

KOHESIVITAS KELOMPOK DITINJAU DARI KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI DAN KELOMPOK PEKERJAAN

Purwaningtyastuti; Bagus Wismanto, M. Suharsono

Magister Sains Psikologi Program Pasca Sarjana
Universitas Katolik Soegijapranata Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan kelompok pekerjaan dengan kohesivitas kelompok. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok dan ada perbedaan kohesivitas kelompok ditinjau dari kelompok pekerjaan (tenaga edukatif dan administrasi) di Universitas Semarang. Subyek penelitian berjumlah 240 subyek. Penelitian ini menggunakan Skala kohesivitas dan Skala Komitmen Organisasi dan dianalisis dengan menggunakan teknik product moment dari Pearson untuk hipotesis pertama dan Uji-t untuk hipotesis kedua. Hasil penelitian menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok ($r = 0,649$ dengan $p < 0,01$) dan tidak ada perbedaan kohesivitas antara kelompok pekerjaan di Universitas Semarang (nilai uji beda $1,103$ dengan $p = 0,274$ ($p < 0,05$)).

Kata kunci : kohesivitas kelompok , komitmen terhadap organisasi

Kelompok yang kohesif merupakan kesatuan. Anggota-anggotanya menikmati interaksi diantaranya dan tetap bersatu dan bertahan dalam waktu yang lama. Ivancevich (2007;h.16) menyebutkan bahwa kohesivitas biasanya dianggap sebagai sebuah kekuatan. Kohesivitas mengikat seluruh anggota kelompok agar tetap berada dalam kelompoknya dan menangkalkan pengaruh yang menarik anggota agar keluar dari kelompok. Sebuah kelompok yang kohesif terdiri dari individu-individu yang saling tertarik satu dengan yang lain. Sebuah kelompok yang memiliki kohesivitas rendah tidak memiliki ketertarikan interpersonal antar anggota kelompoknya. Kelompok-kelompok yang sangat kohesif lazimnya terdiri dari individu-individu yang termotivasi untuk bersatu, sehingga akibatnya manajemen atau sebagian manajemen cenderung mengharapkan kelompok yang kohesif tersebut menunjukkan kinerja yang efektif.

Setiap kelompok kerja memiliki sasaran dan tujuan yang harus dicapai. Sasaran

kelompok belum tentu dapat diterima sepenuhnya oleh para anggota kelompoknya. Disamping itu jika memerlukan kerjasama maka perlu para anggota kelompok masing-masing mau menerima dan mampu bekerja sama dengan anggota kelompok lainnya. Tinggi rendahnya kesepakatan para anggota terhadap sasaran kelompok serta derajat dapatnya saling menerima anggota kelompok lainnya menunjukkan derajat kelekatan (cohesiveness) kelompok. Semakin para anggota saling tertarik dan makin sepatutnya anggota terhadap sasaran dan tujuan kelompok maka makin kohesif kelompoknya (Munandar, 2001,h.228). Kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu terhadap yang lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Kelompok yang kohesivitasnya tinggi setiap anggota kelompok itu mempunyai komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompoknya tersebut.

Kenyataan yang terjadi dilapangan dalam penelitian ini bertolakbelakang dengan yang

diharapkan dalam pendapat beberapa tokoh yang sudah diuraikan yaitu interaksi anggota kelompok kurang menjadi kekuatan anggota kelompok untuk bertahan lama dalam kelompoknya. Cenderung kurang adanya motivasi untuk bersatu. Mereka bersatu hanya ketika mendapatkan tugas yang harus diselesaikan secara tim. Cenderung terlihat kurang adanya ketertarikan untuk selalu bergabung dengan kelompoknya dan tidak merasakan menjadi bagian dalam kelompoknya. Terlihat pula kecenderungan kelompok kurang menerima dan menyetujui sasaran, aturan dan kebijakan organisasi sehingga tidak terlihat adanya ketertarikan dan kesepakatan terhadap sasaran dan tujuan kelompoknya pula. Hal ini semakin diperkeruh dengan sifat kerjanya cenderung bukan kerjasama tetapi lebih kepada persaingan meskipun tidak terlihat secara nyata.

Kohesivitas kelompok dan komitmen terhadap organisasi sangat besar pengaruhnya bagi karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan. Individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memandang kerja memiliki nilai yang tinggi pula, sehingga individu dengan sukarela menyatukan dirinya dengan pekerjaannya, menginvestasikan waktu, kemauan dan energinya untuk pekerjaan. Komitmen terhadap organisasi terkait dengan kekuatan identifikasi individu dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Kohesivitas dan komitmen terhadap organisasi yang kuat akan menghindarkan gejala-gejala pemogokan, penurunan tingkat kehadiran dan turnover serta ketidakpuasan kerja. Tentu saja hal ini yang diharapkan oleh setiap organisasi karena itu organisasi seharusnya dapat menciptakan suatu situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil dalam diri karyawan yang pada gilirannya dapat menumbuhkan rasa memiliki keterikatan.

Melihat fenomena yang terjadi meskipun kebanyakan karyawan mengeluhkan kebijakan dan peraturan yang diberlakukan namun intensi turn-over cenderung tidak tinggi serta ketidakompakan dalam interaksi anggota dalam satu tim kelompok pekerjaan, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara komitmen terhadap organisasi

dengan kohesivitas kelompok serta perbedaan kohesivitas kelompok ditinjau dari kelompok pekerjaan.

HIPOTESIS

Berdasarkan teori dan masalah yang telah diuraikan tersebut, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok. Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka akan semakin tinggi pula kohesivitas kelompoknya. Sebaliknya semakin rendah komitmen terhadap organisasi maka akan semakin rendah pula kohesivitas kelompoknya.
2. Ada perbedaan kohesivitas kelompok ditinjau dari kelompok pekerjaan. Kelompok tenaga administrasi lebih kohesif dari pada kelompok tenaga edukatif

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Semarang, yang terbagi menjadi dua bagian yaitu bagian tenaga Administrasi dan bagian tenaga Akademik. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini yaitu quota random sampling. Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel tergantung (Kohesivitas Kelompok) dan Variabel Bebas (Komitmen terhadap Organisasi) serta (Kelompok Pekerjaan). Penelitian menggunakan dua skala yaitu Skala Kohesivitas Kelompok dan Skala Komitmen terhadap Organisasi. Analisa data menggunakan teknik korelasi product moment dan Uji-t.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok ($r_{xy}=0,649$ dan $p=0,000$ ($p<0,01$)). Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi maka semakin tinggi pula kohesivitas kelompok, dan sebaliknya. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan menurut pendapat yang diutarakan Menurut Kast dan Rosenzweig (2007, 479) bahwa 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. dan hanya jika benar-benar perlu. Situasi demikian tidak akan mungkin menghasilkan perasaan kebersamaan sehingga kelompok ini tidak akan begitu kohesif. Jelaslah bahwa dalam setiap kelompok terdapat tingkatan daya tarik bagi masing-masing anggotanya. Sebagian lebih kuat menganut nilai kelompoknya daripada yang lain. Sebagian kelompok sangat kohesif dan terintegrasi, sedangkan yang lain longgar dan tersebar .

Hipotesis yang kedua dalam penelitian ini tidak diterima dengan nilai Uji-t =1,103; p=0,274; (p<0,05). Hal ini berarti tidak ada perbedaan kohesivitas antara kelompok tenaga edukatif dengan kelompok tenaga administrasi. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Hariadi (2011, h.192) yang menyatakan bahwa kohesi anggota tidak berpengaruh terhadap keberhasilan kelompok sebagai unit kerjasama.. Dalam hasil penelitiannya menyatakan pula bahwa dalam kegiatan unit belajar, semakin kuat kohesi anggota berpengaruh meningkatkan keberhasilan kelompok sebagai unit belajar. Semakin kuat kohesi menunjukkan semakin tingginya ketertarikan di antara anggota kelompok. Hal ini mempermudah dan mendorong anggota satu dengan yang lainnya saling belajar dan tukar informasi atau pendapat tentang materi penyuluhan sehingga semakin tinggi tingkat keberhasilan kelompok sebagai unit belajar. Dalam kegiatan unit kerjasama, kohesi anggota tidak berpengaruh nyata terhadap keberhasilan kelompok sebagai unit kerjasama. Hal ini berarti bahwa kelompok yang memiliki kohesi tinggi dan kelompok yang memiliki kohesi rendah ternyata tingkat keberhasilan kelompok sebagai unit kerjasama tidak berbeda.

Berdasarkan hasil data penelitian yang diperoleh, variabel kohesivitas kelompok diperoleh Mean Empirik sebesar 113,62 , Mean Hipotetikny sebesar 92,5 dan Standart Deviasi Hipotetikny sebesar 18,5. Mean Empirik

variabel kohesivitas kelompok pada area (+) 2SD. Hal ini mengindikasikan bahwa kohesivitas kelompok pada kategori tinggi hal ini berarti bahwa kelompok tenaga edukatif maupun kelompok administrasi merasa kohesif di dalam kelompoknya masing-masing. Pada variabel komitmen terhadap organisasi diperoleh Mean Empirik sebesar 83,72. Mean Hipotetikny sebesar 72,5 dan Standart Deviasi Hipotetikny sebesar 14,5. Mean Empirik variabel komitmen terhadap organisasi pada area (+) 1SD. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen terhadap organisasi pada kategori positif. Hal ini berarti bahwa baik tenaga edukatif maupun tenaga administrasi cukup dapat menumbuhkan komitmennya terhadap organisasi dimana subyek bekerja. Sumbangan efektif variabel komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok sebesar 42,12 %. Sisanya sebesar 57,88 % dari variabel lain seperti ukuran kelompok, lamanya waktu berada bersama dalam kelompok, kesamaan nilai dan tujuan, esprit de corps, status atau citra kelompok, kecocokan terhadap norma-norma, pengakuan dan penghargaan, persaingan antar kelompok dan pola kepemimpinan di organisasi tersebut serta produktivitas .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ada hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok dan tidak ada perbedaan kohesivitas kelompok antara kelompok tenaga edukatif dengan kelompok tenaga administrasi sehingga hipotesis dalam penelitian ini tidak diterima.

Saran

1. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi karyawan yang berkecimpung di organisasi untuk dapat meningkatkan kohesivitas yang sudah cukup baik di antara anggota kelompok, karena kohesivitas kelompok dapat meningkatkan efek kerjasama dan merasa betah bekerja tanpa ada rasa tertekan.
2. Bagi anggota kelompok-kelompok umum lainnya diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan kohesivitas dengan

cara lebih mengintensifkan interaksi antar anggota kelompok, menjalankan kegiatan-kegiatan yang positif dan lebih meningkatkan komunikasi yang telah terjalin dengan baik.

3. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan masalah kohesivitas kelompok, diharapkan dapat mengembangkan penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dengan menggunakan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi dalam mengungkap gambaran kohesivitas dalam suatu kelompok serta mencari subjek yang berbeda daerah dengan penelitian ini atau pada kegiatan yang dilakukan oleh kelompok komunitas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, Robert, A. 2005. *Psikologi Sosial*. Jakarta : Erlangga.
- Cartwright, Dorwin; Zander, Alvin. 1968. *Group Dynamics*. Third Edition. New York : Harper & Row . International Edition.
- Faturochman. 2006. *Pengantar Psikologi Sosial* . Yogyakarta : Pustaka.
- Forsyth, Donelson. R. 2006. *Group Dynamics*. [International Student Edition]. Belmont CA.: Thomson Wadsworth Publishing.
- Hariadi, Sunarru Samsi. 2011. *Dinamika Kelompok*. Yogyakarta : Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada.
- Irawati, Debora. 2010. Hubungan Kohesivitas Kelompok dan Kecerdasan Emosi dengan Komitmen Organisasi pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Malang. *Skripsi* . Malang : Universitas Negeri Malang
- Ivancevich .M. John. Konopaske, R. Matteson, TM. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : erlangga.
- Jewell, LN., Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri / Organisasi*. Jakarta : Arcan
- Luthans, Fred . 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta : Andi Offset.
- Martin, Shaw E. 1977. *Group Dynamics The Psychology of small Group Behavior*. Second Edition. New York : Tata McGraw-Hill Publishing Company. Ltd
- Robins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Sarwono, Sarlito W. 2001. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sears. 1985. *Social Psychology* . Jakarta : Erlangga.
- Shaw, E. Martin .1979. *Group Dynamics* . Second Edition . New York : Tata McGraw-Hill
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi* . Yogyakarta : ANDI OFFSET
- Sugiyono. 2003. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sudjarwo, MS. 2011. *Dinamika Kelompok* . Bandung : Mandar Maju
- Robins, Stephen. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Teresia, Natalia; Suyasa, Tommy. *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Center di PT X*. *Journal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*., *Phronesis* Vol. 10, No.2, 154 – 169
- Walgitto, Bimo. 2003. *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: ANDI
- Winahyu, Laksmi. 2007. *Perbedaan Perspsi terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan berdasarkan Komitmen Organisasi*. *Journal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 9, No.2, 134-153.