanjutnya agar dapat diambil pelajarannya dan menghasilkan penelitian yang lebih baik, berikut merupakan saran yang diberikan:

5.2.1. Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini menyarankan pengembangan lebih lanjut terhadap aplikasi *Social Exchange Theory* (SET) dalam konteks organisasi sukarela (*voluntary*). Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan populasi lintas universitas dan menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-methods*). Penambahan wawancara mendalam (kualitatif) sangat direkomendasikan untuk mengeksplorasi lebih jauh mengapa pemenuhan kontrak psikologis (janji awal) gagal menjadi mediator yang signifikan bagi mahasiswa masa kini. Dengan menggunakan metode mix method, aspek *content* (isi atau *value*) atau sumber daya yang dipertukarkan sebagai hal yang diharapkan atau

dijanjikan dalam hubungan organisasi dan anggota. Adapun saran lain yang dapat digunakan agar hal yang diteliti dapat lebih relevan dan mendalam ialah dengan menyusun skala dan item penelitian dengan mengkontektualisasikan terhadap konteks penelitian dengan menggunakan pendekatan *expertise judgement* agar pertanyaan yang disusun menghasilkan jawaban yang baik secara metodologis dan wawasan praktis yang tepat guna bagi para pelaku. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel eksternal seperti beban akademik, gaya kepemimpinan, atau iklim budaya organisasi guna meningkatkan kekuatan prediktif model (R-square) terhadap fluktuasi keterlibatan anggota.

5.2.2. Praktis

Bagi para pengurus organisasi mahasiswa (BEM, SM, Himpunan, hingga UKM/UPK), disarankan untuk mengubah fokus strategi retensi anggota. Alih-alih hanya menekankan pada promosi ekspektasi pengembangan diri di awal masa rekrutmen (*oprec*), pengurus harus berinvestasi pada pemberian dukungan nyata sehari-hari. Pimpinan organisasi atau ketua bidang perlu memastikan bahwa saluran komunikasi berjalan dua arah, mudah diakses, serta mampu memberikan umpan balik (*feedback*) yang konstruktif. Evaluasi rutin terhadap efektivitas platform komunikasi digital dan efisiensi durasi rapat juga perlu dilakukan agar komunikasi tidak menjadi beban administratif yang justru memicu anggota untuk perlahan menghilang.

5.2.3. Sosial

Secara sosial, disarankan agar ekosistem organisasi kemahasiswaan mulai menormalisasi komunikasi internal yang berlandaskan pada empati dan kesetaraan. Dengan mempraktekkan komunikasi yang menghargai keluh kesah dan nilai personal anggota, organisasi dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan sosial kampus yang lebih sehat secara mental. Hal ini menjadi langkah preventif yang krusial untuk mereduksi *burnout* kolektif akibat distribusi beban kerja yang timpang, sekaligus memastikan organisasi tetap menjadi wadah yang relevan dan aman bagi mahasiswa dalam mengembangkan *soft skill* dan tanggung jawab sosialnya.