

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KOHESIVITAS PADA KARYAWAN PT MAAN GHODAQO SHIDDIQ LESTARI

Dea Anggi Clarista Putri

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: deaputri160106664050@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Kohesivitas karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan, karena berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kohesivitas pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan 96 karyawan dari berbagai divisi yang ada di perusahaan yang memiliki status sebagai karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Metode penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif. Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan dua instrumen, yaitu skala iklim organisasi yang disusun berdasarkan teori Mullins (2016) dan skala kohesivitas Forsyth (2019). Data dianalisis menggunakan uji *product moment* dengan bantuan SPSS 22 for windows. Hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kohesivitas pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari yaitu, sebesar 0,892 ($r=0,892$). Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan kohesivitas pada karyawan. Hubungan variabel yang searah antara kedua variabel memiliki makna bahwa jika semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kohesivitas pada karyawan.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Kohesivitas, Karyawan

Abstract

Employee cohesivity is one of the most important factors in achieving the goals of the company, because it's directly related to employee performance. This study aims to determine whether there is a relationship between organizational climate and employee cohesion in PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. This study employed a sampling technique by involved 96 employees from various divisions in the company who has status as permanent employees and contract employees. The research method used is quantitative. This research data was collected using two instruments, namely organizational climate scale which was compiled based on Mullins theory (2016) and cohesion scale compiled by Forsyth (2019). Data were analyzed using product moment test with the help of SPSS 22 for windows. The results of the hypothesis test can be found that there is a relationship between the organization's climate and cohesiveness in PT employees. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari, that is, amounting to 0.892 ($r=0.892$). The results showed that there was a positive and significant relationship between organizational climate with employee cohesion. Uniformity of variables between the two variables has the sense that the higher the organizational climate the higher the employee cohesivity.

Keyword: Organizational Climate, Cohesion, Employees

Universitas Negeri Surabaya

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik adalah sasaran suatu perusahaan, karena sumber daya tersebut Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik adalah sasaran suatu perusahaan, karena sumber daya tersebut dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi itu sendiri (Simamora, 2004). Menurut Katz (dalam Larasati, Pandjaitan & Hermawan, 2017), ciri organisasi yang efektif adalah memastikan karyawan untuk dapat melaksanakan perannya secara profesional, dapat menjaga karyawan untuk tetap berada dalam suatu

sistem, mendukung karyawan untuk berinovasi dan spontan di luar deskripsi pekerjaan mereka. Dalam hal ini tentunya suatu perusahaan yang efektif dan efisien akan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan didirikan dengan memiliki tujuan tertentu untuk dicapai (Ardhiatama & Suhariadi, 2012). PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo) merupakan perusahaan air minum dalam kemasan (AMDK) pertama yang berdiri sejak tahun 2002 dan satu-satunya di kota Jombang dengan merk MAAQO. Kuswartono selaku manajer personalia mengatakan bahwa “Salah satu tujuan

pendirian perusahaan ini adalah membangun perusahaan mandiri". Beliau juga menjelaskan bahwa PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari merupakan perusahaan swasta yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan air minum masyarakat sekitar Maaqo. Selain itu perusahaan juga turut meringankan beban negara, seperti yang tercantum dalam UUD 1945 pasal 34 (1) "Fakir miskin dan anak-anak terlantar oleh negara". Hal ini dibuktikan dengan sepersekiian persen keuntungan dari penjualan air minum Maaqo yang disumbangkan kepada anak yatim yang tersebar di seluruh Indonesia. Tercapainya tujuan sebuah perusahaan tidak lepas dari integrasi yang terjadi dari berbagai elemen perusahaan (Hardiyati, 2017).

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berperan aktif dalam setiap kegiatan untuk mencapai sebuah tujuan. Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sugiyarti (2018) mengungkapkan bahwa kohesivitas di suatu perusahaan merupakan salah satu alasan dasar dalam memajukan perusahaan dan meningkatkan loyalitas karyawan serta memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kohesivitas dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan yang sebagian dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2013).

Kohesivitas adalah fenomena yang menentukan seberapa baik sebuah kelompok, ketika kelompok kohesif, maka kelompok tersebut akan kuat dan stabil (Resheske, 2001). Menurut Shani (2005) kohesivitas adalah ketertarikan anggota kelompok untuk tetap tinggal dalam kelompoknya dalam pemenuhan suatu tujuan tertentu. Pada penelitiannya menunjukkan bahwa anggota kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi akan berbeda dengan kelompok yang memiliki kohesivitas rendah. Kekuatan yang menciptakan kohesi ini adalah perlawanan untuk meninggalkan kelompok, daya tarik kelompok, dan motivasi untuk tetap berada dalam kelompok (Griffin & Moorhead, 2013).

Menurut Shani (2005) kohesivitas sangat penting dalam dunia industri dan organisasi untuk menjaga kinerja atau performa dari suatu tim kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Griffin & Moorhead (2013) mengungkapkan bahwa kelompok yang sangat kohesif menunjukkan kecenderungan lebih efektif dalam pencapaian tujuannya. Kelompok kohesif memiliki kesamaan tujuan antara karyawan dengan perusahaan yang membuat kelompok lebih kohesif yang otomatis akan lebih produktif.

Kelompok yang kohesif cenderung akan tetap bersatu dalam segala kondisi, sedangkan kelompok yang

tidak kohesif akan mengalami perubahan dalam segi anggota, proses dan prosedur (Cartwright, dalam Forsyth, 2019). Kelompok kohesif memiliki beberapa manfaat (Forsyth, 2019) antara lain: (a) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, (b) Menurunkan tingkat *turnover* karyawan, (c) Menurunkan tingkat stress kerja, (d) Menumbuhkan kemampuan untuk mengintensifkan proses kelompok, (e) Meningkatkan kinerja karyawan.

Forsyth (2019) mengungkapkan bahwa kohesivitas kelompok adalah ikatan yang menghubungkan anggota dengan kelompok sebagai indikasi kesehatan kelompok dan berkaitan dengan berbagai proses kelompok lainnya. Adapun lima dimensi kohesivitas yang diungkapkan oleh Forsyth (2019) antara lain *Social* yakni atraksi anggota satu sama lain dan kepada kelompok secara keseluruhan. Kedua, *Task* yaitu kekuatan kelompok fokus pada tugas dan tingkat kerja sama tim yang ditampilkan oleh anggota kelompok. ketiga, *Collective* adalah sejauh mana anggota kelompok merasa seolah-olah mereka termasuk dalam kelompok (tingkat individu) dan keseluruhan entitativitas dari kelompok (tingkat kelompok). Keempat, *Emotional* adalah Intensitas emosional kelompok dan individu ketika dalam kelompok. Kelima, *Structural* yaitu kesatuan kelompok didasarkan pada integritas struktural suatu kelompok seperti peran, norma, dan hubungan interpersonal antar anggota.

Menurut Faturochman (2009) ciri-ciri kelompok yang memiliki tingkat kohesivitas tinggi antara lain: (a) Setiap anggotanya memiliki komitmen tinggi dengan kelompoknya, (b) Interaksi di dalam kelompok didominasi kerjasama bukan persaingan, (c) Kelompok mempunyai tujuan yang berkaitan satu dengan yang lainnya dan sesuai dengan perkembangan waktu tujuan yang dirumuskan meningkat, (d) Terjadi pertukaran antar anggota kelompok yang sifatnya mengikat, (e) Ada ketertarikan antar anggota sehingga relasi yang terbentuk menguatkan jaringan relasi di dalam kelompok.

PT Maaqo memiliki karyawan sebanyak 96 orang yang rata-rata telah bekerja lebih dari 2 tahun. Wawancara dilakukan dengan 12 orang karyawan dari masing-masing divisi yang berstatus karyawan terdiri dari 7 karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dari hasil studi pendahuluan, diketahui bahwa ciri-ciri yang diungkapkan oleh Faturochman diatas juga terjadi di perusahaan. Diketahui bahwa sejak pendiriannya hingga saat ini perusahaan tetap menyisihkan sebagian profitnya untuk disumbangkan kepada anak yatim dan kegiatan-kegiatan sosial lain. sehingga upah yang dibayarkan kepada karyawan juga lebih sedikit di bawah UMK (Jombang). Namun hal ini justru membuat karyawan menjadi lebih termotivasi dan bangga untuk terus bekerja di Maaqo karena merasa bersyukur telah menyumbangkan sebagian upahnya kepada orang lain.

Hal tersebut sesuai dengan salah satu ciri-ciri kelompok kohesif dimana setiap anggota didalam sebuah kelompok memiliki komitmen tinggi dengan kelompoknya.

Tujuan yang ingin dicapai perusahaan juga sejalan dan disetujui oleh karyawan-karyawannya. Mereka mengatakan bahwa disana tidak hanya bekerja untuk mencari uang semata, melainkan bekerja sekaligus ibadah agar mendapatkan pahala. Manager personalia PT. Maaqo mengatakan bahwa dalam mencapai target yang maksimal, karyawan dituntut agar mampu bekerjasama dengan semua elemen yang ada di perusahaan. hal ini juga sejalan dengan ciri-ciri kelompok kohesif yaitu interaksi dalam kelompok didominasi oleh kerjasama.

PT Maaqo memiliki 7 divisi antara lain Personalia, Produksi, Perawatan, Pengawasan Mutu, Keuangan, Gudang, dan Penjualan & Distribusi (P&D). Dalam setiap pekerjaan, karyawan saling berkomunikasi untuk bekerja sama dengan baik agar tidak terjadi kesalahan dalam mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan ini akan tercapai bila karyawan memiliki kohesivitas yang tinggi sebagai anggota kelompok kerja dalam perusahaan. Komunikasi yang baik terjalin tidak hanya terjadi dalam internal divisinya saja, melainkan terhadap karyawan di divisi lain dan antar divisi sehingga karyawan memiliki rasa persatuan sebagai karyawan PT Maaqo. Ketika karyawan memiliki rasa persatuan, karyawan menjadi saling memiliki satu sama lain dan menganggap seperti memiliki keluarga baru di pekerjaannya (Fitriani, 2018). Dari hasil wawancara diketahui bahwa karyawan terkadang merasa semangat ketika bekerja karena hubungan dengan rekannya yang sudah seperti keluarga.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan tiga orang karyawan produksi diketahui bahwa hubungan kekeluargaan yang terjalin begitu kuat sehingga ketika ada salah satu karyawan yang sakit atau berduka maka karyawan lain akan turut membantu. Salah satu contoh ketika ada karyawan yang telah berhari-hari sakit, karyawan-karyawan lain akan melakukan iuran untuk menjenguk rekannya tersebut. Hal tersebut dilakukan berdasarkan inisiatif karyawan itu sendiri, tidak hanya dalam divisinya saja namun berlaku bagi semua karyawan Maaqo. Terlepas dari hubungan kekeluargaan tersebut, karyawan dituntut untuk tetap profesional dan bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan disetiap pekerjaannya. Hasil wawancara ini sesuai dengan salah satu dimensi kohesivitas *Emotional*, dimana intensitas emosional individu dalam kelompok terlihat dalam hubungan kekeluargaannya.

Menurut Martin (2005) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kohesivitas antara lain faktor lingkungan, faktor individu, faktor grup, dan faktor organisasi. Faktor organisasi mencakup sifat dari tugas yang akan dicapai, status yang dirasakan dari kelompok dan pentingnya

tugas ke organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 12 orang karyawan tetap dan kontrak dari semua divisi, menunjukkan bahwa fenomena kohesivitas yang ada di perusahaan dikuatkan oleh adanya iklim organisasi yang baik yang dirasakan oleh karyawan. Iklim organisasi yang baik diciptakan oleh perusahaan agar karyawan merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Untuk mengetahui hubungan keduanya maka dilakukan penelitian agar perusahaan tidak mengabaikan adanya variabel iklim organisasi yang sudah baik ini dan mempertahankannya dalam mempererat kohesivitas karyawan.

Iklim organisasi menjadi salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan dalam hubungannya dengan kebersamaan. Guo (2008) mengungkapkan bahwa kekuatan organisasi terletak pada upaya bersama sehingga ketika ada terobosan besar yang harus dilakukan maka kerja sama penuh tim adalah kunci keberhasilannya. Dalam temuannya dikatakan bahwa jika ingin menumbuhkan kohesivitas karyawan yang baik, itu dapat dimulai dengan memperbaiki iklim organisasi yang ada di perusahaan. Iklim organisasi yang baik harus diterapkan dalam sistem organisasi saat ini untuk mendukung adanya kohesivitas yang tinggi (Rycroft & Craft, 2012). Menurut Shijun (2017) iklim organisasi tidak hanya terkait dengan kepuasan umum pekerjaan tetapi juga berkaitan dengan aspek-aspek lain seperti hubungan interpersonal dan kohesivitas. Dalam penelitiannya diketahui bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dengan kohesivitas.

Iklim organisasi adalah persepsi yang dimiliki anggota tentang lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap organisasi (Mullins, 2006). Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi baik secara individual maupun kelompok dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi dan kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan, 2015).

Mullins (2006) mengungkapkan 6 dimensi yang membangun iklim organisasi. Pertama, *Clarity* adalah tingkat pemahaman karyawan terhadap tujuan dan kebijakan organisasi termasuk persyaratan akan pekerjaan mereka. Kedua, *Commitment* yakni tingkat kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga terus berdedikasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ketiga, *Standards* yaitu penekanan manajer pada standar kinerja tinggi dan jumlah tekanan yang diberikan kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja. Keempat, *Responsibility* meliputi kemandirian pada saat menyelesaikan pekerjaan.

Kelima, *Recognition* adalah perasaan karyawan bahwa mereka diakui dan dihargai karena telah melakukan pekerjaan dengan baik. Keenam, *Teamwork* yaitu perasaan karyawan menjadi bagian dari sebuah organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan, dukungan bersama dan kebanggaan.

Perilaku dan sikap karyawan mungkin tidak hanya dipengaruhi oleh persepsi pribadi seseorang tentang lingkungan, melainkan juga dipengaruhi oleh persepsi bersama dari karyawan lain (Mathieu & Kohler, 1990). Schulte, Ostroff, Shmulyian, & Kinicki (2009) mengungkapkan bahwa iklim organisasi yang baik berhubungan dengan afeksi positif karyawan dan niat untuk tetap tinggal dalam organisasi. Menurut Yani (2017) iklim organisasi yang baik juga dapat dilihat dari performa kerja yang baik dan efektif yang berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi yang positif atau baik perlu dirasakan oleh semua karyawan agar tetap dapat mewujudkan tujuan organisasi secara efektif.

Manajer Personalia juga menerangkan bahwa perusahaan menanamkan nilai-nilai keislaman, nilai-nilai sosial dan kemanusiaan dalam pelaksanaannya. Penanaman nilai-nilai ini bertujuan agar setiap karyawan dapat menghargai pekerjaannya dan menghargai sesamanya. Nilai-nilai ini juga menghasilkan lingkungan pekerjaan yang positif secara psikologis maupun sosial. Oleh karena itu karyawan bisa menjadi lebih nyaman dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan tiga karyawan lainnya menunjukkan bahwa iklim organisasi yang mereka rasakan menyenangkan, karena apa yang dilakukan memberikan manfaat pribadi bagi mereka.

Karyawan-karyawan di perusahaan juga menunjukkan dukungan yang baik antar karyawan tanpa membedakan usia maupun tingkatan. Atasan akan membantu bawahannya ketika membutuhkan bantuan atau ketidakpahaman dalam pelaksanaan pekerjaannya. Selain itu dijelaskan bahwa, hubungan bawahan dengan atasan tetap kekeluargaan meskipun tetap ada hirarki dalam konteks profesional. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan karyawan, diketahui bahwa karyawan merasa senang dan nyaman bekerja di perusahaan ini karena rekan-rekan kerjanya yang baik, akrab, dan sudah seperti keluarga. Interaksi yang dibangun membuat karyawan saling menguatkan ketika ada salah satu rekan kerjanya yang kurang bersemangat ketika bekerja.

Berdasarkan kajian teoritis yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. (H_0) : Tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kohesivitas pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari

2. (H_1) : Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kohesivitas pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis untuk kemajuan perusahaan-perusahaan di Indonesia dengan terus meningkatkan iklim organisasi ke arah yang lebih baik agar menjadi perusahaan yang kohesif. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis untuk memperkaya ilmu pengetahuan di bidang psikologi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Azwar (2017) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisis pada data-data berbentuk angka yang pengumpulannya menggunakan prosedur pengukuran dan diolah dengan metode statistika.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sampel populasi dimana subjek yang diambil adalah semua anggota populasi. Sampling jenuh yaitu suatu teknik dalam menentukan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan teknik tersebut, maka dapat ditetapkan bahwa sampel penelitian ini berjumlah 96 orang dengan rincian 30 karyawan kontrak dan 66 karyawan tetap dari semua divisi. Divisi Gudang & Keuangan sebanyak 14 orang, Divisi Maintenance 4 orang, Divisi Personalia 9 orang, Divisi Penjualan & Distribusi 19 orang, Divisi Produksi 40 orang, dan Divisi Penjaminan Mutu 10 orang. Sebanyak 36 orang karyawan tetap dan kontrak digunakan sebagai subjek uji coba (*Try out*) dengan mengambil persentase yang sama dari setiap divisi dan 60 orang karyawan tetap dan kontrak digunakan sebagai subjek penelitian.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner atau angket yang disebarkan secara langsung melalui staff personalia di perusahaan. Jenis skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert rentang 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju). Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah skala kohesivitas yang diungkapkan oleh Forsyth (2010) yang memiliki 5 aspek *Social, Task, Perceive Emotional & Structural*. Kedua, skala iklim organisasi yang dibuat berdasarkan dimensi iklim organisasi Mullins (2016) untuk skala iklim organisasi. Adapun dimensi iklim organisasi meliputi *Clarity, Commitment, Standards, Responsibility, Recognition, & Teamwork*.

Berdasarkan hasil uji coba kepada 36 responden, didapatkan nilai validitas dan nilai reliabilitas pada masing-masing skala yang telah diujikan. Penelitian ini

menggunakan validitas isi dengan alat bantu program SPSS 22.00 for windows. Jumlah aitem pada skala kohesivitas sebanyak 60 aitem dan menghasilkan 51 pernyataan valid serta 9 pernyataan tidak valid setelah dilakukan uji validitas. 51 butir pernyataan yang dinyatakan valid tersebut memiliki nilai *corrected item total* sebesar 0,337 – 0,898. Jumlah aitem pada skala iklim organisasi terdiri dari 72 aitem, kemudian dilakukan uji validitas sehingga menghasilkan sebanyak 61 butir pernyataan valid dan 11 pernyataan tidak valid. 61 butir pernyataan yang valid memiliki nilai *corrected item total* sebesar 0,341 – 0,843.

Uji reliabilitas penelitian ini akan menggunakan teknik analisa *Alpha Cormbach* dengan bantuan SPSS 22.00 for Windows. Pada skala kohesivitas memperoleh nilai reliabilitas dengan *alpha cronbach* sebesar 0,958 sehingga dikatakan sangat reliabel karena nilai *alpha cronbach* (α) $\geq$ 0,5. Pada skala iklim organisasi memperoleh nilai reliabilitas dengan *alpha cronbach* sebesar 0,961 dan dikatakan sangat reliabel karena nilai *alpha cronbach* (α) $\geq$ 0,5.

Teknik analisis data perlu dilakukan untuk menentukan penerimaan atau penolakan dari hipotesis yang telah dikemukakan. Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji normalitas dan uji linearitas.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, yang memiliki dampak pada penggunaan uji statistik parametrik atau non-parametrik (Santoso, 2014). Uji normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan *kolmogrov smirnov test* yang memiliki syarat bahwa data dikatakan berdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Sugiyono, 2013).

Menurut Siregar (2014) Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Uji linearitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 22.00 for windows. Sebaran data dikatakan linier apabila hasil uji linieritasnya memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dan dikatakan tidak linier jika nilai signifikansi atau probabilitasnya $< 0,05$ (Santoso, 2014).

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan kohesivitas pada subjek yang telah diteliti. Uji berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 60 karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari, didapatkan data yang diolah menggunakan bantuan IBM SPSS Statistic 22 for windows berupa statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	SD
Iklim	60	129	241	186.25	30.238
Organisasi					
Kohesivitas	60	103	202	159.58	28.017

Pengolahan data dilakukan dengan melihat deskripsi data yang telah diperoleh antara lain mean, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi. Berdasarkan hasil tabel analisis deskriptif ini menunjukkan bahwa nilai mean untuk skala iklim organisasi adalah 186.25 dan nilai mean kohesivitas sebesar 159.58. Nilai tertinggi yang diperoleh variabel iklim organisasi sebesar 241 sedangkan nilai tertinggi variabel kohesivitas sebesar 202. Nilai standar deviasi yang diperoleh variabel iklim organisasi dan kohesivitas adalah 30.238 dan 28.017. Standar deviasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh lebih dari 1 SD (1 SD = 6) yaitu 30.238 dan 28.017 yang berarti bahwa skor rata-rata data penelitian lebih bervariasi. Nilai standar deviasi yang tinggi menunjukkan bahwa sampel beragam karena data yang diperoleh tersebar di berbagai nilai.

Pada penelitian ini juga diketahui nilai masing-masing aspek dari variabel iklim organisasi dan kohesivitas yang telah diolah. Mean dan standar deviasi data digunakan untuk mengetahui rata-rata jawaban subjek dan apakah data yang diperoleh bervariasi atau tidak.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai yang diperoleh masing-masing aspek berbeda-beda pada variabel iklim organisasi. Pada aspek *Clarity* memiliki nilai mean sebesar 3,09, *Commitment* memiliki mean sebesar 3,12, *Standards* memperoleh nilai mean sebesar 3,1, *Responsibility* memperoleh nilai mean sebesar 2,86, *Recognition* diketahui nilai mean yang diperoleh adalah sebesar 3,008, dan *Teamwork* memperoleh nilai mean sebesar 3,1. Aspek *Commitment* memperoleh nilai mean terbesar diantara kelima aspek yang lain sehingga menandakan bahwa pada aspek ini rata-rata subjek memiliki tingkat kepercayaan dan loyalitas yang baik terhadap perusahaan. Aspek yang memperoleh mean terkecil adalah *Responsibility* yang menunjukkan bahwa pada aspek ini subjek mendapatkan skor rendah. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kebanyakan karyawan memiliki tanggung jawab yang rendah, seperti meninggalkan tempat kerja sebelum tanggung jawabnya selesai.

Pada variabel kohesivitas diketahui bahwa, nilai mean pada aspek *Social* adalah sebesar 3,14, aspek *Task*

memperoleh mean sebesar 3,04, aspek *Collective* memiliki mean sebesar 3,13, aspek *Emotional* memperoleh mean sebesar 3,15 dan aspek *Structural* sebesar 3,16. Aspek yang memiliki nilai mean terbesar adalah aspek *Structural* menandakan bahwa pada aspek ini subjek memperoleh rata-rata skor yang tinggi.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, yang memiliki dampak pada penggunaan uji statistik parametrik atau non-parametrik (Siregar, 2014). Uji normalitas dalam penelitian ini akan menggunakan *kolmogrov smirnov test* yang memiliki syarat bahwa data dikatakan berdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) (Sugiyono, 2013).

Tabel 2. Kategori Distribusi Normal

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Hasil dari uji normalitas dengan uji *kolmogrov-Smirnov* terhadap variabel iklim organisasi dengan kohesivitas adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Unstandardized Residual	
N	60
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	.0000000
Std. Deviation	12.69069701
Most Extreme Differences	.101
Positive	.065
Negative	-.101
Test Statistic	.101
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data sebesar 0,200 sehingga $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal karena $0,200 > 0,05$.

b. Uji Linearitas

Menurut Siregar (2014) Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Uji linearitas yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS versi 22.00 for windows*. Sebaran data dikatakan linier apabila hasil uji linieritasnya memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dan dikatakan tidak linier jika nilai signifikansi atau probabilitasnya $< 0,05$ (Santoso, 2014).

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi* Kohesivitas	0,262	Linear

Berdasarkan tabel uji linearitas di atas diketahui bahwa nilai signifikansi antara iklim organisasi dengan kohesivitas adalah sebesar 0,262, angka tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara kedua variabel tersebut dikatakan linear karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

2. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini adalah mencari hubungan antara dua variabel yaitu iklim organisasi sebagai variabel bebas dan kohesivitas sebagai variabel terikat. Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kohesivitas pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Dhiddiq Lestari”.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*, yakni untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yang diteliti setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS versi 22.00 for windows*. Signifikansi korelasi antara dua variabel dilihat pada bagian Sig (2-tailed).

Korelasi yang signifikan antar dua variabel tersebut apabila nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya, apabila nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka tidak terdapat korelasi antar variabel. H_1 dapat diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

Hubungan yang kuat antar dua variabel dapat diinterpretasikan dengan besaran nilai korelasi (r) yang rentang nilainya berada pada 0 sampai 1 (Sugiyono, 2017). Berikut ketentuan interpretasi dalam koefisien korelasi :

Tabel 5. Skor Uji Hipotesis

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Hasil analisis korelasi *pearson product moment* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

		Iklm organisasi	Kohesivitas
Iklim organisasi	Pearson Correlation	1	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kohesivitas	Pearson Correlation	.892**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel uji korelasi di atas, diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) antara variabel iklim organisasi dengan kohesivitas adalah sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar variabel. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kohesivitas pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data *pearson product moment correlation* penelitian tentang hubungan antara iklim organisasi sebagai variabel independen dengan kohesivitas sebagai variabel dependen pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari, menyatakan bahwa hasil hipotesis “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kohesivitas pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari” diterima. Hal ini dibuktikan dengan

hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai hubungan sebesar 0,892 artinya terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dengan variabel kohesivitas pada karyawan perusahaan tersebut.

Hasil dari uji hipotesis dengan *pearson product moment* juga menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) yang menunjukkan nilai sebesar 0,892 ($r=0,892$). Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh tersebut, jika disesuaikan dengan kriteria koefisien korelasi, maka menurut Sugiyono (2017) dapat dikategorikan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel tergolong sangat kuat karena berada pada rentang 0,800-0,1000.

Nilai koefisien korelasi (r) pada uji hipotesis yang telah dilakukan selain untuk menunjukkan tingkat hubungan, juga menunjukkan tanda negatif maupun positif. Tanda tersebut menunjukkan arah hubungan pada variabel iklim organisasi dan kohesivitas ini memiliki tanda positif pada nilai koefisien korelasinya, sehingga dapat diartikan bahwa arah hubungan antara kedua variabel tersebut adalah searah. Hubungan variabel yang searah antara kedua variabel memiliki makna bahwa jika semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula kohesivitas pada karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula tingkat kohesivitas pada karyawan.

Teori utama pada penelitian ini menggunakan teori Forsyth (2019) dimana kohesivitas diartikan sebagai ikatan yang menghubungkan anggota dengan kelompok sebagai indikasi kesehatan kelompok dan berkaitan dengan berbagai proses kelompok lainnya. Suatu kelompok memiliki kohesivitas yang berbeda-beda, dimana kohesivitas diartikan sebagai tingkat dkkimana para anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tinggal dalam kelompok tersebut (Robbin & Judge, 2013). Tinggi rendahnya kesepakatan para anggota dengan sasaran kelompok serta tingkat kesediaannya untuk saling menerima anggota kelompok lainnya menunjukkan derajat kohesivitas (Munandar, 2011). Kohesivitas karyawan di perusahaan menunjukkan hasil yang tinggi, hal ini terlihat dari masing-masing aspek yang memperoleh rata-rata tinggi pula.

Mcshane & Glinow (2017) mengatakan kohesivitas dalam kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok. Carron, dkk. (2002) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan dan atau kepuasan kebutuhan afeksi anggota kelompok. Teori ini sejalan dengan apa yang terjadi di

perusahaan, dimana karyawan-karyawan tersebut merasa senang ketika bekerja dengan rekan kerjanya dan bekerja sama saling membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kohesivitas juga mempengaruhi kinerja tim, telah banyak penelitian yang membandingkan kelompok kohesif dengan kelompok yang tidak kohesif dan menyimpulkan bahwa kelompok yang kohesif cenderung memiliki keberhasilan yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan mereka (Lussier, 2015). S.E. Seashore dkk telah melakukan penelitian tentang kohesivitas dan menemukan bahwa, pertama kelompok dengan produktivitas tertinggi sangat kohesif dan diterima pada tingkat manajemen produksi. Kedua, kelompok dengan produktivitas rendah juga sangat kondusif namun tidak diterima pada tingkat manajemen. Mereka menetapkan tingkat mereka sendiri di bawah tingkat manajemen. Ketiga, kelompok dengan tingkat produktivitas menengah memiliki tingkat kohesivitas yang rendah terlepas dari penerimaan mereka terhadap tingkat produktivitas manajemen. Hal ini dikarenakan mereka lebih toleran terhadap ketidaksesuaian dengan norma-norma kelompok seraya mengejar kepentingan diri sendiri.

Terdapat beberapa faktor yang berkontribusi pada tingkat kohesivitas kelompok (Martin, 2005), antara lain: Pertama, faktor lingkungan yaitu mencakup ancaman yang dirasakan terhadap kelompok dan keinginan untuk mencapai imbalan yang tersedia. Kedua, faktor organisasi mencakup gaya manajemen dan kepemimpinan, kebijakan dan prosedur, budaya dan iklim organisasi, keberhasilan, serta faktor eksternal. Ketiga, faktor grup mencakup ukuran dan komposisi kelompok, karakteristik kepribadian pemimpin, frekuensi interaksi dan skala waktu untuk mencapai tujuan kelompok. Keempat, faktor individu yang mencakup keinginan atau kebutuhan dari masing-masing anggota untuk menjadi bagian dari kelompok kohesif, tingkat komitmen individu untuk tujuan kelompok, dan persepsi yang menindaki situasi.

Berdasarkan hasil penelitian, aspek *Structural* mendapatkan nilai rerata angka yang paling tinggi dikarenakan sifat struktural yang ada di perusahaan tidak terlalu kaku, seperti peran, norma, dan hubungan interpersonal antar anggota. Berdasarkan studi kelompok oleh The Sherifs' (dalam Forsyth, 2019) menunjukkan bahwa beberapa fitur struktural seperti tidak adanya sub kelompok dan hirarki yang tidak kaku dapat meningkatkan kohesivitas sebuah kelompok.

Forsyth (2019) mengungkapkan bahwa kelompok kohesif menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, setidaknya pada tingkat psikologis individu-individu yang ada di dalamnya. Hal ini dikarenakan orang-orang yang ada di kelompok kohesif saling menanggapi sesuatu

dengan cara yang lebih positif daripada orang-orang yang tidak kohesif. Selain itu kelompok yang kohesif cenderung tidak terlalu cemas dan tegang ketika menghadapi permasalahan.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa aspek yang paling rendah kontribusinya adalah aspek *Task*, hal ini dapat diartikan bahwa tidak semua karyawan memandang bahwa kinerja yang dilakukannya adalah sebagian dari hasil kerja kelompoknya melainkan sebagai hasil kerja perseorangan. Kondisi di perusahaan juga ditemukan ada hal-hal atau pekerjaan tertentu yang dipersepsikan sebagai hasil kerjanya sendiri tanpa ada campur tangan karyawan lain.

Beberapa penelitian terdahulu juga meneliti tentang variabel kohesivitas ini. Penelitian berjudul "Hubungan Penggunaan Intranet Sebagai Media Cyber-Pr Dengan Tingkat Kohesivitas Karyawan" pada tahun 2006 dilakukan oleh Purwaningwulan difokuskan pada karyawan (publik internal) PT. Telekomunikasi Indonesia yang berjumlah 621 orang. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi intensitas, semakin baik desain web dan isi web maka semakin tinggi tingkat ketertarikan karyawan secara interpersonal satu sama lain, ketertarikan karyawan pada kegiatan dan fungsi perusahaannya dan pemenuhan kebutuhan personal karyawan. Dengan demikian, terdapat hubungan positif antara hubungan penggunaan intranet sebagai media cyber-PR dengan tingkat kohesivitas karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Corporate Bandung.

Penelitian selanjutnya dengan judul "The relationship of transformational leadership with group cohesiveness and emotional intelligence" yang dilakukan oleh Wang dan Huang (2009) mengindikasikan bahwa kohesivitas kelompok dan kecerdasan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kepemimpinan transformasional. Penelitian ini menggunakan responden yang berasal dari 23 perusahaan tekstil di Taiwan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam hal efektivitas kelompok, sehingga gaya kepemimpinan transformasional harus dimasukkan sebagai kriteria penting ketika melakukan rekrutmen, seleksi, pelatihan maupun pengembangan SDM.

Berdasarkan beberapa uraian dari penelitian terdahulu tentang variabel kohesivitas menunjukkan bahwa banyak variabel maupun faktor-faktor lain yang juga memiliki hubungan dan pengaruh dalam meningkatkan kohesivitas kelompok. Namun pada penelitian ini lebih difokuskan pada hubungan kohesivitas karyawan dengan salah satu faktor organisasi khususnya iklim organisasi.

Kohesivitas karyawan yang cenderung mengarah pada positif ini dapat menggambarkan bahwa karyawan

memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan kerjanya dalam perusahaan. Menurut Mullins (2016) iklim organisasi adalah sifat-sifat kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau abstrak, namun tetap dapat dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh setiap anggota organisasi yang berada di dalamnya, serta dapat diamati oleh orang yang berada di luar organisasi. Keadaan internal di dalam organisasi merupakan hal yang penting karena dengan suasana yang kondusif anggota organisasi dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, memenuhi kewajibannya baik (Mullins, 2016).

Iklim organisasi adalah persepsi yang dimiliki anggota tentang lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi sikap terhadap organisasi (Mullins, 2016). Lussier (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan yang mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya. Menurut Wirawan (2015) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi dan kemudian menentukan kinerja organisasi.

Persepsi karyawan yang positif terhadap lingkungan organisasinya akan mendorong peningkatan kohesivitas, diantaranya meliputi tingkat pemahaman karyawan terhadap tujuan dan kebijakan organisasi termasuk persyaratan akan pekerjaan mereka, tingkat kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga terus berdedikasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, perasaan karyawan ketika mendapatkan perhatian dari manajemen karena telah menyelesaikan pekerjaannya, tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan perasaan bahwa karyawan dapat menjadi “pimpinan” bagi dirinya sendiri tanpa mengandalkan pendapat dari orang lain, perasaan karyawan bahwa mereka diakui dan dihargai karena telah melakukan pekerjaan dengan baik dan menerima umpan balik atau penghargaan yang sesuai, dan perasaan karyawan menjadi bagian dari sebuah organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan, dukungan bersama dan kebanggaan. Hal tersebut merupakan dimensi menurut Mullins (2016) yang menjadikan iklim organisasi sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kohesivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek *Commitment* dan *Teamwork* mendapatkan rata-rata angka yang tinggi dikarenakan adanya kepercayaan dan

loyalitas karyawan terhadap organisasi sehingga terus berdedikasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan dikarenakan adanya perasaan karyawan menjadi bagian dari sebuah organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan, dukungan bersama dan kebanggaan. Berdasarkan kenyataan yang ada di perusahaan, karyawan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan.. Menurut Ngo et al (2009) mengatakan bahwa ketika karyawan merasa senang dan puas dalam pekerjaan mereka serta didukung dan dihargai oleh perusahaan maka produktivitas dan kinerja mereka meningkat dan karyawan menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Hal ini sesuai dengan ciri-ciri kelompok kohesif yang diungkapkan Faturochman (dalam Utami & Purwaningtyastuti, 2012), antara lain: Setiap anggotanya komitmen tinggi dengan kelompoknya, Interaksi di dalam kelompok didominasi kerjasama bukan persaingan, kelompok mempunyai tujuan yang berkaitan satu dengan yang lainnya dan sesuai dengan perkembangan waktu tujuan yang dirumuskan meningkat, Terjadi pertukaran antar anggota kelompok yang sifatnya mengikat, Ada ketertarikan antar anggota sehingga relasi yang terbentuk menguatkan jaringan relasi di dalam kelompok.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa” oleh Firnanda pada tahun 2019, menunjukkan bahwa Terdapat hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota Himpunan Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Unesa” dapat diterima dan hubungan bernilai signifikan, Nilai hasil uji koefisien korelasi variabel iklim organisasi dan komitmen organisasi sebesar 0,652 yang mempunyai arti tingkat hubungan yang kuat antara kedua variabel. Arah hubungan kedua variabel bersifat positif, berarti bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi dengan komitmen organisasi memiliki hubungan yang searah, semakin tinggi tingkat iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi.

Wirawan (2007) mengatakan bahwa tujuan iklim organisasi adalah membentuk lingkungan sosial anggota yang ada dalam hal interaksi antar anggota yang dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap anggota lain maupun organisasi. Dengan begitu, karyawan dapat memiliki persepsi positif terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan juga harus bersama-sama dalam menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif. Ketika karyawan merasa nyaman bekerja dalam lingkungan perusahaan, maka karyawan juga akan tetap kohesif dan memiliki kinerja yang baik pula.

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang memiliki hubungan dengan kohesivitas pada karyawan,

tetapi ada beberapa faktor lainnya yang memiliki hubungan dengan kohesivitas. Adapun faktor lain yang mempengaruhi kohesivitas menurut Martin (2005) yaitu faktor organisasi yang mencakup gaya manajemen dan kepemimpinan. Sikap positif karyawan terhadap dimensi internal yang ada pada iklim organisasi merupakan hal yang berkaitan dengan tingkat kohesivitas karyawan secara keseluruhan.

Faktor organisasi dalam hal kepemimpinan dinilai menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kohesivitas suatu kelompok. Hal ini sesuai dengan penelitian yang berjudul Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kohesivitas guru SMP Negeri di Kota Yogyakarta (Andini, 2013). Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan betapa kuatnya peran kepala sekolah untuk memimpin sekolah karena kepemimpinan yang kuat dari kepala sekolah dapat berfungsi untuk mempengaruhi atau menggerakkan anggota sekolah dalam hal ini yaitu guru dalam membina hubungan kerja sama yang kuat antar anggota sekolah sehingga dapat membantu pengembangan diri guru melaksanakan tugas - tugasnya dengan baik dan berimplikasi pada tercapainya tujuan sekolah.

Adapun faktor lain yang diungkapkan oleh Martin (2005) adalah faktor individu yang mencakup keinginan atau kebutuhan dari masing-masing anggota untuk menjadi bagian dari kelompok kohesif, tingkat komitmen individu untuk tujuan kelompok, dan persepsi yang menindaki situasi. Salah satunya adalah komunikasi interpersonal yang telah dilakukan penelitian oleh Setiawati & Riyono (2018) dengan judul Pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap kohesivitas kelompok pada divisi *food and beverage product* Hotel X bintang 5 Yogyakarta. Pelatihan komunikasi interpersonal yang telah dilaksanakan terbukti mampu memberikan hasil yang sesuai dalam meningkatkan kohesivitas kelompok karyawan. Didukung dengan hasil analisa kuantitatif dan hasil wawancara HR Coordinator. Dengan adanya pelatihan ini masing-masing anggota tim dapat mengenal satu sama lain dan mengetahui masing-masing karakter tim. Karyawan pun terlihat semakin solid dan menyatu sama lain.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dipersepsikan oleh karyawan di perusahaan tergolong baik. Berdasarkan data yang diperoleh karyawan mengaku senang dengan lingkungan kerjanya saat ini dalam hal rekan kerja, kepemimpinan, kesesuaian tujuan, kesesuaian norma-norma yang ditetapkan perusahaan dan lain-lain. Iklim organisasi yang baik ini membuat karyawan cenderung untuk tetap tinggal di perusahaan dan memiliki komitmen yang baik pula kepada perusahaan. Forsyth (2019) mengatakan bahwa kohesi sosial meningkat ketika anggota kelompok

saling menyukai satu sama lain. Dengan adanya hubungan yang baik tersebut karyawan menjadi terikat satu sama lain dalam kelompok maupun organisasi tempat mereka bekerja.

Kelompok yang kohesif cenderung akan tetap bersatu dalam segala kondisi, sedangkan kelompok yang tidak kohesif akan mengalami perubahan dalam segi anggota, proses dan prosedur (Cartwright, dalam Forsyth, 2019). Kelompok kohesif memiliki beberapa manfaat (Forsyth, 2019) antara lain: (a) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, (b) Menurunkan tingkat *turnover* karyawan, (c) Menurunkan tingkat stress kerja, (d) Menumbuhkan kemampuan untuk mengintensifkan proses kelompok, (e) Meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu kohesivitas juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Qomaria, Musadieuq, & Susilo, 2015).

Kelompok kohesif berarti memiliki hubungan interpersonal positif yang dapat dianggap sebagai kekuatan sosial, karena anggota kelompok yang kohesif memiliki iklim yang suportif dan bersatu (Rodriguez et al., 2017). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki ikatan yang dapat diandalkan mengenai dukungan, kepercayaan dan persahabatan. Dalam konteks yang mendukung seperti itu, karyawan akan lebih nyaman mengambil resiko karena mereka mempercayai sesama anggota dan tidak akan menolak atau menghukung mereka.

Kohesivitas kelompok memiliki peranan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Qomaria, Musadieuq, & Susilo, 2015). Hal ini terkait dengan sikap kebersamaan yang dimiliki oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Rasa kebersamaan yang erat akan berdampak pula terhadap rasa tanggung jawab karyawan untuk menjaga kondisi lingkungan disekitar ruang kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

Penelitian ini hanya difokuskan pada kohesivitas sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Selanjutnya menurut Martin (2005) masih terdapat beberapa faktor lain seperti faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor grup dan faktor individu. Faktor-Faktor tersebut dapat diteliti sebagai variabel independen guna penelitian lebih lanjut mengenai kohesivitas pada karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara iklim organisasi dengan kohesivitas karyawan. pengukuran yang digunakan menggunakan skala iklim organisasi dan skala kohesivitas yang terdiri

dari pernyataan-pernyataan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*, yakni untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel yang diteliti setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Hasil penelitian ini diolah menggunakan bantuan SPSS 22.0 for windows.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kohesivitas pada karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (Maaqo)” dapat diterima dan hubungan bernilai signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengolahan data yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai hubungan sebesar 0,892 artinya terdapat hubungan antara variabel iklim organisasi dengan variabel kohesivitas pada karyawan perusahaan tersebut. Arah hubungan kedua variabel bersifat positif, berarti bahwa hubungan antara variabel iklim organisasi dengan kohesivitas memiliki hubungan yang searah. Semakin tinggi tingkat iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kohesivitas karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dianjurkan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan bagi pihak perusahaan dapat mempertahankan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan dorongan untuk karyawan, dan menjaga keharmonisan lingkungan kerja. Hal tersebut diperlukan agar persepsi karyawan terhadap lingkungan organisasi dapat terjaga dengan baik. Persepsi yang baik tentang lingkungan kerjanya akan mendorong karyawan untuk tetap menjadi kohesif.

Manajer dapat mengambil langkah-langkah khusus untuk meningkatkan kohesivitas grup seperti menetapkan tujuan kelompok yang eksplisit dan memberikan fasilitas interaksi sosial yang positif. Selain itu, kegiatan *team-building* atau pengembangan kelompok berperan dalam mengembangkan kohesivitas karyawan. Pertemuan yang dilakukan difokuskan agar dapat mempererat hubungan antar karyawan, seperti *outbond* atau aktivitas-aktivitas lainnya.

Pada aspek *responsibility* yang mendapatkan skor terendah dapat ditingkatkan dengan cara merancang tugas berorientasi kelompok yang diiringi dengan kebebasan karyawan dalam menentukan langkah aksi, pengambilan keputusan

dan pemberian penghargaan pada karyawan yang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pimpinan dapat melatih karyawannya untuk membuat pertimbangan, mengambil keputusan dan akhirnya bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga, untuk memperkuat budaya tanggung jawab, pimpinan dapat mendorong karyawan hingga tingkat terendah untuk dapat mengambil keputusan sendiri.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali informasi mengenai hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kohesivitas karyawan di dalam suatu organisasi, yaitu faktor personal lingkungan, faktor grup dan faktor individu. Adapun faktor-faktor lain tersebut dapat menjadi referensi lebih lanjut yang digunakan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, F. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kohesivitas guru smp negeri di kota Yogyakarta. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta
- Ardhiatama, D. & Suhariadi, F. (2012). Hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan perilaku produktif karyawan di pt. bpr taman dhana sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(3). 155-162
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Carron, A.V. and S.R. Bray. (2002). “Team cohesion and team success in sport.” *Journal of Sport Sciences*, 20. 119–226
- Faturrochman. (2009). *Pengantar psikologi sosial*. Yogyakarta: Pustaka
- Firnanda, W. S. (2019). Hubungan iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada anggota himpunan mahasiswa fakultas ilmu pendidikan unesa. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2)
- Fitriani, N. N. (2018). Pengaruh pelayanan dan kohesivitas terhadap loyalitas anggota pada kspps muamalah berkah sejahtera Surabaya. Surabaya. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
- Forsyth, D. R. (2019). *Group dynamics*. USA: Cengage
- Griffin, R. W. & Moorhead, G. (2013). *Organizational behavior: managing people and organizations*. USA: Cengage Learning
- Hardiyati, F. (2017). Pengaruh interpersonal trust terhadap teamwork pada karyawan pizza hut cabang yogyakarta. Semarang. Universitas Negeri Semarang.

- Larasati, R. D., Pandjaitan, N. K., & Hermawan, A. (2017). Pengaruh kohesivitas dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior di PT agricon. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 157-172
- Lussier, R. (2017), *Human resource management : Functions, applications, skill development*. Singapore: Sage Publication
- Martin, J. (2005). *Organizational behavior and management*. United Kingdom: Cengage Learning EMEA
- Mathieu, J. E., & Kohler, S. S. (1990). A cross-level examination of group absence influences on individual absence. *Journal of Applied Psychology*, 75, 217-220.
- Mcshane, S & Glinow, M. A. V. (2017). *Organizational Behavior, 8th edition*. New York: Mcgraw-Hill Education
- Muhammad, A. (2000). *Komunikasi organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mullins, L. (2016). *Management and organisational behavior*. New York: Pearson
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Ngo, H., Foley, S., & Loi, R. (2009). Family friendly work practices, organizational climate, and firm performance: A study of multinational corporations in Hong Kong. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5). 327-342
- Purwaningwulan, M. M. (2006). Hubungan penggunaan intranet sebagai media cyber-pr dengan tingkat kohesivitas karyawan (studi pada pt. Telekomunikasi indonesia, tbk corporate bandung). *Jurnal Humaniora*, 7(1). 37-50
- Qomaria, N., Musadieq, M. A., & Susilo, H. (2015). Peranan kohesivitas kelompok untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (studi pada pt. panca mitra multi perdana situbondo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 29(1). 77-85
- Rahardjo, W., Saputra M (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT.X. *Jurnal psikologi*. 10 (1)
- Resheske, M. G. (2001). *A descriptive study of job satisfaction and its relationship with group cohesion*. The Graduate College
- Robbins, S. P. & Judge T. A. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rodriguez, S., Devloo, AM., Rico, T., Salanova, M. and Anseel, F. (2017), "What makes creative teams tick? Cohesion, engagement, and performance across creativity tasks: a threewave study", *Group and Organization Management*, 42 (4), 521-547.
- Santoso, S. (2014). *Statistik Non Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Schulte, M., Ostroff, C., Shmulyian, S., & Kinicki, A. (2009). Organizational climate configurations: Relationships to collective attitudes, customer satisfaction, and financial performance. *Journal of Applied Psychology*, 94, 618-634.
- Setiawati, A. N & Riyono, B. (2018). Pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap kohesivitas kelompok pada divisi food and beverage product hotel x bintang 5 yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 6(1). 41-53
- Shani, A. (2005). *Behavior in organization; an Experiential approach*. New York: The McGraw-Hill Companies
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyarti, G. (2018). Working group cohesiveness of antecedent for successful for performance. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 5(12): 1141-1149
- Ulfa, C. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan semangat kerja pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3)
- Utami, R.R & Purwaningtyastuti. (2012). Kohesivitas karyawan ditinjau dari gender dan bagian kerja. *Prosiding Seminar Nasional*. 61-73
- Wang, Y. S & Huang, T.C. (2009). The relationship of transformational leadership with group cohesiveness and emotional intelligence. *Social Behavior and Personality Journal*, 37(3). 379-392
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wirawan. (2015). *Manajemen sumber daya manusia indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yani, T. I. (2017). Pengaruh iklim organisasi, perilaku kerja dan fungsi pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. bank mandiri cabang pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1). 402-413