

HUBUNGAN KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA PERIODE 2017

Ayodya Arya Hanggardewa

Jurusan Psikologi FIP Universitas Negeri Surabaya
(ayodyah@mhs.unesa.ac.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis korelasi *product moment* yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 24.0 *for windows*. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan hasil 0.000 (<0.05) artinya bahwa ada hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi serta mempunyai koefisien korelasi sebesar 0.655. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang tinggi.

Kata Kunci : kohesivitas kelompok dan Komitmen Organisasi.

Abstract

This study aims to determine the relationship between group cohesiveness and organizational commitment to the Student Organization at state University of Surabaya In 2017 period. This research uses product moment correlation analysis done by using SPSS 24.0 for windows, based on data analysis obtained by cohesiveness variable of group and organizational commitment variable equal to 0.000 (<0.05). This means that relationship. Cohesiveness variable and organizational commitment variable have correlation coefficient correlation 0,655 means that both variables have high relation.

Keywords: group cohesiveness and organizational commitment

PENDAHULUAN

Ormawa merupakan akronim dari Organisasi Mahasiswa yang diartikan sebagai wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa menuju arah perluasan wawasan dan meningkatkan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi. Penyelenggaraan organisasi mahasiswa di perguruan tinggi diselenggarakan berdasarkan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa dengan memberikan peranan dan keleluasaan lebih besar kepada mahasiswa (Kemendikbud No.155/U/1998).

Organisasi mahasiswa merupakan wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa di perguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri (Sudarman, 2004). Tujuan dari organisasi mahasiswa adalah untuk pengembangan diri kepada mahasiswa menuju arah perluasan wawasan dan meningkatkan kecendekiawanan serta integritas kepribadian guna mencapai tujuan pendidikan tinggi sehingga mahasiswa yang mengikuti kegiatan ormawa diharapkan dapat menanamkan sikap ilmiah, pemahaman tentang kearah profesi dan sekaligus meningkatkan kerjasama, serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan.

Kegiatan ormawa juga dapat meningkatkan kompetensi pada diri mahasiswa yaitu kompetensi akan kemampuan berkomunikasi, kemampuan manajemen waktu, kemampuan kepemimpinan. Organisasi mahasiswa memiliki memiliki tingkatan struktural mulai dari tingkat jurusan, fakultas dan universitas. Kesatuan organisasi mahasiswa secara umum terdiri dari bidang legislatif dan eksekutif yang memiliki peran dan fungsi yang berbeda namun tetap saling terkoordinasi dan melengkapi satu sama lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Organisasi bidang Eksekutif yaitu F, mengatakan bahwa kondisi yang normal dialami oleh sebuah organisasi adalah adanya dinamika yang terjadi di kelompoknya, seiring berjalanya periode organisasi nantinya dapat membuat perubahan dari kuantitas dan kualitas anggota organisasi tersebut. Pada struktur organisasi eksekutif diawal keanggotaan terbentuk dari sekitar 127 mahasiswa. Di awal periode anggota organisasi aktif dalam melaksanakan kegiatan namun seiring berjalannya waktu sekarang yang masih aktif di BEM ada sekitar 75% dari total keseluruhan mahasiswa sedangkan yang 25% memilih untuk keluar dari keanggotaan karena berbagai alasan. F menyampaikan beberapa mahasiswa yang tidak bergabung lagi dalam keanggotaan karena tidak lagi menemukan *feel* di dalam organisasi,

ketidaksesuaian tujuan awal bergabung, kurang kemampuan adaptasi anggota organisasi terhadap lingkungan yang ada di dalam organisasi. Menurut wawancara tersebut menggambarkan tentang adanya anggota yang cenderung untuk meninggalkan organisasi sekitar 25%. Fenomena tersebut terjadi karena adanya dinamika yang terjadi di dalam organisasi. Seiring berjalannya waktu dinamika yang terjadi akan mempengaruhi dari kualitas serta kuantitas dari anggota organisasi.

Kontribusi dan partisipasi anggota dibutuhkan supaya organisasi berjalan dengan tujuan yang diinginkan bersama. Ketika antar anggota organisasi mampu bekerja sama maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Sebaliknya bila anggota organisasi tidak mampu bekerja sama maka organisasi tidak akan mencapai tujuan secara maksimal. Kesediaan dan loyalitas anggota terhadap organisasi biasa disebut sebagai komitmen organisasi. Komitmen pada organisasi sebagai sifat hubungan seseorang individu dengan organisasi memungkinkan seseorang yang mempunyai komitmen organisasi akan memperhatikan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan, kesediaan untuk berusaha yang terbaik demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Dwityanto & Pramudhita (2012). Ada beberapa alasan sebuah organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi pada dalam diri anggota yaitu semakin tinggi komitmen anggota organisasi semakin tinggi pula usaha yang dikeluarkan dalam mengerjakan pekerjaannya, selain itu semakin tinggi komitmen anggota organisasi semakin lama ia ingin tetap berada di dalam organisasi dan semakin tinggi pula produktivitasnya. Hal serupa diungkapkan oleh salah satu anggota organisasi legislatif yaitu R yang menyampaikan bahwa pada awal periode anggota organisasi lengkap dan dapat berpartisipasi penuh karena di awal bergabung para anggota merasa tertarik. Akan tetapi setelah berjalannya periode beberapa dari anggota mulai tidak aktif untuk melakukan kegiatan dan komitmen untuk berpartisipasi mulai menurun namun ada juga yang masih aktif melakukan kegiatan organisasi mahasiswa. Menurunnya komitmen para anggota sehingga tidak aktif lagi melakukan kegiatan karena adanya perbedaan. Sedangkan untuk mahasiswa yang masih aktif melakukan kegiatan disebabkan karena merasa masih bertanggung jawab untuk menyelesaikan program kegiatan, dan merasa nyaman dalam organisasinya karena para anggota semakin akrab satu sama lain seiring berjalannya waktu dengan mengikuti berbagai kegiatan organisasi.

Fenomena yang terjadi menunjukkan ketika kelompok terlibat dalam sebuah konflik, kohesivitas kelompok akan cenderung meningkat. Kompetisi, konflik, ataupun persepsi ancaman dari pihak luar pada umumnya membuat anggota-anggota kelompok menyingkirkan perbedaan individual dan pangkat. Para anggota menjadi lebih setia pada kelompok, dan keanggotaan kelompok (Ivancevich dkk, 2007). Komitmen organisasi tidak serta merta dimiliki oleh setiap individu maka dari itu adanya faktor-faktor eksternal sangat mempengaruhi. Seperti yang diungkapkan oleh R ada faktor lain untuk menubuhkan komitmen organisasi., yaitu dengan seiring berjalannya waktu hubungan interpersonal terbentuk sehingga menumbuhkan jalinan pertemanan antar individu setelah mengikuti berbagai kegiatan bersama, hal itu dibuktikan dengan saling tolong menolong antar anggota ketika ada yang kesusahan. Faktor tersebut dapat mengakibatkan hubungan antar anggota semakin erat dan dapat menumbuhkan semangat dalam menyelesaikan kewajiban dalam berorganisasi sehingga menyebabkan anggota tetap bertahan di dalam organisasi. Sedangkan Menurut R salah satu anggota organisasi mengungkapkan faktor lain anggota menjadi komitmen adalah dia mempertimbangkan menjadi anggota organisasi harus melalui *Open Rekrutment*, tidak semua orang bisa menjadi anggota organisasi maka dari itu kewajiban dia adalah loyalitas dan berkontribusi dalam organisasinya. Menurut Vivia dan Nashori, (2011). Ada beberapa hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi diantaranya kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja dan kohesivitas kelompok. Faktor-faktor eksternal yang telah diungkapkan dapat diartikan sebagai kohesivitas kelompok.

Kohesivitas adalah semua kekuatan (faktor-faktor) yang menyebabkan anggota bertahan dalam kelompok dan keinginan untuk menjaga dan meningkatkan status dengan anggota dari kelompok yang "tepat". Frestinger (dalam Baron dan Donny, 2005). Interaksi terjadi selama periode berjalan, dengan sering mengadakan kegiatan bersama kelompok menimbulkan adanya atensi antar individu. Sehingga tumbuh kohesivitas kelompok dihasilkan dari nilai-nilai yang tumbuh dari bertambahnya intensitas antar individu sehingga membentuk suatu kekuatan yang menyebabkan interaksi kelompok semakin kuat. Bergabung di suatu organisasi membuat seseorang mempunyai rasa saling memiliki dan perasaan bersama (Gipson, dkk). Rasa keterikatan saling memiliki dan perasaan bersama yang terbentuk dalam kelompok akan membuat para anggota akan semakin mengarah ke tujuan organisasi.

Kohesivitas kelompok yang semakin tinggi menyebabkan para anggota akan semakin mengarah ke

tujuan. Tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas yang tinggi yang disertai oleh adanya penyesuaian yang tinggi dan dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan (Robbins & Tymothy, 2009). Komitmen organisasi sering disamakan dengan kesetiaan ataupun loyalitas kerja terhadap organisasi. Di saat suatu kelompok memiliki interaksi yang kuat antar anggotanya maka akan terciptanya suasana aman, nyaman dan senang untuk bersedia melakukan kegiatan yang berhubungan dengan kelompok. Dengan demikian akan munculnya dorongan yang kuat perasaan kesatuan, rasa ingin memiliki, rasa aman pada setiap anggota organisasi.

METODE

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data yang menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota organisasi mahasiswa Universitas Negeri Surabaya periode 2017 yang berjumlah 127.

Dalam penyusunan angket, peneliti menggunakan skala kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi. Angket kohesivitas kelompok yang digunakan untuk mengukur menggunakan skala menurut Forsyth (2010): kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, keterikatan anggota terhadap kelompok, kepercayaan dan kerjasama, kecenderungan untuk tetap bersama, dan daya tarik antar anggota. Angket komitmen organisasi dalam penelitian menggunakan skala menurut aspek-aspek menurut Allen dan Meyer yang terdiri dari Komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normative.

SUBJEK PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017 (BEM U dan MPM) 127 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data yang diperoleh variabel kohesivitas kelompok dan variabel komitmen organisasi sebesar 0.000 (<0.05) yang artinya menunjukkan hipotesis diterima sehingga terdapat hubungan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan, hal tersebut karena nilai signifikannya lebih kecil atau kurang dari 0,05 ($p\ 0.000 < 0.05$). Sedangkan nilai koefisien *pearson* korelasi sebesar (r)=0.655 yang artinya bahwa kedua

variabel memiliki hubungan yang tinggi dengan kisaran nilai ($\geq 0,60 - <0,80$).

Hasil yang ditunjukkan dari penelitian hubungan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa dapat dijelaskan berdasarkan pendapat Robbins (2012) yang menyatakan bahwa kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota di dalam tim kerja atau kelompok kerja tertarik terhadap anggota lainnya sehingga termotivasi untuk tetap berada di dalam kelompoknya. Menurut Frestinger (dalam Baron dan Byrne, 2005) juga mengemukakan kohesivitas adalah semua kekuatan (faktor-faktor) yang menyebabkan anggota bertahan dalam kelompok dan keinginan untuk menjaga dan meningkatkan status dengan anggota dari kelompok yang "Tepat". Kelompok akan tetap bertahan dan terus berkembang didasarkan pada faktor-faktor internal yang dapat membuat anggota bertahan dalam kelompok dan menjaga kebersamaan antar anggotanya. Kelompok akan tetap bertahan dan terus berkembang didasarkan pada faktor-faktor internal yang dapat membuat anggota bertahan dalam kelompok dan menjaga kebersamaan antar anggotanya. Faktor tersebut dapat berupa pemberlakuan budaya yang ditanamkan sehingga membuat daya tarik emosional sesama anggota kelompok dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung agar tetap bertahan di dalam kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Kelompok-kelompok formal dan informal akan cenderung memiliki kedekatan atau keseragaman dalam hal sikap, perilaku, dan kinerja.

Konflik yang terjadi di dalam kelompok akan menyebabkan kohesivitas kelompok semakin meningkat. Kompetisi, konflik, ataupun persepsi ancaman dari pihak luar pada umumnya akan membuat anggota-anggota di dalam kelompok mampu menyingkirkan perbedaan secara individual dan pangkat. Para anggota menjadi lebih setia pada kelompok, dan keanggotaan kelompok (Ivancevich dkk, 2007). Pada awal periode organisasi para anggota organisasi mahasiswa Universitas Negeri Surabaya memiliki komitmen yang rendah tetapi dengan sering terlibatnya anggota dalam mengikuti berbagai kegiatan yang dilaksanakan mengakibatkan perubahan persepsi terhadap kelompok sehingga dapat menumbuhkan komitmen organisasi antar anggota.

Komitmen organisasi sering di identikan dengan kesetiaan atau loyalitas kerja, jika anggota organisasi memiliki perasaan yang erat pada kelompoknya maka individu di dalam kelompok tersebut akan merasa betah, nyaman, senang dalam melakukan kegiatan atau yang berhubungan dengan segala kegiatan kelompok lainnya sehingga individu tetap ingin bertahan di dalam kelompoknya, yang kemudian di prediksi dapat mendorong anggota organisasi untuk memunculkan

perasaan kesatuan, rasa memiliki, dan kesetiaan terhadap perusahaan atau organisasinya (Vivia dan Nashori 2011).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dari kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017 menunjukkan ada hubungan. Artinya semakin tinggi Kohesivitas kelompok pada anggota organisasi mahasiswa Universitas Negeri Surabaya periode 2017 maka semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut, sebaliknya semakin rendah kohesivitas kelompok pada Anggota organisasi mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017 maka berpengaruh semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi tersebut.

A. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak terkait yang dapat dijadikan bahan pertimbangan, yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya

a. Bagi Organisasi

Untuk peningkatan komitmen organisasi perlu mempertimbangkan faktor yang memperkuat komitmen organisasi yaitu dengan kohesivitas kelompok. Cara yang dapat dilakukan adalah melaksanakan *Upgrading, tour and gathering* dan halal bihalal dalam rangka untuk meningkatkan kekompakan antar pengurus organisasi dan upaya untuk membentuk lingkungan yang nyaman bagi anggota organisasi supaya menciptakan komitmen yang tinggi sehingga organisasi mampu berjalan dengan lancar.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan subjek yang tidak hanya berasal dari organisasi yang telah diteliti seperti penelitian ini, melainkan dapat lebih banyak organisasi lainnya agar memperkuat dan memperluas hasil penelitian. Adanya faktor lain mempengaruhi komitmen organisasi selain kohesivitas kelompok yaitu: kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan kepada bawahan dan hubungan rekan kerja Sehingga hal tersebut menjadi keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian ini. Untuk itu kesempurnaan penelitian ini selalu dinantikan dengan adanya penelitian selanjutnya yang mampu

meneliti variable-variabel diatas untuk melengkapi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. G. (2007). *Industrial Organizational Psychology: An applied approach* (5thed.). USA: Thomson Wadsworth.
- Agung. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 5(1), 1-12
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2010). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya* (2nded.). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2014). *Dasar-Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, R. A. & Byrne. (2005). *Psikologi Sosial* (10thed.). Jakarta: Erlangga.
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Dwiyanto & A. Amalia. (2012). Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan.(hal 270-276)
- Erdheim, J., Mo., Wang., Michael, J.Z. (2006). Linking the Big Five Personality Construct to Organizational Commitment. *Journal of Personality and Individual Differences*. 41(1), 959-970.
- Faturochman. 2006. Pegaantar psikologi sosial. Yogyakarta : Pustaka
- Firdausz, R. (2012). Motivasi Mahasiswa Bergabung Di Organisasi Intra Kampus. *Skripsi*. Semarang: UNDIP
- Forsyth, D. R. (2010). *Group Dynamic* (5thed.). California: Cengage Learning.
- Gibson, L . J, dkk. *Organisasi*. Tangerang: Binarupa Aksara.
- Ivancevich, J . M, dkk. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*.(2nd ed.). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.

- Munandar, A. S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Moorhead & Griffin (2013). *Perilaku Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (9rded.). Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Noe, A Raymond, dkk. (2011) *Managemen Sumber Daya Manusia. Book 2*(6rded.). Jakarta : Salemba Empat.
- Nurandini, A. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta. *Skripsi*. Semarang: UNDIP.
- Oktaviansyah, A.D. (2008). Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen terhadap organisasi pada karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Indigeonus. Jurnal Ilmiah. Berskala psikologi. Vol.10 (1) :58-67*
- Purwaningtyastuti dkk (2012). Kohesivitas kelompok ditinjau dari komitmen organisasi dan kelompok pekerjaan. *Prediksi, Kajian Ilmiah Psikologi –No.2 Vol.1*
- Purwanto. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi Dan Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Reksoatmodjo, T. N. (2009). *Statistika Untuk Psikologi Dan Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, S. (2012). *Perilaku Organisasi* (2nded.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sianipar &Haryanti. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karaywan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 98-114
- Simamura, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rded.). Yogyakarta: Bagian penerbitan STIE YKPN.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Trihapsari, V. R. & Nashori, F. (2011). Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi Pada Finansial Advisor Asuransi X Yogyakarta. *Journal of Psychology*, 6(2), 12-20. Retrieved August, 2011, from: <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=3839&val=312>.
- Tobing, D. S. K. L. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 11(1), 31-37.
- Yuwono, dkk. (2005). *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.