

Pengaruh Komunikasi Terbuka dan Psychological Safety terhadap Kinerja Organisasi pada Ukm Seni di Universitas Cipasung Tasikmalaya

Nurlina Marlina^{1*}, Raisa Hillia Aini Syifa²

^{1,2,3}Program Penelitian Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya, Tasikmalaya Jawa Barat, Indonesia

e-mail: ¹marlinanurlina2003@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of open communication and psychological safety on organizational performance in Arts Student Activity Units at Universitas Cipasung Tasikmalaya. The research was motivated by low organizational performance reflected in weak member participation, poor coordination, and suboptimal implementation of work programs. Open communication and psychological safety are considered important factors in improving organizational effectiveness. This study employed a quantitative method with a descriptive approach. Data were collected from 100 active students selected through purposive sampling using a Likert-scale questionnaire. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination with SPSS software. The findings indicate that open communication has a positive and significant effect on organizational performance with a significance value of $0.001 < 0.05$. Psychological safety also has a positive and significant effect with a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, both variables contribute 39.8% to organizational performance. These findings highlight the importance of fostering open communication and psychological safety to enhance organizational effectiveness in student organizations.*

Keywords: *Open Communication, Psychological Safety, Organizational Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terbuka dan keamanan psikologis terhadap kinerja organisasi di Unit Aktivitas Mahasiswa Seni di Universitas Cipasung Tasikmalaya. Penelitian ini dimotivasi oleh kinerja organisasi yang rendah yang tercermin dalam partisipasi anggota yang lemah, koordinasi yang buruk, dan implementasi program kerja yang suboptimal. Komunikasi terbuka dan keamanan psikologis dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan dari 100 mahasiswa aktif yang dipilih melalui purposive sampling menggunakan kuesioner skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terbuka memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Keamanan psikologis juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 39,8% terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menyoroti pentingnya membina komunikasi terbuka dan keamanan psikologis untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam organisasi mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi terbuka dan keamanan psikologis terhadap kinerja organisasi dalam Satuan Aktivitas Mahasiswa Seni di Universitas Cipasung Tasikmalaya. Penelitian ini dimotivasi oleh kinerja organisasi yang rendah yang tercermin dalam partisipasi anggota yang lemah, koordinasi yang buruk, dan implementasi program kerja yang suboptimal. Komunikasi terbuka dan keamanan psikologis dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian

ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan dari 100 mahasiswa aktif yang dipilih melalui purposive sampling menggunakan kuesioner skala Likert. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan perangkat lunak SPSS. Temuan menunjukkan bahwa komunikasi terbuka memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Keamanan psikologis juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi sebesar 39,8% terhadap kinerja organisasi. Temuan ini menyoroti pentingnya membina komunikasi terbuka dan keamanan psikologis untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam organisasi mahasiswa.

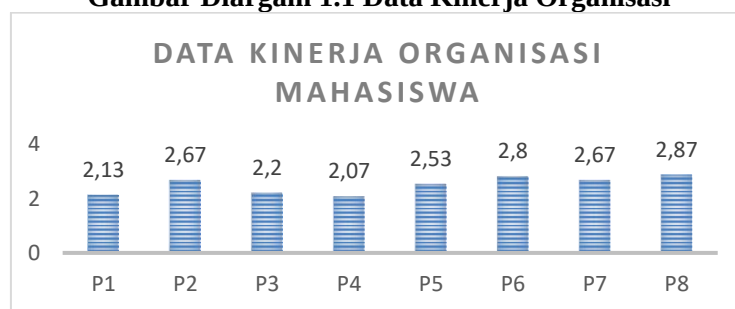
Kata Kunci: Kata kunci: Komunikasi Terbuka, Keamanan Psikologis, Kinerja Organisasi

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan organisasi karena kualitas dan kemampuan anggota sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi (Amatullah & Hazim, 2025). Kinerja organisasi sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, seperti motivasi anggota, strategi pengelolaan SDM, serta kondisi psikologis individu dalam organisasi (Dharmawan, 2024). Kinerja organisasi dapat dilihat dari sejauh mana visi, misi, dan tujuan organisasi berhasil dicapai (Hamzali, 2022).

Gambar Diargam 1.1 Data Kinerja Organisasi



Dari hasil analisis, nilai rata-rata indikator kinerja organisasi berada dalam rentang 2,07–2,87 dengan rata-rata keseluruhan 2,49, yang menunjukkan bahwa kinerja organisasi mahasiswa masih dianggap rendah dan belum maksimal. Keadaan ini terlihat dari sedikitnya keterlibatan anggota, koordinasi yang tidak efisien, serta rendahnya inovasi dalam program kerja di lingkungan organisasi mahasiswa Universitas Cipasung Tasikmalaya. Seharusnya, organisasi yang berkinerja baik dapat melaksanakan program kerja secara efisien, memaksimalkan sumber daya, dan menciptakan koordinasi yang efektif di antara anggotanya (Le & Le, 2021), meskipun dalam kenyataannya kinerja organisasi sering terdampak oleh faktor individu serta sistem organisasi (Lukmiati et al., 2020). Hal ini krusial karena organisasi mahasiswa menjadi wadah untuk pengembangan soft skills, kepemimpinan, serta kemampuan sosial mahasiswa sesuai dengan amanat UU No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, sehingga penurunan kinerja dapat mengurangi peran strategis organisasi tersebut.

Secara empiris, studi sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi terbuka dan keamanan psikologis berdampak positif pada kinerja organisasi, tetapi sebagian besar penelitian tersebut dilakukan dalam konteks organisasi formal seperti perusahaan atau lembaga kerja yang memiliki struktur dan sistem lebih tetap. Sementara itu, penelitian mengenai organisasi mahasiswa yang bersifat sukarela dengan karakteristik anggota yang bervariasi dan tingkat komitmen yang berubah-ubah masih terbatas. Selain itu, studi yang meneliti kedua variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks organisasi mahasiswa juga masih sedikit, sehingga terdapat celah empiris mengenai penerapannya dalam organisasi kemahasiswaan.

Secara teoritis, konsep psychological safety banyak diteliti dalam konteks organisasi formal, sehingga masih perlu dilakukan pengujian lebih lanjut di organisasi mahasiswa yang mengandalkan partisipasi sukarela, interaksi sejawat, dan proses belajar kepemimpinan. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menjembatani kesenjangan tersebut melalui analisis pengaruh komunikasi terbuka dan psychological safety pada kinerja organisasi mahasiswa di Universitas Cipasung Tasikmalaya, dengan harapan memberikan sumbangan empiris bagi pengembangan literatur perilaku organisasi serta menjadi landasan untuk meningkatkan efektivitas dan kolaborasi dalam organisasi mahasiswa.

2. Kajian Pustaka

2.1 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini digunakan variabel independen Komunikasi Terbuka (X1) dan Psychological Safety (X2), serta variabel dependen Kinerja Organisasi (Y). Hubungan antarvariabel didasarkan pada Teori Pertukaran Sosial (Social Exchange Theory/SET) yang dikemukakan oleh George C. Homans dan dikembangkan oleh Peter M. Blau, yang menjelaskan bahwa individu cenderung membalas perlakuan positif dengan kontribusi positif kepada organisasi. Dalam konteks organisasi mahasiswa, komunikasi yang terbuka dan psychological safety merupakan bentuk dukungan sosial yang membuat anggota merasa dihargai, aman, dan nyaman dalam berinteraksi, sehingga mendorong peningkatan partisipasi, kolaborasi, dan kontribusi yang berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Komunikasi terbuka adalah kebebasan anggota dalam menyampaikan informasi dan gagasan secara jujur, sedangkan psychological safety adalah kondisi ketika individu merasa aman secara psikologis untuk berpendapat, berinisiatif, dan tidak takut terhadap penilaian negatif. Kinerja organisasi mahasiswa mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan program kerja, mencapai tujuan, serta efektivitas koordinasi dan kerja sama antaranggota.

2.1.1 Definisi Konseptual dan Operasional

2.1.1.1 Komunikasi Terbuka (X1)

Komunikasi yang terbuka merupakan proses penyampaian informasi dengan jujur, transparan, dan tanpa ketakutan di antara anggota organisasi. Variabel ini dinilai melalui indikator keterbukaan, rasa empati, dukungan, sikap positif, serta kesetaraan. Keterbukaan mencerminkan kesediaan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan tulus, empati berkaitan dengan kemampuan untuk memahami emosi orang lain, dukungan menunjukkan sikap membantu tanpa penilaian, sikap positif mencerminkan kemampuan untuk menciptakan suasana komunikasi yang baik, dan kesetaraan berhubungan dengan perlakuan adil tanpa memperhatikan latar belakang anggota (Siringo Ringo et al., 2020).

2.1.1.2 Psychological Safety (X2)

Psychological Safety adalah kondisi ketika individu merasa aman secara psikologis untuk menyampaikan pendapat, berbagi ide, dan mengakui kesalahan tanpa takut terhadap dampak negatif. Variabel ini diukur melalui indikator rasa aman dalam berpendapat, penerimaan terhadap kesalahan, dukungan dan saling menghargai, serta kepercayaan diri dan efikasi diri. Rasa aman berpendapat menunjukkan keberanian menyampaikan ide, penerimaan terhadap kesalahan memandang kesalahan sebagai proses belajar (Edmondson, 1999), dukungan dan saling menghargai mencerminkan lingkungan yang tidak menghakimi, sedangkan efikasi diri berkaitan dengan keyakinan individu terhadap kemampuannya berkontribusi dalam organisasi (Newman et al., 2017).

2.1.1.3 Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah tingkat keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas serta mencapai tujuan, visi, dan misi yang telah ditetapkan. Dalam organisasi mahasiswa, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kegiatan, tetapi juga efektivitas proses, komunikasi antaranggota, dan partisipasi dalam program kerja. Variabel ini diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas kerja menunjukkan ketepatan hasil kegiatan, kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah tugas yang diselesaikan, pelaksanaan tugas

menggambarkan kesesuaian kegiatan dengan rencana, sedangkan tanggung jawab mencerminkan kesadaran anggota dalam menyelesaikan tugas dan menerima konsekuensi dari tindakannya (Abdullah et al., 2023).

2.1.2 Tabel Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Komunikasi Terbuka (X1)	Komunikasi terbuka merupakan proses penyampaian informasi yang dilakukan secara jujur, transparan, dan dua arah antar anggota organisasi, sehingga memungkinkan terjadinya pertukaran ide, pendapat, dan informasi tanpa rasa takut serta menciptakan pemahaman bersama (Siringo Ringo et al., 2020 dan Robbins & Judge, 2017)).	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Sikap Mendukung 4. Sikap Positif 5. Kesetaraan Sumber: Ricky Marcelino Chandra, 2023	Ordinal
Psychological Safety (X2)	Psychological safety merupakan kondisi di mana anggota organisasi merasa aman secara psikologis untuk menyampaikan pendapat, mengemukakan ide, serta mengakui kesalahan tanpa rasa takut terhadap konsekuensi negatif (Edmondson, 1999 & Newman et al., 2017).	1. Rasa Aman Menyampaikan Pendapat 2. Penerimaan terhadap Kesalahan 3. Dukungan dan Saling Menghargai 4. Kepercayaan Diri dan Efikasi Diri Sumber : Newman et al. (2017)	Ordinal
Kinerja Organisasi (Y)	Kinerja organisasi merupakan tingkat pencapaian organisasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui efektivitas dan efisiensi kerja anggota (Abdullah et al., 2023 & Hamzali, 2022)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab Sumber : (Abdullah et al., 2023)	Ordinal

(Sumber : Data Diolah, 2026)

2.2 State of the Art

Berdasarkan penelitian sebelumnya, komunikasi yang terbuka dan psychological safety terbukti memberikan pengaruh positif pada kinerja organisasi. Komunikasi terbuka memperkuat transparansi, koordinasi, dan partisipasi anggota, sementara psychological safety mendorong anggota untuk menyampaikan pendapat, berinovasi, dan berkontribusi secara aktif dalam organisasi (Edmondson, 1999; Newman et al., 2017).

Sebagian besar penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan pada perusahaan atau organisasi profesional, sedangkan penelitian mengenai organisasi mahasiswa masih belum banyak dilakukan. Sehingga, penelitian ini memiliki keunikan dengan mengkaji dampak komunikasi terbuka dan psychological safety pada kinerja organisasi mahasiswa UKM Seni Budaya Universitas Cipasung Tasikmalaya.

2.2.1 Proporsi Berbasis Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Komunikasi Terbuka terhadap Kinerja Organisasi

Komunikasi terbuka merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi, terutama dalam organisasi mahasiswa. Komunikasi yang jujur dan transparan mempermudah penyampaian ide, pendapat, dan kritik sehingga meningkatkan koordinasi, efektivitas kerja, serta mengurangi kesalahpahaman.

Penelitian Ramadhan et al. (2025) menunjukkan bahwa komunikasi terbuka meningkatkan koordinasi dan kinerja organisasi, sedangkan Berberoglu (2018) menyatakan bahwa komunikasi yang jelas dapat meningkatkan efisiensi dan pencapaian tujuan. Secara teori, komunikasi terbuka juga memperkuat kerja sama, kepercayaan, dan komitmen anggota (Robbins & Judge, 2017; Pace & Faules, 2018). Dengan demikian, komunikasi terbuka diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

H₁ : Komunikasi Terbuka berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Mahasiswa

2.2.1.2 Hubungan Psychological Safety Terhadap Kinerja Organisasi

Psychological safety merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja organisasi karena memberikan rasa aman bagi anggota untuk menyampaikan pendapat, ide, dan mengakui kesalahan tanpa takut dampak negatif (Edmondson, 1999). Kondisi ini mendorong partisipasi aktif dan meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Penelitian Uguy et al. (2024) menunjukkan psychological safety berdampak positif pada inovasi dan kinerja organisasi, sedangkan Yerlina et al. (2022) menemukan bahwa rasa aman meningkatkan keterlibatan dan efisiensi kerja. Namun, Muchsinati dan William (2021) menyebutkan bahwa pengaruhnya tidak selalu signifikan dalam kondisi tertentu. Dalam organisasi mahasiswa, psychological safety penting untuk mendukung keterlibatan dan kolaborasi tim, sehingga diperkirakan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

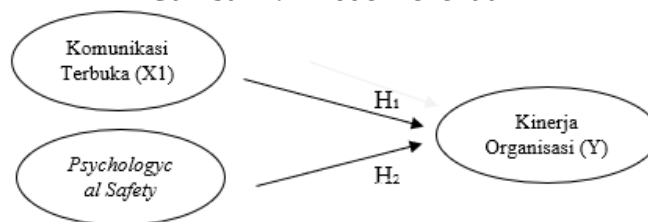
H₂ : Psychological Safety berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Mahasiswa

2.3 Model Penelitian dan Hipotesis

2.3.1 Model Penelitian

Model penelitian ini dibuat untuk menggambarkan hubungan antara variabel yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, komunikasi terbuka dan psychological safety berperan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Kedua variabel itu diduga memiliki dampak langsung terhadap kinerja organisasi mahasiswa pada UKM Seni Budaya di Universitas Cipasung Tasikmalaya.

Gambar 2.1 Model Penelitian



(Sumber : Data Diolah, 2026)

2.3.2 Hipotesis

Peneliti merumuskan beberapa hipotesis penelitian yang akan diterapkan dalam penelitian ini, meliputi:

H₁ : Komunikasi Terbuka (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi (Y)

H₂ : Psychological Safety (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi (Y)

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mengaplikasikan metode kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Metode kuantitatif diterapkan untuk menilai hubungan antarvariabel secara objektif dengan menggunakan data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2023). Riset deskriptif bertujuan untuk

menggambarkan keadaan komunikasi terbuka, psychological safety, dan kinerja organisasi, serta menganalisis dampak komunikasi terbuka dan keamanan psikologis terhadap kinerja organisasi mahasiswa.

3.2 Objek dan Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang terlibat dalam keorganisasian seni budaya di Universitas Cipasung. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang aktif dalam keorganisasian seni budaya serta berpartisipasi dalam kegiatan organisasi tersebut.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan rumus Cochran karena populasi tidak dapat diketahui dengan pasti. Pada tingkat kepercayaan 95% ($Z = 1,96$), proporsi $p = 0,5$ dan $q = 0,5$, serta margin kesalahan 10% ($e = 0,10$), jumlah sampel minimum yang dihasilkan adalah 96 responden yang dibulatkan menjadi 100 responden agar data memadai. Adapun Kriteria responden dalam penelitian ini meliputi mahasiswa yang terlibat aktif dalam organisasi seni budaya di Universitas Cipasung Tasikmalaya serta berkontribusi dalam kegiatan dan program yang dijalankan oleh organisasi itu. Kriteria ini ditentukan agar responden memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup mengenai pola komunikasi, keadaan psychological safety, serta kinerja organisasi yang menjadi fokus penelitian.

3.4 Instrumen Penelitian

Alat yang digunakan untuk penelitian adalah kuesioner. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diisi. Kuesioner pada penelitian ini menerapkan skala Likert 5 poin yang berfungsi untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi responden terhadap variabel komunikasi terbuka, psychological safety dan kinerja organisasi.

3.5 Teknik Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk mengolah data secara statistik (Ghozali, 2018). SPSS digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji pengaruh langsung Komunikasi Terbuka (X_1) dan Psychological Safety (X_2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) tanpa melibatkan variabel mediasi maupun moderasi, sehingga analisis regresi linear berganda dinilai sesuai. Jumlah sampel sebanyak 100 responden juga telah memenuhi syarat analisis yang digunakan.

Analisis diawali dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan ketepatan dan konsistensi instrumen. Data dinyatakan valid apabila r hitung $> r$ tabel atau $\text{sig.} < 0,05$, serta reliabel jika Cronbach's Alpha $> 0,60$. Selanjutnya dilakukan analisis deskriptif untuk melihat gambaran data, serta uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Tahap terakhir adalah analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang dilanjutkan dengan uji F , uji t , dan koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 0,05.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian

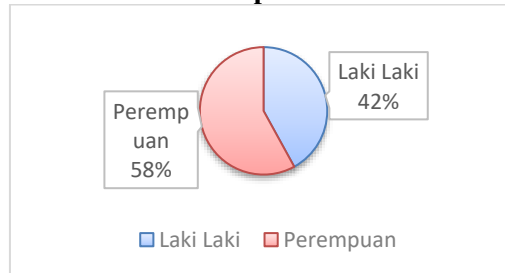
Penelitian ini dilakukan pada mahasiswa aktif organisasi di Universitas Cipasung Tasikmalaya karena organisasi berperan sebagai wadah pengembangan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama, dan pengambilan keputusan. Mahasiswa organisasi memiliki interaksi sosial tinggi dan tuntutan adaptasi, sehingga relevan untuk mengkaji pengaruh komunikasi terbuka dan psychological safety terhadap kinerja organisasi. Komunikasi terbuka mendukung pertukaran informasi yang jujur dan dua arah, meningkatkan kepercayaan, serta memperlancar koordinasi, sekaligus membentuk psychological safety yaitu rasa aman untuk

berpendapat dan berpartisipasi. Namun, masih terdapat masalah seperti rendahnya partisipasi, minim inovasi, dan kurang optimalnya koordinasi, yang menunjukkan kedua variabel belum berjalan baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi terbuka dan psychological safety terhadap kinerja organisasi mahasiswa.

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

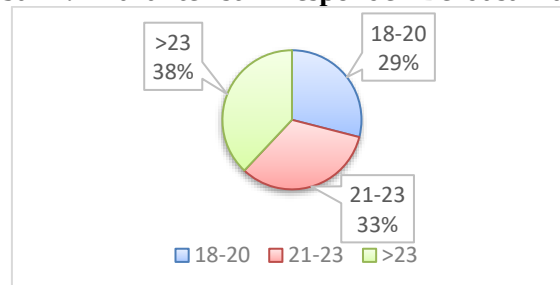


(Sumber : Data Diolah, 2026)

Berdasarkan gambar karakteristik responden menurut jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa partisipan penelitian terdiri dari mahasiswa laki laki dan perempuan yang terlibat dalam organisasi mahasiswa. Data ini menunjukkan bahwa penelitian melibatkan partisipan dengan latar belakang gender yang beragam sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih objektif mengenai keadaan organisasi mahasiswa.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

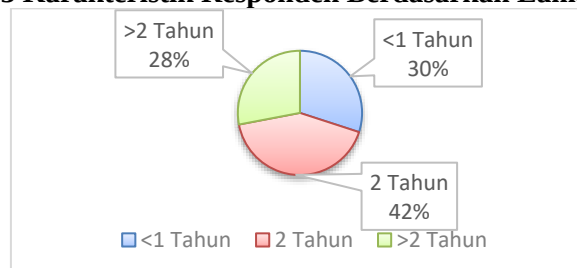


Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan usia responden, sebagian besar berada dalam rentang usia mahasiswa yang terlibat dalam organisasi. Ini menunjukkan bahwa para responden telah memiliki pengalaman dan keterlibatan yang memadai dalam kegiatan organisasi mahasiswa, sehingga sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bergabung di UKM

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bergabung

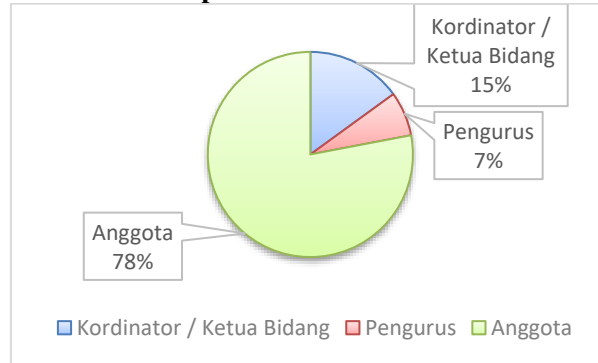


Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan durasi keanggotaan di UKM, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden sudah lama berpartisipasi dalam kegiatan organisasi mahasiswa. Hal itu menunjukkan bahwa para responden menyadari keadaan komunikasi organisasi, keamanan psikologis, dan kinerja organisasi dalam UKM yang mereka jalani.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dalam Organisasi

Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dalam Organisasi

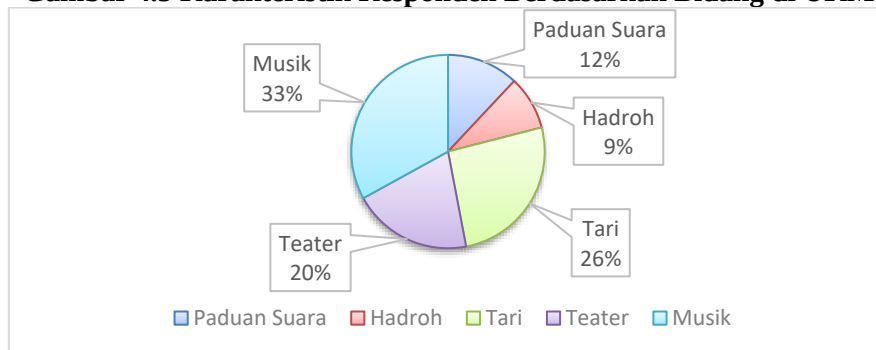


Sumber : Data diolah, 2026

Berdasarkan posisi dalam organisasi, responden terdiri dari anggota, pengurus, hingga koordinator atau kepala bidang. Hal ini mengindikasikan bahwa penelitian mengambil perspektif dari beragam jenjang posisi di dalam organisasi mahasiswa.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang di UKM

Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang di UKM



Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan sektor UKM, responden berasal dari berbagai disiplin seni seperti tari, musik, teater, hadroh, dan paduan suara. Dengan cara ini, penelitian dapat menggambarkan situasi organisasi mahasiswa seni secara lebih lengkap.

4.3 Teknik Analisis Data

4.3.1 Instrumen Penelitian

4.3.1.1 Uji Validitas

Tabel 4.1 Variabel Komunikasi Terbuka (X1)

Variabel	Pertanyaan	r tabel	r hitung 5%	Kriteria
Komunikasi Terbuka (X1)	X1.1	0,197	0,660	Valid
	X2.2	0,197	0,645	Valid
	X1.2	0,197	0,840	Valid
	X2.3	0,197	0,723	Valid
	X1.3	0,197	0,764	Valid

	X2.4	0,197	0,798	Valid
	X1.4	0,197	0,744	Valid
	X2.5	0,197	0,771	Valid
	X1.5	0,197	0,785	Valid
	X2.6	0,197	0,799	Valid

Sumber : Data Diolah, 2026

Tabel 4.2 Variabel Psychological Safety (X2)

Variabel	Pertanyaan	r tabel	r hitung 5%	Kriteria
Psychological Safety (X2)	X2.1	0,197	0,625	Valid
	X2.2	0,197	0,691	Valid
	X2.3	0,197	0,670	Valid
	X2.4	0,197	0,547	Valid
	X2.5	0,197	0,772	Valid
	X2.6	0,197	0,733	Valid
	X2.7	0,197	0,68	Valid
	X2.8	0,197	0,587	Valid

Sumber : Data Diolah, 2026

Tabel 4.3 Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Variabel	Pertanyaan	r tabel	r hitung 5%	Kriteria
Kinerja Organisasi (Y)	Y1	0,197	0,641	Valid
	Y2	0,197	0,398	Valid
	Y3	0,197	0,540	Valid
	Y4	0,197	0,431	Valid
	Y5	0,197	0,731	Valid
	Y6	0,197	0,743	Valid
	Y7	0,197	0,770	Valid
	Y8	0,197	0,733	Valid

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Komunikasi Terbuka (X1), Psychological Safety (X2), dan Kinerja Organisasi (Y) dinyatakan valid. Ini disebabkan oleh semua item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dibandingkan r tabel serta nilai signifikansi yang lebih rendah dari 0,05.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

4.4 Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Komunikasi Terbuka (X1)	0,915	0,60	Reliabel
Psychological Safety (X2)	0,818	0,60	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0,772	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai 0,915, 0,818, dan 0,772, yang semuanya lebih besar dari 0,60. Hal ini menandakan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian tentang pengaruh komunikasi terbuka dan psychological safety terhadap kinerja organisasi memiliki konsistensi yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

**Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		-,8596011
	Std. Deviation		4,51798354
Most Extreme Differences	Absolute		,084
	Positive		,084
	Negative		-,069
Test Statistic			,084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,081
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,085
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,078
		Upper Bound	,092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,081. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2 Uji Multikoleniaritas

Gambar 4.5 Hasil Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,988	1,612		3,716	,000		
	TOTALX1	,220	,064	,304	3,421	,001	,784	1,276
	TOTALX2	,432	,090	,429	4,821	,000	,784	1,276

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data Diolah 2026

Berdasarkan hasil analisis multikolinearitas, variabel Komunikasi Terbuka (X1) dan Psychological Safety (X2) menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,784 > 0,01 serta nilai VIF sebesar 1,276 < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model penelitian tidak menunjukkan adanya multikolinearitas, sehingga model ini dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,391	1,094		1,272	,207		
TOTALX1	,038	,044	,099	,880	,381	,784	1,276
TOTALX2	,062	,061	,115	1,016	,312	,784	1,276

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0,381 dan X2 sebesar 0,312. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.4.4 Uji Autokorelasi

Gambar 4.7 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,631 ^a	,398	,386	4,647	1,674

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data Diolah, 2026

Dari hasil pengujian autokorelasi dengan metode statistik Durbin–Watson pada tabel Ringkasan Model, didapatkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,674. Nilai tersebut berkisar antara 1,5 hingga 2,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi LI tidak memiliki isu autokorelasi. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini pantas diterapkan untuk analisis selanjutnya.

4.4.5 Uji Linearitas

Gambar 4.8 Hasil Uji Linearitas

X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALY * TOTALX1	Between Groups	(Combined)	1711,929	27	63,405	2,581	,001
		Linearity	884,079	1	884,079	35,987	,000
		Deviation from Linearity	827,850	26	31,840	1,296	,194
	Within Groups		1768,821	72	24,567		
	Total		3480,750	99			

X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TOTALY * TOTALX2	Between Groups	(Combined)	1659,089	22	75,413	3,188	,000
		Linearity	1133,303	1	1133,303	47,904	,000
		Deviation from Linearity	525,786	21	25,037	1,058	,409
	Within Groups		1821,661	77	23,658		
	Total		3480,750	99			

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi Deviation from Linearity untuk variabel Komunikasi Terbuka (X1) adalah 0,194, sementara untuk variabel Psychological Safety (X2) adalah 0,409. Kedua nilai itu lebih tinggi dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Komunikasi Terbuka (X1) dan Psychological Safety (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y) adalah linear, sehingga model regresi linear berganda memenuhi syarat linearitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode pengolahan data yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan kata lain, metode ini digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen (Komunikasi Terbuka dan Keamanan Psikologis) memengaruhi variabel dependen (Kinerja Organisasi). Berdasarkan hasil kalkulasi, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,988 + 0,220X_1 + 0,432X_2$$

Nilai konstanta sebesar 5,988 menunjukkan bahwa ketika Komunikasi Terbuka (X1) dan Psychological Safety (X2) bernilai nol, maka Kinerja Organisasi (Y) sebesar 5,988.

Koefisien Komunikasi Terbuka (X1) sebesar 0,220 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi, artinya semakin baik komunikasi terbuka maka semakin meningkat kinerja organisasi.

Koefisien Psychological Safety (X2) sebesar 0,432 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi, artinya semakin tinggi psychological safety maka semakin baik kinerja organisasi.

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi R²

Gambar 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,631 ^a	,398	,386	4,647	1,674

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data Diolah, 2026

Berdasarkan analisis yang terdapat pada tabel Model Summary, nilai R Square yang diperoleh adalah 0,398. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Terbuka (X1) dan Psychological Safety (X2) dapat menjelaskan variabel Kinerja Organisasi (Y) sebesar 39,8%. Sementara itu, 60,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

4.5.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Gambar 4.10 Hasil Uji Kelayakan Model F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1386,053	2	693,027	32,092	,000 ^b
	Residual	2094,697	97	21,595		
	Total	3480,750	99			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil pengujian kelayakan model pada tabel ANOVA menunjukkan nilai F hitung sebesar 32,092 dengan nilai signifikansi sebesar $< 0,000$. Nilai signifikansi itu kurang dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dianggap sesuai (fit) dan bisa digunakan untuk menjelaskan dampak variabel Komunikasi Terbuka (X1) serta Psychological Safety (X2) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

4.5.5 Uji t

Gambar 4.11 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,988	1,612		3,716	,000
	TOTALX1	,220	,064	,304	3,421	,001
	TOTALX2	,432	,090	,429	4,821	,000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data Diolah, 2026

Hasil uji t menunjukkan bahwa Komunikasi Terbuka (X1) memiliki t hitung 3,421 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y) dan H1 diterima.

Sementara itu, Psychological Safety (X2) memiliki t hitung 4,821 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi (Y) dan H2 diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Komunikasi Terbuka terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Terbuka berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi, ditunjukkan oleh nilai t hitung 3,421 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ serta koefisien regresi 0,220. Artinya, semakin baik komunikasi terbuka dalam organisasi, maka semakin meningkat kinerja organisasi mahasiswa. Dalam konteks organisasi seni budaya, komunikasi yang terbuka memfasilitasi koordinasi dalam kegiatan seperti latihan, persiapan acara, dan pelaksanaan program. Transparansi dalam menyampaikan gagasan dan informasi membantu meminimalkan kesalahpahaman, menjelaskan distribusi tugas, dan mempercepat proses pengambilan keputusan sehingga kinerja organisasi menjadi lebih efisien. Hasil ini sejalan dengan Teori Pertukaran Sosial (SET) yang menyatakan bahwa tindakan baik dari organisasi akan diimbangi dengan kontribusi positif dari para anggotanya. Temuan ini juga menguatkan penelitian Robbins & Judge (2017) dan Siringo Ringo et al. (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi yang transparan meningkatkan koordinasi, kepercayaan, dan kinerja organisasi.

4.6.2 Pengaruh Psychological Safety terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Psychological Safety berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi, dengan nilai t hitung 4,821 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ serta koefisien regresi 0,432. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi psychological safety, semakin baik kinerja organisasi mahasiswa, karena anggota lebih berani berpendapat, berinovasi, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Di dalam organisasi seni budaya, keselamatan psikologis memungkinkan anggota merasa nyaman untuk mengemukakan pendapat, berinovasi, dan mengakui kesalahan tanpa takut akan kritik. Situasi ini mendorong keterlibatan aktif, inovasi, dan peningkatan mutu pelaksanaan program kerja.

Hasil ini sejalan dengan Edmondson (1999), Newman et al. (2017), serta Frazier et al. (2017) yang mengemukakan bahwa keamanan psikologis memperkuat pembelajaran, inovasi, dan hasil tim. Koefisien psychological safety yang bernilai 0,432 lebih tinggi daripada komunikasi terbuka yang bernilai 0,220 mengindikasikan bahwa faktor psikologis memberikan pengaruh yang lebih kuat. Ini menunjukkan bahwa komunikasi yang terbuka saja tidak memadai tanpa adanya rasa aman psikologis. Saat anggota merasa nyaman, mereka tidak hanya berinteraksi tetapi juga lebih berani mengambil inisiatif dan memberikan kontribusi secara maksimal.

5. Kesimpulan

5.1 Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa komunikasi terbuka dan psychological safety berdampak pada peningkatan kinerja organisasi mahasiswa, di mana komunikasi terbuka membantu memperlancar koordinasi, memperjelas pembagian tugas, dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan program kerja, sedangkan psychological safety menciptakan suasana aman bagi anggota untuk mengungkapkan ide, ikut serta, dan berinovasi tanpa khawatir akan penilaian negatif, sehingga mendorong peningkatan kontribusi anggota dalam organisasi. Implikasinya, ketua UKM harus menjalin komunikasi yang transparan, interaktif, dan inklusif serta menciptakan suasana organisasi yang mendukung melalui kepemimpinan yang menghormati pendapat, tidak terlalu menyalahkan, dan menghargai kontribusi anggota, sedangkan pihak kampus dapat memberikan dukungan lewat pelatihan kepemimpinan dan penguatan kapasitas organisasi mahasiswa. Akan tetapi, studi ini masih memiliki batasan pada satu universitas, penggunaan variabel yang terbatas, serta data yang didasarkan pada persepsi responden, sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk memperluas objek penelitian, menyertakan variabel lain seperti komitmen organisasi, motivasi, atau gaya kepemimpinan, dan mengembangkan model dengan variabel mediasi seperti keterlibatan karyawan agar temuan penelitian lebih menyeluruh.

Daftar Pustaka

- [1] Abdullah, H., Organisasi, P., & Pendidikan, M. (2023). Pengaruh organisasi mahasiswa pendidikan pariwisata terhadap prestasi belajar pada era Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 6(1), 64–77.
- [2] Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). Analisis data penelitian kuantitatif (pengujian hipotesis asosiatif korelasi). *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 430–448. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350>
- [3] Amatullah, A. R., & Hazim, H. (2025). Faktor penentu kesehatan mental pada karyawan industri manufaktur. *Jurnal Kesehatan dan Psikologi*, 8(1), 287–304.
- [4] Aziz, S., Huda, N., & Kurniawan, L. A. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO)*, 1(2), 337–340.
- [5] Clarissa Angela Uguy, F., Veronica Sinaga, Z., Khalishah Fitri, N., Alvita Ardinigrum, N., & Larasati Mangundjaya, W. (2024). Peran keamanan psikologis (psychological safety) terhadap pengembangan inovasi. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial*, 2(4), 170–179. <https://doi.org/10.38035/jkis.v2i4.1521>
- [6] Dharmawan, D. D. (2024). Hubungan antara motivasi, perubahan organisasi, dan strategi manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi: Sebuah kajian literatur. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 9–24.

- [7] Gagah Daruhadi, P. S. (2024). Pengumpulan data penelitian. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 3(5), 5423–5443.
- [8] Hamzali, S. (2022). Pengaruh pembelajaran organisasi dan inovasi organisasi terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 241–249.
- [9] Islami, A. N., Fridha, M., Palupi, T., & Romadhan, M. I. (2021). Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Feva Indonesia. *Jurnal Komunikasi*, 7(1), 60–68.
- [10] Jannah, M. (2022). Kinerja organisasi pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 1–10.
- [11] Lukmiati, R., Samsudin, A., & Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan pada PT Muara Tunggal Cibadak Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 46–50. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i3.1688
- [12] Melantika, N., Wellem, I., & Obon, W. (2023). Analisis kinerja organisasi dengan pendekatan balanced scorecard. *Jurnal Projemen Unipa*, 10(2), 18–36.
- [13] Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521–535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
- [14] Popovych, I., Blynova, O., Halian, I., & Savchuk, O. (2020). Self-efficacy of future athletes with different levels of psychological safety. *Journal of Physical Education and Sport*, 20(5), 2718–2724. <https://doi.org/10.7752/jpes.2020.05370>
- [15] Ramadhan, M. A., Mufid, D. I., Ilham, R., Wahyana, S., Tarigan, B., Bangun, G. S., & Andriani, T. (2025). Keterampilan komunikasi efektif, komunikasi terbuka, dan jelas dalam micro leading. *Jurnal Pendidikan*, 10(3), 1019–1028.
- [16] Ricky Marcelino Chandra, M. K., & E. A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. *Student Research Journal*, 1(3), 349–361. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i3.345>
- [17] Siringo Ringo, R. L., Rosadi, D., & Dedy Wirawan, I. G. N. P. (2020). Pengaruh komunikasi terbuka keluarga terhadap stres di Desa Beringkit. *Thejournalish: Social and Government*, 1(3), 110–118. <https://doi.org/10.55314/tsg.v1i3.30>
- [18] Waruwu, M., Natijatul, S., Utami, P. R., & Yanti, E. (2025). Metode penelitian kuantitatif: Konsep, jenis, tahapan, dan kelebihan. *Jurnal Ilmiah*, 10(1), 917–932.
- [19] William, E. S. M., & E. (2021). Analisis pengaruh attachment terhadap employee engagement dengan psychological availability dan psychological safety sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1850–1862.
- [20] Yerlina, S., & R. H. (2022). Dampak perilaku bersuara dan diam terhadap keamanan psikologis dan burnout. *Jurnal Kesehatan Mental dan Kinerja*, 1(3), 265–272.
- [21] Irman, E. R., Musnadi, S., Shabri, M., Yunus, M., Sakir, A., & Siregar, M. R. (2024). *Kepemimpinan dan kinerja organisasi*. Syiah Kuala University Press.
- [22] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- [23] Ghazali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Universitas Diponegoro.
- [24] Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- [25] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.