

Efektifitas Komunikasi Interpersonal Secara Online Terhadap Contextual Performance Pengurus BEM Universitas X di Era Pandemi Covid-19

¹Nicola Fonseca, ²Mira Sekar Arumi

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
mira.sekar@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya Hubungan Efektivitas Komunikasi Interpersonal Secara *Online* terhadap *Contextual performance* Pengurus BEM di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada Era Pandemi Covid-19. Teknik *sample* yang digunakan adalah *random sampling* dengan *sample* sebanyak 209 subjek. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,721** dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan. Hubungan antara kedua variabel adalah hubungan yang positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika Komunikasi Interpersonal anggota organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tinggi maka *Contextual performance* juga akan tinggi, dan sebaliknya apabila rendah Komunikasi Interpersonal anggota organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya maka *Contextual performance* juga akan rendah.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Contextual Performance.

Abstract

This study aims to determine whether or not there is a relationship between the effectiveness of online interpersonal communication on the *Contextual performance* of BEM Management at Bhayangkara University, Greater Jakarta during the Covid-19 Pandemic Era. The sample technique used is *random sampling* with a sample of 209 subjects. The results showed that the correlation coefficient was 0.721** and $p = 0.000$ ($p < 0.05$). This shows that there is a significant positive relationship. The relationship between the two variables is a positive relationship, so it can be said that the Interpersonal Communication of members of the executive organization at Bhayangkara University Jakarta Raya will also have high *Contextual performance*, and conversely low communication between members of the organization at Bhayangkara University Jakarta Raya, *Contextual performance* will also be low.

Keywords: Interpersonal Communication, Contextual Performance.

LATAR BELAKANG

Di Indonesia kasus Covid-19 pertama muncul pada tanggal 12 Maret, dikarenakan terjadinya penyebaran virus Covid-19, pemerintah kemudian menentukan beberapa kebijakan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana aktivitas dibatasi (Pratiwi et al, 2020). Pasca PSBB dan PPKM Mikro telah dilalui, selanjutnya penerapan Instruksi Menteri Dalam Negeri No.15 Tahun 2021 tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat Covid-19 yang diberlakukan mulai 3-20 Juli 2021 (Harahap, 2021). Pembatasan aktivitas ini mencakup larangan kegiatan yang menimbulkan kerumuman, berpergian, regulasi baru terhadap transportasi umum, dan tempat-tempat hiburan masyarakat. Kebijakan PSBB yang diambil oleh pemerintah ini tidak pelak mengakibatkan perubahan aktifitas di berbagai bidang salah satunya yaitu bidang pendidikan. Dalam rangka mematuhi ketentuan PSBB, sejumlah perguruan tinggi berinisiatif untuk meniadakan kegiatan belajar tatap muka untuk sementara waktu, dan menggantinya dengan metode pembelajaran daring. Pembatasan ini, membuat berkurangnya aktivitas komponen dari Universitas seperti mahasiswa, dosen, dan juga organisasi kemahasiswaan (Salsabila, 2020). Dampak yang signifikan dirasakan organisasi kemahasiswaan, yang aktifitas organisasinya sebelum pandemi dilaksanakan dengan metode tatap muka, dari rapat kepengurusan, kegiatan acara organisasi sampai orientasi mahasiswa baru, kini diharuskan dilakukan melalui metode daring.

Selain berdampak pada kegiatan akademik, pandemi ini juga berdampak bagi kegiatan non-akademik mahasiswa. Kegiatan organisasi dan pelaksanaan acara mahasiswa juga terganggu akibat pandemi ini. Bahkan hampir semua acara mahasiswa yang telah direncanakan terancam diundur dan tidak bisa dilaksanakan dalam waktu dekat (Syam, 2020). Selain pengunduran kegiatan, beberapa dampak pandemi Covid 19 terhadap kegiatan organisasi antara lain: kurangnya agenda rapat dan koordinasi antar anggotadan pimpinan, sulitnya proses pengawasan/ pengontrolan yang dilakukan oleh para koordinator divisi, timbulnya kesalahan baik secara teknis ataupun non-teknis saat kegiatan organisasi berlangsung, dan hilangnya anggota dan tidak dapat dihubungi, hilangnya rasa tanggung jawab dari individu sendiri, proses kegiatan organisasi terhambat, beberapa anggota tidak memahami kondisi internal organisasi, kurangnya kesadaran pada individu terhadap organisasi yang diikutinya, kurangnya kedekatan antar anggota satu dan anggota lain maupun dengan para koordinator divisi/departemennya terganggunya proses program kerja yang berjalan serta kegiatan yang diselenggarakan tidak memiliki banyak peminat (Aciandra, 2021).

Secara umum, penurunan kinerja anggota disaat pandemi juga terjadi pada organisasi eksekutif di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Contohnya adalah saat audiensi para organisasi eksekutif untuk permohonan penurunan biaya semester, saat itu persiapan seluruh organisasi dilakukan dengan cara daring sehingga banyak poin-poin yang luput dari perhatian dan mengakibatkan persiapan organisasi eksekutif untuk audiensi

tersebut tidak matang, dan berakibat tidak tercapainya target dari kegiatan audiensi tersebut. Contoh lainnya adalah saat pelantikan BEMF psikologi yang diadakan dengan cara daring, sehingga arahan dari ketua BEM dan ketua pelaksana hanya menggunakan platform daring menyebabkan kinerja anggota dan beberapa persiapan detail terlewat hal itu membuat pelaksanaan pelantikan tidak berjalan dengan maksimal. Kinerja organisasi secara umum terbagi menjadi dua, yaitu task performance dan contextual performance. Task performance merupakan kinerja yang berhubungan dengan proses teknis kerja sehingga harus diukur oleh KPI atau key performance indicator, sementara Contextual performance adalah aktivitas yang berkontribusi dalam mempertahankan organisasi, sosial dan lingkungan psikologis secara tidak formal diperlukan sebagai bagian dari tugas, sehingga lebih memungkinkan diukur melalui skala psikologis (Borman & Motowidlo, 1994). Contextual performance akan mengacu pada peran ekstra yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam pekerjaan dan tanggung jawab sistem penghargaan pekerjaan, lebih lanjut Contextual performance merupakan tindakan non-formal tetapi tindakan ini merupakan upaya untuk mendukung dan menciptakan lingkungan sosial tetapi inti teknis organisasi tetap berjalan (Laili et al., 2021). Greenwood (dalam Perwitasari, 2016) mendefinisikan beberapa elemen dari Contextual performance seperti membuat suatu implementasi pekerjaan yang lebih, mendefinisikan jenis pekerjaan, berbuat sesuatu atas nama perusahaan, berperilaku atau berkoordinasi secara sukarela terhadap sesama pekerja, saling menolong, patuh pada peraturan perusahaan, memiliki komitmen dan berperilaku serta bekerja seiring dengan pencapaian tujuan organisasi dan mendukungnya.

Untuk mendalami permasalahan, peneliti juga melakukan wawancara yang dilaksanakan terhadap 10 orang anggota organisasi eksekutif Universitas Bhayangkara. Peneliti melakukan wawancara untuk mengetahui apakah subjek mengalami perubahan kinerja anggota organisasi karena faktor pandemik covid-19. Peneliti mewawancarai sebanyak 10 subjek dan menyatakan bahwa pentingnya komunikasi interpersonal dapat mencegah terjadinya miss komunikasi dan berpengaruh terhadap kinerjanya, begitupun sebaliknya jika komunikasi yang berjalan tidak baik maka riskan terjadi kesalahpahaman. Berdasarkan hasil wawancara dari 10 subjek yang telah diwawancarai, terdapat 8 dan 10 mengalami penurunan kinerja anggotanya saat pandemik covid-19 dan 2 dari 10 menyatakan tidak terjadi masalah kinerja saat pandemik covid-19.

Akibat terbatasnya pertemuan tatap muka antar individu, maka komunikasi yang dialami organisasi mahasiswa juga menjadi tidak maksimal, karena hanya mengandalkan platform meeting online atau daring. Kendala tersebut antara lain terlihat dari anggota yang tidak menyalakan kamera saat rapat daring sehingga tidak terlihat siapa saja yang fokus pada rapat itu, dan beberapa anggota mengalami gangguan sinyal, sehingga akan cukup sulit untuk membangun kedekatan antar anggota, pemimpin ke anggota, dan pemimpin dengan petinggi Universitas. Kendala lain yang dialami yaitu kurangnya komunikasi dan sosialisasi secara langsung dan juga tidak

stabilnya jaringan internet, serta penambahan biaya untuk kuota internet (Baalwi, 2020).

Mary Lyn Stoll (dalam Sada, 2021) mendefinisikan komunikasi daring sebagai salah satu dari berbagai macam komunikasi antar individu atau antar organisasi yang terjadi melalui media internet. Kekurangan dalam komunikasi daring adalah individu tidak dapat melihat atau menunjukkan komunikasi nonverbal sebagaimana yang selalu kita lakukan dalam komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi. Komunikasi interpersonal berlangsung antar dua individu, karenanya pemahaman komunikasi dan hubungan antar pribadi menempatkan pemahaman mengenai komunikasi dalam proses psikologis. Setiap individu dalam tindakan komunikasi memiliki pemahaman dan makna pribadi terhadap setiap hubungan dimana dia terlibat di dalamnya (Afriyadi, 2015).

Komunikasi memiliki keterkaitan dengan kinerja anggota. Perilaku individu yang diwujudkan dalam kinerja tercipta dari hasil serangkaian komunikasi antar anggota organisasi. Mengenai hubungan komunikasi interpersonal dengan kinerja pegawai atau karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota (Yusuf, 2018). Organisasi didalamnya terdapat anggota-anggotanya yang tergabung dalam satu naungan baik itu organisasi tingkat fakultas ataupun tingkat Universitas, oleh sebab itu pencapaian organisasi dalam 1 periode kepengurusan dengan anggota yang tiap tahun berubah sangat dipengaruhi oleh kinerja anggota organisasi tersebut.

Menurut (Borman & Motowidlo, 1997) Contextual performance merupakan keterikatan individu pada kegiatan yang dilakukan secara sukarela ini dikenal penting bagi kinerja dan keefektifan organisasi. Contextual performance yang tinggi akan memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan lebih berkomitmen pada organisasi. Individu yang memiliki Contextual performance tinggi akan memiliki kepuasan kerja, sedangkan individu yang memiliki Contextual performance rendah akan cenderung membentuk norma yang tidak efektif LePine, J. A., Hanson, M. A., Borman, W. C., & Motowidlo, S. J., 2000. (dalam Laili et al., 2021). Selanjutnya (Borman & Motowidlo, 1993) mengidentifikasi lima dimensi contextual performance.

Kategorinya adalah :

1. Sukarela untuk melaksanakan kegiatan tugas yang bukan bagian formal dari pekerjaan.
2. Bertahan dengan antusiasme ekstra bila perlu untuk menyelesaikan kegiatan tugas sendiri dengan sukses.
3. Membantu dan bekerja sama dengan orang lain.
4. Mengikuti aturan dan prosedur organisasi bahkan ketika secara pribadi tidak nyaman.
5. Mendukung, mendukung, dan membela tujuan organisasi

Borman dan Motowidlo (dalam Sulistiawan et al., 2021) membagi Contextual performance ke dalam lima kategori, yaitu :

1. Tekun dengan semangat dan berusaha ekstra dalam menyelesaikan tugas- tugas organisasi.
2. Bersedia melakukan pekerjaan atau tugas di luar pekerjaan formal secara sukarela, memiliki inisiatif.
3. Bersedia membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja.
4. Memiliki kepatuhan dalam melaksanakan peraturan dan prosedur dalam organisasi.
5. Endorsing, supporting, dan defending mendukung dan mempertahankan tujuan organisasi.
6. Kelima dimensi tersebut menggambarkan bahwa Contextual performance mengacu pada kinerja individu yang mampu meningkatkan kontribusi

Komunikasi Interpersonal

DeVito, (1997) mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal adalah bentuk perilaku lain yang sangat efektif dan dapat pula sangat tidak efektif. Efektif atau tidak efektif suatu komunikasi dapat dilihat dari sampai atau tidaknya suatu pesan dalam komunikasi.

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara orang- orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal dengan proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau kelompok kecil dengan feedback, baik secara langsung maupun tidak langsung (Dewi & Sudhana, 2013).

Adapun menurut (DeVito, 1997) menyatakan bahwa agar komunikasi interpersonal berlangsung dengan efektif maka ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh para pelaku komunikasi interpersonal, yaitu :

1. Keterbukaan (Openess)
Penilaian terhadap kualitas keterbukaan dalam komunikasi dapat dimengerti paling tidak dengan 2 hal yaitu: adanya keinginan untuk membuka diri dengan setiap orang yang mempunyai maksud berinteraksi dan adanya keinginan untuk membuka diri dengan orang lain, dapat dipahami sebagai keinginan untuk menyampaikan informasi yang dimiliki kepada orang lain.
2. Empati (Emphaty)
Komunikasi interpersonal memerlukan adanya empati yang dimiliki para pelakunya. Empati yang terjadi selama komunikasi interpersonal berlangsung menjadikan para pelakunya mempunyai pemahaman yang sama mengenai perasaannya karenamasing-masing pihak berusaha untuk merasakan apa yang dirasakan orang lain dengan cara yang sama.
3. Dukungan (Supportness)
Ada banyak cara untuk mengungkapkan dukungan kepada orang lain. Dukungan yang tidak diucapkan melalui kata-kata bukanlah merupakan dukungan yang bernilai negatif, tetapi lebih jauh dari itu dapat mengandung nilai-nilai positif dalam komunikasi.
4. Kepositifan (Positiveness)
Kepositifan dalam komunikasi interpersonal dapat dilakukan dengan dua jalan, yaitu berdasarkan sikap positif dan menghargai orang lain.
5. Kesamaan (Equality)

Komunikasi interpersonal dapat berlangsung dengan efektif apabila ada suasana kebersamaan.

Contextual performance dengan Komunikasi Interpersonal pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa di Universitas Bhayangkara

Kebiasaan individu dalam melakukan pekerjaan dan berinteraksi satu sama lain dengan bertemu fisik tidak lagi menjadi prioritas ketika terjadinya wabah atau pandemi saat ini. Komunikasi dan interaksi segera akan digantikan dengan cara bertemu dalam dunia maya atau disebut virtual. Transformasi metode berkomunikasi tersebut menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk seluruh lapisan masyarakat di dunia. Komunikasi secara sederhana didefinisikan sebagai interaksi antara dua orang atau lebih dengan tujuan bertukar informasi, menuntut keterampilan setiap individu untuk menguasainya. Bukan hanya menguasai bagaimana cara membuat sebuah konten yang menarik, akan tetapi juga membuat konteks informasinya tersampaikan dengan benar dan tepat sesuai yang diharapkan (Muslih, 2020).

Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif bila pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan bagi komunikan (Yuniarti, 2009). Komunikasi akan menjadi efektif apabila individu yang berada pada situasi komunikasi merasakan hal yang menyenangkan saat komunikasi berlangsung. Ketika individu merasakan kesenangan maka pesan dalam komunikasi akan dapat tersampaikan dengan baik pada komunikan. Komunikasi interpersonal harus menghindari atau mengantisipasi hambatan-hambatan tersebut agar komunikasi interpersonal dapat berjalan lancar dan tujuan yang ingin dicapai dapat terwujud.

Ketika komunikasi interpersonal berjalan dengan baik antar anggota, dan tercipta suasana kerja yang menyenangkan maka untuk mencapai contextual performance akan lebih mudah. Contextual performance didefinisikan sebagai suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu mereka (karyawan) melakukan tugas secara efektif menurut Van Scotter & Motowidlo (dalam Perwitasari, 2016) Sejalan dengan penelitian sebelumnya, terlihat bahwa terdapat hubungan dan juga pengaruh dari komunikasi interpersonal terhadap kinerja. Penelitian-penelitian ini antara lain adalah penelitian untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Pati.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal antar pegawai berpengaruh positif kinerja pegawai (Benny Usman, 2013). Dalam penelitian ini memiliki dua variabel yaitu komunikasi interpersonal dan contextual performance, kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan satu sama lain. Menurut penelitian Rachmadi (2010) komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, atau dapat juga disebut contextual performance. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komunikasi berkorelasi erat dengan kinerja karyawan. Dalam hal ini komunikasi yang efektif akan

sangat menentukan keberhasilan sebuah interaksi, serta kelangsungan hidup sebuah organisasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu juga sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat macet atau berantakan (Wijaya, 2013). Jika anggota organisasi memiliki komunikasi interpersonal yang baik terutama pada saat bekerja, anggota organisasi akan menunjukkan Contextual performance yang baik pula. Begitu juga sebaliknya jika anggota organisasi tidak memiliki komunikasi interpersonal yang baik maka Contextual performance para anggotanya juga kurang baik.

Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah ada dan didukung dengan teoritis, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

Ha : Terdapat hubungan antara efektivitas komunikasi interpersonal secara online dengan Contextual performance pengurus BEM di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada era pandemik covid-19

Ho : Tidak terdapat hubungan antara efektivitas komunikasi interpersonal secara online dengan Contextual performance pengurus BEM di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada era pandemik covid-19

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan studi korelasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka, nilai atau jumlah yang bisa diukur dengan pasti besar kecilnya, serta sifatnya obyektif. Selain itu metode penelitian kuantitatif dikatakan sebagai metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial di jabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Metode penelitian korelasi kuantitatif merupakan penelitian yang melibatkan kegiatan mengumpulkan data untuk menentukan adakah hubungan antara variabel. Penelitian korelasi dilakukan untuk mengetahui mengenai ada atau tidaknya serta kuat atau lemahnya suatu hubungan antar variabel pada subjek penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bahwa ada atau tidak hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu komunikasi interpersonal terhadap *Contextual performance* untuk menjelaskan dalam fenomena kinerja pada anggota organisasi eksekutif di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya disaat pandemi.

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Ulfa, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang menentukan perubahan pada variabel terikat, sedangkan

variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah komunikasi interpersonal dan yang menjadi variabel terikat adalah *contextual performance*.

Populasi dan Sampel Penelitian Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini merupakan Mahasiswa/i Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebanyak 242 yang menjadi anggota aktif organisasi eksekutif.

Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama kepada setiap unsur anggota populasi yang dijadikan subjek dalam penelitian. Penelitian kali ini menggunakan teknik *simple random sampling* atau yang biasa disebut dengan istilah teknik acak sederhana. Menurut Sugiyono (2001:57) teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Bentuk penyebaran data menggunakan teknik *simple random sampling* dengan membagikan link kuesioner dalam bentuk google form ke seluruh anggota organisasi dengan bantuan ketua atau wakil organisasi tersebut untuk membagikan ke anggotanya.

Teknik Pengumpulan Data Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan suatu alat yang dipergunakan sebagai alat untuk mengukur suatu obyek ukur atau mengumpulkan data dari suatu variabel (Matondang, 2009). Skala yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel terikat dengan *Contextual performance* dan variabel bebas dengan komunikasi interpersonal.

Validitas dan Reliabilitas

Validitas

Validitas tes padadasarnya menunjuk kepada derajat fungsi pengukurnya suatu tes, atau derajat kecermatan ukurnya sesuatu tes. Validitas suatu tes mempermasalahkan apakah tes tersebut benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Maksudnya adalah seberapa jauh suatu tes mampu mengungkapkan dengan tepat ciri atau keadaan yang sesungguhnya dari obyek ukur, akan tergantung dari tingkat validitas tes yang bersangkutan (Matondang, 2009). Berdasarkan hasil uji coba try out yang dilakukan pada 50 anggota organisasi badan eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dapat diketahui bahwa 20 aitem *Contextual performance* dan komunikasi interpersonal, tidak ada aitem yang gugur. Lalu seluruh aitem valid berjumlah 20 aitem.

Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* berarti sejauh manahasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu hasil

pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama, diperoleh hasil pengukuran yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek memang belum berubah (Matondang, 2009). Mendapatkan Hasil reliabilitas dari kedua variabel dinyatakan *reliable*. Skala *Contextual performance* 0,865 dan komunikasi interpersonal 0,870 maka dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Analisis Data

Teknik Analisa yang digunakan untuk mengetahui korelasi antara *Contextual performance* dengan komunikasi interpersonal pada Mahasiswa yang menjadi anggota organisasi eksekutif di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya adalah dengan menggunakan korelasi sederhana. Korelasi sederhana merupakan suatu teknik statistik yang dipergunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara 2 variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan keduanya dengan hasil yang bersifat kuantitatif. Kekuatan hubungan antara 2 variabel yang dimaksud adalah apakah hubungan tersebut erat, lemah, ataupun tidak erat. Sedangkan bentuk hubungannya adalah apakah bentuk korelasinya linear positif ataupun linear negatif. Alasan penggunaan Teknik korelasi tersebut adalah untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas yaitu komunikasi interpersonal dengan variabel terikat yaitu *contextual performance* (Periantalo, 2016).

HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi

Berdasarkan hasil hitung uji normalitas yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000 untuk skala *Contextual performance* dan 0,000 untuk skala komunikasi interpersonal. Hal ini menunjukkan bahwa $p > 0,05$ yang artinya data kedua variabel dalam penelitian ini masuk dalam terdistribusi tidak normal. Uji asumsi selanjutnya yaitu uji homogenitas dari hasil hitung kedua variabel menggunakan faktor variabel *Contextual performance* dan variabel komunikasi interpersonal dengan didapat hasil signifikan pada kedua variabel tersebut sebesar 0,951 hasil menunjukkan bahwa $p > 0,05$ yang artinya data kedua variabel adalah homogen. Uji asumsi yang terakhir adalah uji linieritas yang telah diperoleh nilai hasil signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $p < 0,05$ yang artinya hubungan dari dua variabel bersifat linier.

Uji Hipotesis

Hasil hitung uji korelasi di atas menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,721** dengan taraf signifikansi 0,000 $p < 0,001$ dengan memiliki tanda 2 bintang (**). Hal ini dapat diartikan bahwa *Contextual performance* dengan Komunikasi Interpersonal menunjukkan korelasi signifikansi pada angka signifikansi sebesar 0,001 dan mempunyai kemungkinan 1 arah (*One-Tailed*). Kemungkinan nilai positif pada koefisien menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Contextual performance* dengan Komunikasi Interpersonal. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan *Contextual performance* pada anggota organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Semakin tinggi Komunikasi Interpersonal pada anggota organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya maka tinggi pula perilaku *Contextual performance* pada anggota organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada tanggal 22 November 2021 peneliti mendistribusikan skala psikologi, namun peneliti tidak dapat melakukan pendistribusian skala psikologi secara langsung dikarenakan kondisi saat ini sedang pandemic. Untuk melakukan pendistribusian skala psikologi, peneliti melakukan pesan via whatsapp dan menyebarkan skala psikologi kepada ketua umum organisasi eksekutif yang di Universitas Bhayangkara Jakarta. Lalu pada tanggal 27 November 2021 peneliti menghentikan pendistribusian skala psikologi dikarenakan jumlah subjek sudah mencukupi yaitu 209 subjek dan peneliti menyelesaikan pendistribusian di hari tersebut.

Selanjutnya berdasarkan fakultas, tertinggi pertama adalah fakultas psikologi dengan presentase 21,5% (36 orang), lalu fakultas teknik dengan presentase 17,7% (32 orang) serta ilmu komunikasi dengan presentase 11% (32 orang), kemudian fakultas ekonomi dan bisnis sebesar 14,4% (30 orang), fakultas ilmu komputer sebesar 13,9% (29 orang), fakultas hukum sebesar 10,5% (27 orang) dan terakhir fakultas ilmu pendidikan sebesar 11% (23 orang). Berjumlah 209 subjek dari keseluruhan fakultas.

Berdasarkan uji kategorisasi hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 0,47% responden berada dalam kategori Komunikasi Interpersonal rendah dimana responden belum memiliki kemampuan yang baik dalam berkomunikasi dengan orang lain. Sebanyak 10,52% individu berada dalam kategori sedang dimana individu memiliki kemampuan yang cukup baik dalam berkomunikasi dengan orang lain. Sebanyak 88,99% berada dalam kategori tinggi dimana individu yang berada pada kategori ini memiliki kemampuan yang baik untuk berkomunikasi dengan orang lain. Dengan demikian, tergambar bahwa penelitian ini didominasi oleh kelompok dengan kategori tinggi, dimana hal ini sejalan dengan fenomena yang ada bahwa disaat pandemic covid-19 anggota organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya memanfaatkan kemampuan Komunikasi Interpersonalnya dengan baik.

Pada kategorisasi variabel *Contextual performance*, sebanyak 0,47% berada pada kategori rendah dimana responden belum memiliki keinginan untuk memberikan yang terbaik pada organisasi. Sebanyak 10,52% berada pada kategori sedang dimana individu sudah memiliki keinginan memberikan yang terbaik pada organisasi tetapi masih membutuhkan dorongan anggota lain. sebanyak 88,99% berada pada kategori tinggi dimana responden yakin bahwa ia mampu memberikan yang terbaik pada organisasi tidak bergantung dengan orang lain,

dimana hal ini sejalan dengan fenomena.

Mengukur korelasi, untuk menguji korelasi antar variabel dalam penelitian ini menggunakan teknik Pearson Product Moment dengan bantuan software SPSS versi 2.0 for windows, setelah diuji didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,721^{**}$ dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p \leq 0,05$). Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan *Contextual performance*. Hubungan antara kedua variabel adalah hubungan yang positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa jika Komunikasi Interpersonal anggota organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya tinggi maka *Contextual performance* juga akan tinggi, dan sebaliknya apabila rendah Komunikasi Interpersonal anggota organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya maka *Contextual performance* juga akan rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wibowo, 2019) yang berjudul "Hubungan Efektifitas Kepemimpinan Dengan *Contextual performance* Di PT. Multikarya Sinar Dinamika Bekasi berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji, diperoleh hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,167* dengan taraf signifikansi $p = 0,041$ dimana $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan hasil korelasi dengan arah yang positif artinya semakin tinggi *Contextual performance* maka semakin tinggi pula efektifitas kepemimpinan pada karyawan di PT. Multikarya Sinar Dinamika, begitu juga sebaliknya semakin rendah *Contextual performance* maka semakin rendah pula efektifitas kepemimpinan. Maka hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara karyawan di PT. Multikarya Sinar Dinamika.

Lebih lanjut dalam menguji hipotesis, penelitian dilakukan uji regresi linier sederhana untuk melihat besarnya pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal terhadap *Contextual performance*. Nilai F sebesar 223.851 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau $p \leq 0.05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternative (H_a) dalam penelitian diterimaterdapat hubungan antara efektifitas komunikasi interpersonal secara online dengan *contextual performance* pengurus BEM di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya pada era pandemic covid-19. Dilihat pada angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,705, artinya setiap Performance pada anggota organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebesar 0.705. Karena nilai regresi bernilai plus maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal mempengaruhi positif terhadap *Contextual performance*. Kemudian diketahui nilai R Square sebesar 0,520 artinya Komunikasi Interpersonal mempengaruhi *Contextual performance* sebesar 52% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan *Contextual performance* pada anggota organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Hubungan yang didapat bersifat positif (+) yang artinya semakin tinggi perilaku Komunikasi Interpersonal maka semakin tinggi pula

Contextual performance begitupun sebaliknya jika *Contextual performance* tinggi maka tinggi pula Komunikasi Interpersonalnya.

Merujuk pada hasil tersebut, diharapkan peneliti selanjutnya dapat melihat kekurangan yang ada dalam penelitian ini dan menjadi bahan pertimbangan untuk meneliti mengenai Komunikasi Interpersonal dan *Contextual performance* dengan variabel yang lain. Selain itu, bagi mahasiswa diharapkan khususnya yang tergabung dalam organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dapat memiliki gambaran dan juga dapat mempersiapkan hal yang berkaitan dengan komunikasi dan kinerja. Adapun bagi pihak kampus diharapkan mengetahui bagaimana gambaran komunikasi dan kinerja mahasiswa khususnya yang tergabung dalam organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan bisa tetap memberikan fasilitas atau hal-hal yang dapat membantu mahasiswa dalam memperoleh komunikasi yang baik dalam organisasi, seperti mengadakan rapat bersama organisasi eksekutif. Bagi pihak kampus diharapkan mengetahui bagaimana gambaran komunikasi dan kinerja mahasiswa khususnya yang tergabung dalam organisasi eksekutif yang ada di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aciandra,TF (2021). Manajemen Resiko Kegiatan Organisasi di Masa Pandemi Covid-19. Link:<https://www.kompasiana.com/tiffanifebiola/60bde3f58ede4838ae2ec612/manajem-en-risiko-kegiatan-organisasi-di-masa-pandemi-covid-19?page=all#section1> diakses pada 1 Juli 2021 pukul 13.00
- Afriyadi, F. (2015). Efektivitas komunikasi interpersonal antara atasan dan bawahan karyawan pt. Borneo enterprindo samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 3(1), 362-376.
- Baalwi, M. A. (2020). Kendala guru dalam proses pembelajaran online selama masa pandemi ditinjau dari kemampuan information technology (IT) guru. *Lintang Songo: Jurnal Pendidikan*, 3(2), 38-45.
- Benny Usman. (2013). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 10(1), 1-18. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>
- DeVito, J. A. (1997). *Komunikasi Antarmanusia* (Ke-5). Karisma Publishing Group.
- Dewi, N. R., & Sudhana, H. (2013). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Pasutri dengan Keharmonisan dalam Pernikahan. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(1), 22-30. <https://doi.org/10.24843/jpu.2013.v01.i01.p03>
- Greenidge, D., & Dwayne, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75-86. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00490.x>
- Gunawati, R. (2005). *HUBUNGAN ANTARA EFEKTIVITAS KOMUNIKASI MAHASISWADOSEN PEMBIMBING UTAMA SKRIPSI DENGAN STRES DALAM MENYUSUN SKRIPSI PADA MAHASISWA PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS DIPONEGORO* [Universitas Diponegoro]. http://eprints.undip.ac.id/12950/1/Rindang_Gunawati.pdf
- Hamid, I. (2018). PENERAPAN TEKNIK SOSIODRAMA DALAM BIMBINGAN KELOMPOK UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL SISWA SMK NEGERI 8 MAKASSAR. *Mimbar Kesejahteraan Sosial*, 1(November), 1-17.
- Harahap, D. A. (2021). PPKM Darurat : Onlinenisasi Pilihan UMKM Bertahan. *Galamedianews*, 2020-2021.
- Hofia, S. (2021). Gambaran Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Demografi Pada PT. Telkom Akses Witel Jember. *Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember*, 4(3), 57-71. [http://repository.unmuhjember.ac.id/8745/3/c.BAB I.pdf](http://repository.unmuhjember.ac.id/8745/3/c.BAB%20I.pdf)
- Istiqomah, P. (2009). Efektivitas Senam Disminore Dalam Mengurangi Dismenore Pada Remaja Putri Di SMU N 5 Semarang. *Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Diponegoro*. <https://core.ac.uk/download/pdf/11709709.pdf>
- Koopmans, L. (2014). Measuring Individual Work Performance. In *Measuring Individual Work Performance*.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2015). *Marketing Management* (15th ed.). Global Edition.
- Matondang, Z. (2009). VALIDITAS DAN RELIABILITAS SUATU INSTRUMEN PENELITIAN. *JURNAL TABULARASA PPS UNIMED*, 6(1), 1510-1515. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMM.496-500.1510>
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Muslih, B. (2020). Urgensi Komunikasi dalam Menumbuhkan Motivasi di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 5(1), 57-65.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi* (1st ed.). Pustaka Pelajar.
- Perwitasari, E. P. (2016). Analisis kinerja kontekstual

- karyawan pada PT Aerojasa Cargojakarta. *Gema*, 8(1), 1–10.
- Pratama, R. A., Anggraini, R., & Hermano, D. H. (2017). KUALITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL DOSEN DAN MOTIVASI MAHASISWA DALAM MENULIS SKRIPSI. *Jurnal Komunikasi*, 114–122.
- Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan Subjective Well Being Dengan Komitmen Organisasi Pada Pekerja Yang Melakukan Work From Home Di Masa Pandemi Covid 19. *Syntax Idea*, 11(2), 1689–1699.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS* (Tahunan). Andi Offset. Ridlo, I. A., & Sa'adah, U. L. (2021). Pandemi Covid 19, WP BEM FKM UNAIR Berlangsung Meriah dan Khidmat. *FKM NEWS*, 1.
- Sada, J. H. (2021). Jurnal Pendidikan Islam. *Manusia Dalam Prespektif Agama Islam*, 7(2), 2086–9118.
- Safitri, A., & Fitriyana, N. (2021). Peran Komunikasi Interpersonal terhadap Kerjasama Team Mahasiswa Kkn. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(2), 101–106.
- Ulfa, R. (2017). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 5, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Van Scotter, J. R., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526–535. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.526>
- Weenas, J. (2013). Kualitas Produk, Harga, Promosi Dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya Terhadap Keputusan Pembelian Spring Bed Comforta. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 607–618. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2741>
- Wibowo, R. (2019). *HUBUNGAN EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DENGAN CONTEXTUAL PERFORMANCE DI PT. MULTIKARYA*. 2005.
- Wijaya, I. S. (2013a). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol.14(No.1), hal.118-120. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/tabligh/article/view/318/283>
- Wijaya, I. S. (2013b). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi Dalam Organisasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol.14(No.1), hal.118-120. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/tabligh/article/view/318/283>
- Yuniarti, Y. N. (2009). HUBUNGAN PERSEPSI EFEKTIVITAS KOMUNIKASI INTERPERSONAL ORANG TUA DAN KEMATANGAN EMOSI DENGAN PENYESUAIAN DIRI PADA REMAJA SISWA SMAN 1 POLANHARJO. In *PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA* (Vol. 27, Issue 7).
- Yusuf, B. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CERME. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. <https://jurnal.univpgr-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2754/2552>
- Yusuf, N. B. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN CERME. In *Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik*. <http://eprints.umg.ac.id/488/>