

PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERTA RAJASA RAYA KABUPATEN SIDOARJO

Abdul Malik

Universitas Negeri Surabaya

malikbmz@gmail.com

Abstract

The development of the global industry era makes the business world in Indonesia become more rapidly. This makes more and more companies established, so the more intense competition antra company in achieving its goals. A company if you want to compete in the speed of business growth, then the company must pay attention to human resources (HR) or employees such as group cohesiveness and employee performance to assist companies in achieving goals. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of group cohesiveness on employee performance at PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo. This research was a quantitative using 45 people as sample. Measuring instrument used in this study were interviews, observation, and questionnaires. Analysis of the data using Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 3.0 and Statistical Package for the Social Science (SPSS) software. This study used a Likert scale as the scale of measurement. The results showed that group cohesiveness influence the employee performance.

Keywords: Group Cohesiveness, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Memasuki era industri global, Perkembangan dunia usaha di Indonesia jadi makin pesat dengan munculnya usaha-usaha mulai dari usaha-usaha kecil sampai ke usaha-usaha besar yang beroperasi di skala Internasional. Sebuah perusahaan apabil ingin bersaing dalam kecepatan pertumbuhan bisnis sekarang ini, maka perusahaan harus terus memperluas pengetahuan dan memperhatikan sumber daya manusia (SDM) atau karyawan untuk memiliki interpersonal *skill* yang luas.

Banyak organisasi menggunakan kelompok kerja untuk melaksanakan kegiatan sehari – hari untuk membantu mereka dalam mencapai strategi untuk mengatasi kompleksitas dan persaingan, terutama dalam memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan. Carron dalam Zainal dkk (2012) definisi kohesi bagaikan rangkaian dinamis terpancarkan dalam kecondongan kelompok agar selalu bertahan bersama dan tetap bersatu untuk mengejar tujuannya.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo, (2015:2) kinerja sering diartikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja bermakna luas, tidak hanya dikatakan suatu hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan pekerjaan dan hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan dalam Zulkifli & Yusuf, (2014) mengemukakan kinerja (prestasi

kerja) merupakan suatu pencapaian kerja yang didapat manusia saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapafaktor, salah satunya adalah kohesivitas kelompok. Menurut Elenkov dalam Zainal dkk (2012) Kohesivitas kelompok dianggap sebagai salah satu dari Variabel kelompok yang paling penting dan umumnya terkait dengan kinerja organisasi. Karena itu, penelitian tentang kinerja organisasi akan tidak pantas tanpa memfokuskan variabel ini.

PT. Kerta Rajasa Raya adalah perusahaan yang memproduksi atau membuat FIBC (*Flexible Intermediate Bulk Container*) atau *Jumbo Bag* dan *Woven Bag* paling besar di negara Indonesia. Hasil produksi FIBC tersebut mencapai 1,8 juta karung *jumbo bag* tiap tahun dan 8 juta karung *woven bag* tiap bulan. Sejak pertama kali berjalan usaha ini melaju pesat sampai sekarang, hingga produknya dapat memenuhi permintaan pasar domestik maupun pasar Internasional. PT. KertaRajasa Raya membuka beberapa cabang di JawaTimur diantaranya Sidoarjo, Mojosari.

Menurut hasil wawancara dengan Manajer HRD dan staf personalia di PT. Kerata Rajasa Raya. Kohesivitas kelompok di PT. Kerta Rajasa Raya cukup baik mengingat kekompakan dalam setiap kelompok jarang sekali terjadi

gesekan antar anggota kelompok kerja dan gesekan antar kelompok kerja di perusahaan tersebut. Indikator kinerja yang diterapkan PT. Kerta Rajasa Raya pada umumnya sama dengan perusahaan lainnya, dimana kohesivitas menjadi hal yang sangat berperan penting dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, yang menjadi indikator lain untuk mengukur kinerja karyawan yaitu *attitude*, komunikasi, pengetahuan, *leadership*, dan *skill*.

Hal ini diperkuat dengan evaluasi yang biasa dilakukan terhadap para karyawan. Evaluasi dilakukan secara sederhana seperti menilai kinerja karyawan satu sama lain. Hal ini biasanya dilakukan per semester untuk melihat sebaik apa kinerja yang dimiliki oleh karyawan di PT. Kerta Rajasa Raya.

Hasil dari evaluasi yang dilakukan menjelaskan bahwa ada karyawan yang memiliki masalah dengan kinerja mereka. Dimana mereka melakukan pekerjaan atau rutinitas kerja mereka dengan santai seperti tidak adanya target lebih yang ingin dicapai oleh karyawan. Sehingga mereka menyepelkan kontribusinya untuk perusahaan, karena mereka merasa bahwa tidak ada tuntutan lebih yang dilakukan perusahaan kepada karyawan.

Terdapat hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainal dkk (2012), Huang (2009), Zulkifli & Yusuf, (2014) dan Hansenne, (2009) dengan hasil kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja. hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Banwo dkk, (2016) dengan hasil kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan dari penelitian terdahulu dan fenomena yang telah ditemukan maka hal tersebut dapat menjadi dasar untuk penulis melaksanakan penelitian tentang pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kohesivitas Kelompok

Perrow dalam Huang, (2009) menyebutkan bahwa Kohesivitas adalah kekuatan yang efektif dalam mempertahankan keanggotaan kelompok berdasarkan penghargaan yang berasal dari interaksi sosial. O'Reilly dalam Huang, (2009) mendefinisikan Kohesi kelompok sebagai komponen penting dalam kelompok Integrasi sosial secara keseluruhan, serta daya tarik individu yang dirasakan Kelompok, kepuasan dengan anggota kelompok lainnya, dan pandangan Interaksi sosial antar anggota kelompok.

Menurut Carron dalam Zainal dkk (2012) mengungkapkan definisi kohesi bagaikan rangkaian dinamis terpancarkan dalam kecondongan kelompok agar selalu bertahan bersama dan tetap bersatu untuk mengejar tujuannya.

Hackman dalam Huang, (2009) menunjukkan bahwa kekompakan dalam tugas kelompok dianggap sebagai daya tarik bagi kelompok karena keinginan atau komitmen terhadap tugas kelompok. Ketika pikiran kolektif dikembangkan dalam kelompok, anggota dapat menyusun tindakan bersama dan tanggung jawab mereka untuk tugas kelompok dan dengan demikian mendorong satu sama lain untuk mengintegrasikan tindakan mereka sebagai kelompok yang koheren untuk mencapai tugas kelompok. Oleh karena itu, pikiran kolektif harus dipandang sebagai kekompakan yang ditandai oleh keterkaitan yang baik dalam suatu kelompok.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kekuatan yang efektif dalam mempertahankan keanggotaan kelompok untuk tetap bersatu dalam mencapai tujuan kelompok.

Teori Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron, (1998:15) dalam Wibowo, (2015:2). Kinerja sering diartikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja bermakna luas, tidak hanya dikatakan suatu hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan pekerjaan dan hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut.

Armstrong dkk (1998: 15) dalam Zulkifli & Yusuf, (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Cascio (2013:693) dalam Wibowo (2015:2) melihat kinerja merupakan cara memastikan agar pekerja individu atau kelompok mengetahui harapan apa yang diinginkan dari mereka, agar mereka dapat tetap fokus pada kinerja efektif mereka dengan memberi perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Hasibuan dalam Zulkifli & Yusuf, (2014) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian kerja yang didapat manusia saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah pelaksanaan atau penerapan dari rencana yang telah dibuat. Pelaksanaan atau penerapan kinerja dikerjakan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sebagaimana

organisasi memberi penghargaan dan fasilitas yang layak kepada sumber daya manusianya yang akan berpengaruh pada sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2015:3).

Pengertian Kohesivitas Kelompok

Perrow dalam Huang (2009) menyebutkan bahwa Kohesivitas adalah kekuatan yang efektif dalam mempertahankan keanggotaan kelompok berdasarkan penghargaan yang berasal dari interaksi sosial. O'Reilly dalam Huang (2009) mendefinisikan Kohesi kelompok sebagai komponen penting dalam kelompok Integrasi sosial secara keseluruhan, serta daya tarik individu yang dirasakan Kelompok, kepuasan dengan anggota kelompok lainnya, dan pandangan Interaksi sosial antar anggota kelompok.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kohesivitas Kelompok

Menurut Mc Shane & Glinow dalam Kurniawati, (2016) faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok kerja, yaitu sebagai berikut. (1) Adanya Kesamaan: Kelompok kerja yang memiliki kesamaan latar belakang dalam anggota kelompoknya, akan lebih mudah menjalankan peran kerja dalam kelompok. (2) Ukuran kelompok: Kelompok berskala kecil dapat lebih kohesif dari kelompok yang berskala besar dikarenakan kemudahan untuk melakukan koordinasi untuk melakukan aktifitas kerja. (3) Adanya interaksi: Kelompok akan lebih kohesif apabila kelompok selalu melakukan interaksi antar anggota kelompok. (4) Ketika ada masalah: Kelompok yang kohesif selalu bekerja sama untuk mengatasi masalah yang ada dalam kelompok. (5) Keberhasilan kelompok: Kohesivitas kelompok terjadi ketika kelompok berhasil memasuki level keberhasilan. Anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan dari pada mendekati kegagalan. (6) Tantangan: Kelompok yang kohesif akan menerima tantangan kerja yang diberikan yang berupa beban kerja. Tiap anggota akan bekerja sama menyelesaikan beban kerja yang diberikan, bukan menganggap itu sebagai masalah dalam kerja melainkan tantangan.

Menurut pendapat Wagner & Hollenbeck dalam Zulkifli & Yusuf, (2014) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kohesivitas kelompok yaitu sebagai berikut. (1) Saling berbagi tentang diri sendiri, (2) Menyetujui tujuan yang ingin dicapai kelompok, (3) Frekuensi terhadap interaksi, (4) Ukuran kelompok, (5) Penghargaan terhadap kelompok, (6) Evaluasi yang menyenangkan, (7) Ancaman dari luar, (8) Isolasi.

Karakteristik Pengukuran Kohesivitas Kelompok

Carron dalam Huang (2009) mengonseptualisasikan Karakteristik Pengukuran Kohesivitas Kelompok di bawah empat dimensi yaitu sebagai berikut. (1) Daya tarik individu dengan kelompok – tugas: Persepsi individu anggota tentang keterlibatan pribadinya dengan kelompok - tugas. (2) Integrasi kelompok – tugas: Persepsi anggota individu tentang kesamaan, kedekatan, dan ikatan yang ada dalam kelompok dalam konteks tugas kolektifnya. (3) Daya tarik individu ke kelompok – sosial: Persepsi Individu anggota tentang penerimaan pribadinya dan Interaksi sosial dengan kelompok. (4) Integrasi kelompok-sosial: Persepsi anggota kelompok individu tentang kesamaan, kedekatan, dan ikatan dalam kelompok dalam konteks masalah sosial.

Forsyth dalam Kurniawati, (2016) menjelaskan tentang empat dimensi di dalam kohesivitas kelompok yaitu sebagai berikut. (1) Kekuatan sosial: Dukungan yang dilakukan individu terhadap kelompok agar senantiasa dalam kelompoknya. Dukungan tersebut yang menjadikan mereka bersatu dan selalu berhubungan dengan kelompok., (2) Kesatuan dalam kelompok: rasa saling menjaga dan memiliki pada kelompoknya dan selalu memiliki rasa kekeluargaan pada kelompoknya. Tiap anggota kelompok merasa bahwa semua anggotanya adalah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kekeluargaan dan kebersamaan., (3) Daya tarik: Individu lebih tertarik melihat kelompok kerjanya dari pada melihat anggotanya ., (4) Kerja sama kelompok: Individu lebih memilih berkerja sama untuk mencapai tujuan kelompok.

Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja sering diartikatakan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja bermakna luas, tidak hanya dikatakan suatu hasil kerja, tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan pekerjaan dan hasil yang didapat dari pekerjaan tersebut. Armstrong dan Baron (1998:15) dalam Wibowo (2015:2).

Armstrong, Michael dan Baron, (1998: 15) dalam Zulkifli & Yusuf, (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang berhubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Armstrong dan Baron, (1998:15) dalam Wibowo, (2015:2)

Kinerja merupakan suatu pencapaian kerja yang didapat manusia saat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan dalam Zulkifli & Yusuf (2014).

Karakteristik Pengukuran Kinerja Karyawan

Karena merupakan keuntungan saat mengadaptasi beberapa indikator yang mencakup kinerja keuangan dan non keuangan dalam penilaian. Menurut Stewart dan Brown dalam Zulkifli & Yusuf, (2014) ada 2 dimensi kinerja karyawan, yaitu *Task performance* dan *Citizenship performance*.

Task performance terbagi menjadi *declarative knowledge* adalah karyawan memahami tugas-tugas yang perlu dilakukan untuk melaksanakan kewajiban dari pekerjaan yang diemban, dan *procedural knowledge and skill* adalah informasi dan keahlian yang diperlukan karyawan untuk mengambil tindakan kerja yang spesifik

Citizenship performance terbagi menjadi *Organizational citizenship* adalah tindakan positif karyawan ditunjukkan untuk membantu organisasi secara keseluruhan untuk sukses. *Interpersonal citizenship* adalah tindakan positif karyawan yang ditunjukkan untuk membantu kesuksesan kerja rekan kerja.

Menurut Savoie dan Brunet dalam Hansenne, (2009), penilaian kinerja tim harus mencakup setidaknya empat perbedaan yaitu sebagai berikut: (1) kualitas pengalaman kelompok: yaitu tingkat pengalaman kelompok yang berkontribusi terhadap kesejahteraan dan pertumbuhan pribadi anggota tim. (2) keluaran tim: yang bergantung pada kriteria kinerja yang obyektif, terukur, dan dapat diukur, misalnya jumlah kesalahan, rasio limbah, atau dalam konteks sekarang, persentase tindakan teknis yang memenuhi standar kebersihan dan keselamatan kerja. (3) viabilitas tim: yaitu kemampuan tim untuk terus berfungsi sebagai satu unit. (4) legitimasi tim: yang berkaitan dengan penilaian keefektifan tim oleh aktor eksternal yang memiliki hubungan dekat dengannya (misal, manajer, klien, pemasok, dan sebagainya)

Menurut Murphy dkk (1996) dalam Zainal dkk (2012) Kinerja Organisasi pada perusahaan diukur dengan pengukuran, yaitu efisiensi, pertumbuhan, keuntungan, ukuran likuiditas.

Menurut Wibowo, (2015:159) karakteristik pengukuran kinerja karyawan diklasifikasikan sebagai berikut:

Produktivitas, Kualitas, Ketepatan waktu, *Cycle time*, Pemanfaatan sumber daya, Biaya.

Dari paparan pengertian diatas dan tujuan penelitian maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

H1: Diduga kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan beberapa jenis penelitian yaitu penelitian survey, penelitian studi lapangan, penelitian kausalitas, penelitian inferensial, dan penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif ini diterapkan untuk menguji sampel atau populasi dengan menggunakan instrument penelitian, data yang dianalisis bersifat statistik. penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kerta Rajasa Raya yang berjumlah 45 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam teknik ini penentuan sampelnya menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Istilah berbeda dari sampel jenuh ini adalah sensus. Hal tersebut sesuai dengan kondisi karyawan yang ada pada PT. Kerta Rajasa Raya sehingga sampel populasi yang digunakan sebanyak 45 orang yang diambil dari jumlah karyawan kantor PT. Kerta Rajasa Raya.

Data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari hasil wawancara, observasi, dan hasil penyebaran kuesioner kepada pihak-pihak yang secara langsung terlibat pada penelitian ini, yaitu karyawan PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo. Variabel yang dipakai di penelitian ini yaitu kohesivitas kelompok sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Kohesivitas kelompok adalah kekuatan yang efektif dalam mempertahankan keanggotaan kelompok berdasarkan penghargaan yang berasal dari interaksi sosial. Kinerja merupakan kondisi menyenangkan secara emosional atau hasil yang positif didapatkan dari penilaian atas pekerjaan mereka atau pengalaman mereka. Indikator kohesivitas kelompok dalam penelitian ini menggunakan indikator Carron dalam (Huang, 2009) yaitu sebagai berikut : Daya tarik individu dengan kelompok – tugas, Integrasi kelompok – tugas, Daya tarik individu ke kelompok-sosial, Integrasi kelompok-sosial

Indikator kinerja yang diterapkan PT. Kerta Rajasa Raya pada umumnya sama dengan perusahaan lainnya, dimana

kohesivitas menjadi hal yang sangat berperan penting dalam kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu, yang menjadi indikator lain untuk mengukur kinerja karyawan yaitu *attitude*, komunikasi, pengetahuan, *leadership*, dan *skill*. Penelitian ini menggunakan indikator kinerja PT. Kerta Rajasa Raya sebagai berikut : *Attitude*, Komunikasi, Pengetahuan, *Leadership*, *Skill*, dan kekompakan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik *Partial Least Square* (PLS). Sebelum menggunakan analisis PLS peneliti menguji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu untuk mengetahui valid dan reliabelnya pernyataan-pernyataan dari tiap variabel, kemudian dilakukan analisis deskriptif untuk mempermudah pembaca agar mengetahui data yang akan disajikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Gambaran masing-masing karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi staff PT. Kerta Rejasa Raya sebagai berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Karyawan	
	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin :		
a. Laki-Laki	11	25 %
b. Perempuan	34	75 %
Usia :		
a. < 30 tahun	9	20%
b. Antara 31 – 40 tahun	12	26,7%
c. Antara 41 – 50 tahun	17	37,8%
d. > 51 tahun	7	15,5%
Pendidikan :		
a. SMA / SMK	3	6,7%
b. Diploma (D1/D2/D3)	4	8,9%
c. Sarjana (S1)	35	77,8%
d. Magister (S2)	3	6,7%
e. Doktor (S3)	0%	0%
Lama Bekerja :		
a. < 5 tahun	13	28,9%
b. > 5 – 15 tahun	19	42,2%
c. > 15-20 tahun	13	28,9%
d. >20 tahun	0%	0%

Sumber: diolah oleh penulis (2017)

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan software smartPLS 3.0. Dari hasil uji validitas, menunjukkan bahwa terdapat *outer loading* dari masing-masing item indikator kohesivitas kelompok yang memiliki nilai di bawah 0,50 yaitu X3 (Daya tarik individu ke kelompok sosial) sebesar

0,160 dan untuk indikator lainnya memiliki nilai lebih besar dari 0,50.

Outer loading dari indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai lebih kecil dari 0,50 yaitu Y3 (Pengetahuan) sebesar 0,347, Y4 (*Leadership*) sebesar 0,443 dan Y5 (Skill) 0,06 untuk lainnya memiliki nilai diatas 0,50.

Uji Reliabilitas

Penggunaan *Composite reliability* diterapkan untuk menguji seberapa nilai reliabilitas dari tiap-tiap indikator untuk mengetahui ukuran sebuah konstruk. Konstruk dikategorikan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,60. Berikut ini adalah hasil perhitungan *composite reliability* pada tiap-tiap variabel:

Tabel 2.
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kohesivitas Kelompok	0,741
Kinerja Karyawan	0,731

Sumber: Ouput SmartPLS 3.0, 2017

Dari tabel 2 di atas, terdapat nilai *composite reliability* untuk tiap-tiap variabel nilainya lebih besar dari 0,60. Demikian dengan nilai diatas, variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil R-Square (Inner Model)

Menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,626. Artinya, besarnya pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan sebesar 62% sedangkan 48% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo.

Hasil Uji T (Signifikansi)

Tujuan uji ini untuk mengetahui berpengaruh signifikan atau tidaknya pada tiap-tiap variabel. Pengaruh tiap variabel dinyatakan signifikan bila nilai t hitung lebih besar dari 1,96 atau P value lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2 menunjukkan bahwa untuk pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan menginformasikan bahwa nilai t-statistic sebesar 4,615 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan. Dimana kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Tabel 3.
Path Coefficients

Hubungan Antar Variabel	Original Sample	T Statistics	Kesimpulan
Kohesivitas Kelompok → Kinerja Karyawan	0,791	4,615	Hipotesis Diterima

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo

Para karyawan PT Kerta Rajasa Raya terbukti memiliki kohesivitas yang baik terbukti ketika melakukan tugas secara berkelompok mereka dapat menyelesaikan dengan baik. Selain itu hubungan kedekatan dan ikatan mereka juga sangat kuat dimana perusahaan PT Kerta Rajasa Raya merupakan perusahaan milik keluarga jadi sangat wajar apabila memiliki ikatan yang erat antar sesama karyawan.

Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa dengan tingginya kohesivitas yang dimiliki para karyawan PT Kerta Rajasa Raya akan mampu meningkatkan kinerja mereka. Beberapa karyawan yang telah diwawancarai mengatakan bahwa ketika kohesivitas kelompok sangat baik maka kinerja mereka pun menjadi semakin baik pula dan hal tersebut akan mempengaruhi tugas-tugas yang sulit diselesaikan menjadi mudah diselesaikan.

Berdasarkan hal di atas, maka karyawan PT Kerta Rajasa Raya harus tetap menjaga kohesivitas kelompok atau bahkan lebih meningkatkan lagi dengan diadakannya pelatihan tentang kohesivitas kelompok seperti *outbond* dan arung jeram.

Hal ini mengindikasikan bahwa apa yang dimiliki perusahaan merupakan aset yang sangat penting dan harus dijaga, perusahaan juga harus melakukan pelatihan kepada karyawannya agar kohesivitas kelompok dan kinerja mereka tetap konsisten. Untuk kategori sedang pada kohesivitas karyawan memiliki prosentasi sebesar 3% dimana ada beberapa karyawan yang memiliki tingkat kohesivitas sedang disini perusahaan harus melakukan evaluasi pada beberapa karyawan tersebut untuk tetap mempertahankan nilai positif mereka begitu pula pada kinerja karyawan.

Menurut hasil penelitian yang di kemukakan oleh Huang (2009) menyatakan bahwa ada 2 hal yang harus diperhatikan dalam membangun kohesivitas kelompok.

Pertama yakni *network ties* dan yang kedua *colective mind*. Dimana dalam *network ties* terdapat ketrampilan individu yang dimiliki *group task* dan *group social*. Semakin tinggi ketrampilan individu yang di miliki karyawan maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan yang ada pada karyawan PT Kerta Rajasa Raya di mana setiap individu memiliki ketrampilan masing-masing dalam menyelesaikan tugas. Selain itu hubungan antar sesama karyawan yang kuat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki hubungan yang kuat mengetahui setiap detail dalam kelompok menjadikan faktor utama dalam peningkatan kohesivitas kelompok.

Faktor yang kedua yakni *collective mind* dimana setiap anggota dalam kelompok yang memiliki perspektif secara global dalam mengambil keputusan secara kelompok dapat meningkatkan kohesivitas kelompok. Sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan para karyawan memiliki kebebasan dalam menyampaikan pendapat mereka akan tetapi semua keputusan di tentukan secara kelompok.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil yang dipaparkan oleh penelitian Zainal dkk (2012), Huang, (2009) dan Hansenne (2009) dengan hasil kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Kohesifitas Kelompok memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan pada PT Kerta Rajasa Raya Kab Sidoarjo. Maka semakin tinggi kohesifitas yang ada pada karyawan maka akan berdampak kepada semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ada pada PT Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo.

Kohesifitas kelompok yang ada pada karyawan memiliki nilai yang tinggi hal ini perlu dipertahan kan dan perlu diadakan sebuah pemberian *reward* berupa liburan bersama agar mereka tetap terpacu dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu perlu diadakannya pelatihan terhadap kohesivitas kelompok berupa *outbond* atau arung jeram agar para karyawan tetap berkembang menjadi lebih baik lagi.

Perlu dilakukanevaluasi lebih sering lagi untuk menjaga kestabilan tingka kohesivitas yang dimiliki oleh setiap individu dalam PT Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo. Hal ini jadi salah satu faktor penting yang harus selalu diperhatikan dalam memantau kohesivitas kelompok dan kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya diperlukan teori yang baru dengan indikator yang lebih bervariasi, dengan ditinjau

dari fenomena sesuai dengan perkembangan perusahaan kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Banwo, A. O., Du, J., & Onokala, U. (2015). The Impact of Group Cohesiveness on Organizational Performance: The Nigerian Case. *International Journal of Business and Management*, 10(6), 146–155. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n6p146>
- Dicky Zulkifli, U. Y. (2014). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran Ekspor PT. Biofarma (Persero) 1. *Prosiding Psikologi*, 9–15.
- Fitri Kurniawati. (2016). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta).
- Ghozali, Imam. (2013). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hansenne, M. (2009). The Impact Of Trait Emotional Intelligence On Nursing Team, 25(1), 23–29. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2007.12.002>
- Huang, C. (2009). Technovation Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: An empirical study of technology R & D teams in Taiwan. *Technovation*, 29(11), 786–797. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2009.04.003>
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: Rajawali Pers (Divisi Buku Perguruan Tinggi).
- Zainal, M., Bin, M., & Mahmood, R. Bin. (2012). The Relationship between Group Cohesiveness and Performance: An Empirical Study of Cooperatives Movement in Malaysia, 1(1), 15–20.