

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari kohesivitas kelompok kerja. Kohesivitas kelompok kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan, membentuk karyawan dengan kohesivitas tinggi adalah tugas pimpinan. Karyawan dipandang sebagai sumber daya yang penting dan merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Harapan perusahaan terhadap tiap karyawan dipekerjakan dalam perusahaannya. Agar karyawan memberikan hasil kerja yang baik pada perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan kerja dipengaruhi oleh masing-masing karyawan yang melakukan pekerjaan itu. Zainun (2001) menegaskan bahwa keberhasilan setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas manusia yang dimilikinya oleh sebab itu identifikasi, eksploitasi, pengembangan dan bilamana perlu daya yang bersumber dari manusia dalam perusahaan dan dalam masyarakat dapat di eksploitasi dan dimanipulasi secara positif untuk kemanfaatan bagi semua pihak. Beberapa faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok kerja yaitu (1). Setiap karyawan pada kelompok yang kohesif mempunyai rasa memiliki terhadap kelompok. Karyawan atau anggota akan dengan senang hati bekerja sama demi tercapainya tujuan kelompok dan

organisasi. (2). kesadaran diri seorang anggota bahwa dia merupakan bagian dari kelompok. Hal itu menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh seorang anggota kelompok akan dihayati sebagai perbuatan dari dan untuk kelompok itu sendiri.(3) toleransi yang tinggi dalam berhubungan antar individu dalam kelompok akan memunculkan kerjasama yang terbina dengan baik. (4) Pemimpin jarang memberikan hukuman. Hal ini dapat dilakukan bila pemimpin memperhatikan, hak dan kewajiban setiap anggota sesuai dengan porsinya. (5) Anggota berkomitmen tinggi untuk menjaga keutuhan kelompok. Dan banyak faktor yang mempengaruhi kohesivitas, diantaranya adalah kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, perilaku, penghargaan dan imbalan (dalam Ilyas, 2003).

Komitmen anggota tersebut berdasarkan kesediaan anggota untuk patuh pada norma kelompok. Menurut Veroff dan Veroff (dalam Saryanti, 2009). Namun salah satu hal yang sudah bisa ditafsirkan adalah kepemimpinan transformasional. dikarenakan kepemimpinan transformasional menunjang kohesivitas. Menurut Adair (dalam Ilyas, 2003), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan kekompakan kelompok kerja untuk mencapai tujuan selanjutnya.

Kerjasama antara karyawan satu dan lainnya dalam satu kelompok kerja diperlihatkan adanya rasa ketertarikan satu sama lainnya, kondisi ini selanjutnya akan dapat merangsang semua anggota untuk menanamkan nilai- nilai perusahaan dalam diri, sehingga perilaku karyawan cenderung berdasarkan pada nilai dan norma yang tumbuh dalam perusahaan tersebut kuatnya nilai yang tumbuh dalam tiap diri karyawan akan menimbulkan kekompakan diantara anggota suatu

kelompok kerja. Sehingga kerja yang dihasilkan menjadi baik. Perusahaan pun terpenuhi harapannya, yaitu tercapainya tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan jasa maupun industri pada dasarnya dapat dianggap sebagai suatu keseluruhan yang terintegrasi atau suatu organisme sosial yang didalamnya kesinambungan kegiatan dan proses yang konstan melakukan adaptasi terhadap perubahan. Bahwa organisasi itu sebagai pola hubungan antara manusia yang ikut sertakan dalam aktivitas dimana satu sama lain saling tergantung untuk satu tujuan tertentu.

Kohesivitas kelompok kerja sangat diutamakan untuk menjalin hubungan sesama anggota kelompok lain, adanya interaksi, hubungan yang harmonis, hubungan yang baik bawahan dengan pimpinan dan sebaliknya pimpinan menjalin hubungan yang harmonis dengan bawahannya.

Kohesivitas merupakan unsur penting dari lingkungan kerja di perusahaan, di mana sebuah kelompok kerja karyawan memerlukan kohesivitas dalam mewujudkan kemenangan, visi dan misi. Salah satu faktor yang turut menentukan kohesivitas adalah kepemimpinan di perusahaan. Idealnya karyawan yang memiliki kohesivitas tinggi akan selalu senang dan membaaur dengan kelompok lain di lingkungan kerja yang sama. Meningkatkan hasil kerja yang dilakukan dengan secara berkelompok, semangat yang tinggi. Tanpa adanya kohesivitas kelompok kerja maka perusahaan atau organisasi tidak akan bisa maju dan tidak bisa tercapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Newcomb (dalam Arninda dan Safitri, 2012) kohesivitas kelompok kerja diistilahkan dengan kekompakan. Kekompakan itu sendiri dimaknai sebagai derajat sejauh mana anggota kelompok atau karyawan melekat menjadi satu kesatuan yang dapat menampakkan diri dengan banyak cara dan bermacam-macam faktor yang berbeda serta dapat membantu kearah hasil yang sama. Hal tersebut dapat didukung dengan adanya keinginan untuk memajukan organisasi dan mempunyai kesamaan rasa yang bisa ditunjukkan melalui perilaku kerja karyawan.

Kohesivitas karyawan dalam sebuah organisasi dapat menunjukkan kondisi yang kohesif di mana hubungan dan interaksi antar karyawan dapat dikatakan cukup erat, namun dapat pula terjadi sebaliknya yakni kondisi tidak kohesif tidak di mana interkasi anggota kelompok cenderung tidak erat.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana individu dapat mempengaruhi anggota kelompoknya untuk dapat mencapai tujuan bersama. Sedangkan kepemimpinan transformasional adalah bentuk interaksi antara pemimpin dan pengikutnya, manajer dengan bawahannya ditandai oleh pengaruh pemimpin untuk mengubah perilakubawahannya menjadi seorang yang mampu dan bermotivasi tinggi dan berupaya mencapai prestasi kerja yang tinggi dan bermutu (Munandar,2006) sedangkan menurut Burns (dalam Yulk, 1994) kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana para pemimpin dan pengikut saling menaikan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional menunjuk kepada proses untuk membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada para

pengikut untuk mencapai sasaran organisasi. Yukl (1994) berasumsi sejauhmana seorang pemimpin disebut transformasional diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin tersebut terhadap pengikut. Pemimpin mengubah bawahannya, sehingga tujuan kelompok kerjanya dapat dicapai bersama. kepemimpinan transformasional merupakan aspek yang sangat penting dalam kehidupan organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya kegiatan perusahaan sering dikaitkan dengan keberadaan pimpinan dalam perusahaan tersebut, tanpa kepemimpinan yang efektif maka kegiatan perusahaan sulit untuk diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan yang cerdas sangat memahami bahwa perilaku, hubungan, dan sikap individu berpotensi untuk tidak konsisten dalam kerja sama; sehingga dibutuhkan nilai-nilai yang tegas dan konsisten untuk mengharuskan semua perilaku, hubungan, dan sikap individu patuh pada nilai-nilai organisasi agar dapat membangun lingkungan kekompakkan (Kohesivitas) yang produktif.

Nilai-nilai memiliki kekuatan untuk menyatukan kualitas orang-orang agar dapat bekerja sama dalam kolaborasi dan sinergi yang terfokus pada tujuan. Dan, pengaruh dari energi nilai-nilai kerja tersebut, haruslah menyebabkan ratusan bahkan ribuan orang di dalam organisasi, dapat saling melayani dan saling berkontribusi untuk pencapaian tujuan. Kepemimpinan perlu di dukung juga oleh sejumlah factor lain agar bisa membangun *the dream team*.sebut saja kesamaan visi ,menjalani rencana kerja dengan memegang kode etik,saling memberdayakan ,adanya delegasi tugas dan penghargaan atas kinerja rekan kerja.Bahkan pemutusan kerja sama dengan rekan yang tidak menunjukkan kinerja baik juga sah

Semakin karyawan – karyawan kompak (kohesif) dalam bekerja maka hasil kerja yang didapatkan adalah semakin baik serta merasakan kenyamanan dalam bekerja. Serta kepemimpinan itu sendiri memiliki berbagai macam hasil antara lain kepuasan pengikut atau karyawan. Pemimpin di kantor pos ini memiliki kemampuan untuk membawa membawa kepada perubahan perubahan dalam visi, strategi dan budaya organisasi, pemimpin di kantor Pos Surabaya Selatan ini di saat karyawan memulai bekerja selalu membimbing, memberikan perhatian kepada karyawan yang mengalami kesulitan bekerja, pemimpin di kantor pos ini juga memberikan perhatian, membina, dan melatih setiap karyawan secara khusus dan pribadi, pemimpin di kantor pos ini membangkitkan kebanggaan, membangkitkan semangat para karyawan dalam bekerja, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya.

Mahasiswa yang pernah magang dan sebagai Peneliti mengamati mengenai kekompakkan (*cohesiveness*) kerja karyawan selama satu bulan magang di Kantor Pos Surabaya Selatan dan mengapa peneliti (mahasiswa) tertarik meneliti di kantor pos jemur surabaya selatan, alasan yang tepat bagi mahasiswa yaitu karena bapak pimpinan dan keseluruhan karyawan di kantor pos jemur andayani ini *welcome* dengan peneliti dari pemaparan fenomena diatas merupakan pengalaman magang yang menarik oleh peneliti atau mahasiswa Uin Sunan Ampel Surabaya.

Atas dasar itulah peneliti tertarik untuk mengambil judul :

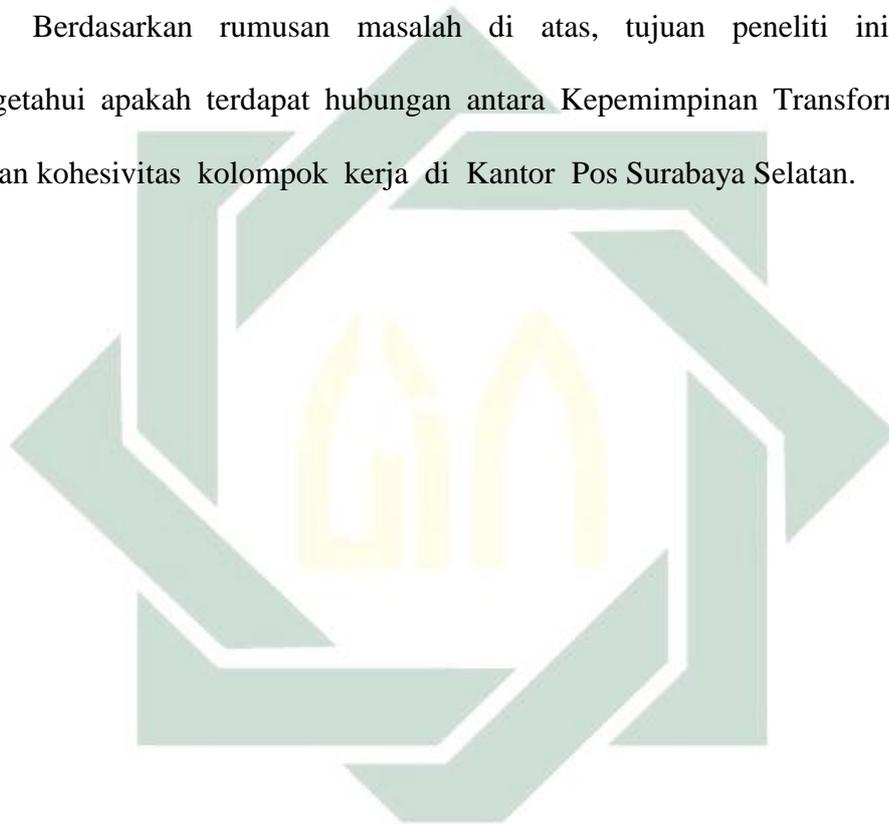
“Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kohesivitas Kelompok Kerja Di Kantor Pos Surabaya Selatan

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diformulasikan rumusan permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain : Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kohesivitas kelompok kerja di Kantor Pos Surabaya Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan peneliti ini adalah mengetahui apakah terdapat hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan kohesivitas kelompok kerja di Kantor Pos Surabaya Selatan.



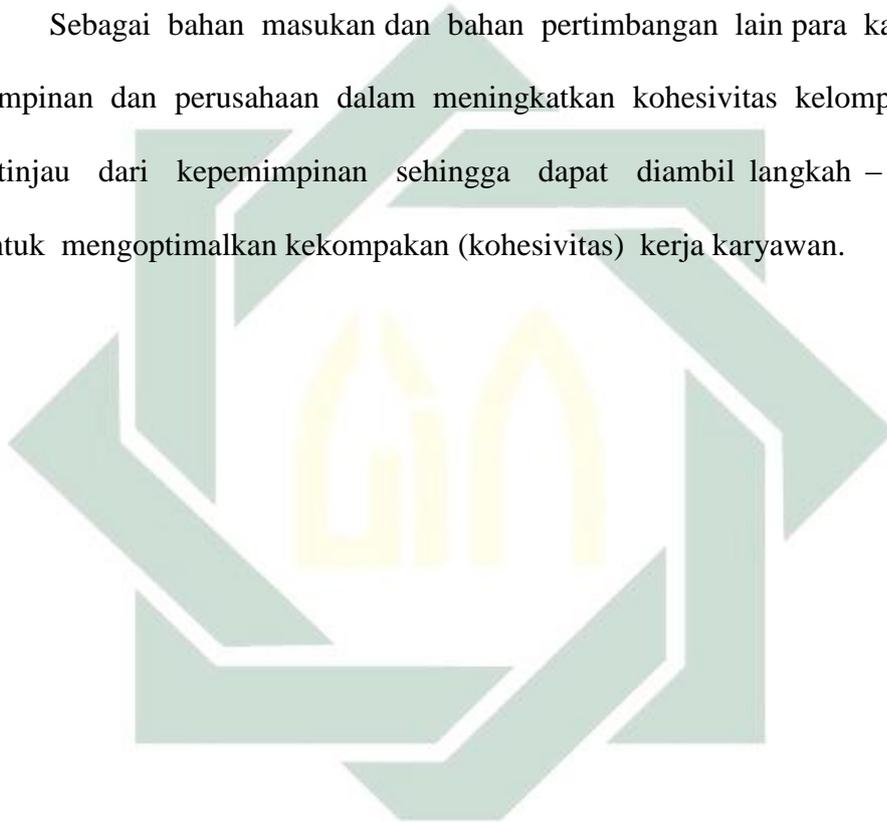
D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan kajian yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu yang bergerak dalam bidang psikologi industri dan organisasi, serta dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan, dan dapat dijadikan pedoman untuk penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan lain para karyawan, pimpinan dan perusahaan dalam meningkatkan kohesivitas kelompok kerja ditinjau dari kepemimpinan sehingga dapat diambil langkah – langkah untuk mengoptimalkan kekompakan (kohesivitas) kerja karyawan.



E. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian perihal kohesivitas kelompok kerja yang sudah dilakukan. Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan.

Judul penelitian ini adalah Hubungan kohesivitas kelompok dengan kinerja karyawan pada bagian pemasaran ekspor PT. Biofarma (Persero). Judul penelitian ini diteliti oleh Dicky Zulkifli dan Umar Yusuf (2014). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi dengan jumlah subjek 8 karyawan. Dan hasil dari penelitian ini bahwa terdapat hubungan yang cukup erat atau sedang antara kohesivitas kelompok kerja dengan kinerja karyawan yaitu $r_s = 0.587$ artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dimiliki oleh anggota kelompok.

Selain itu ada penelitian lain yang berjudul kohesivitas karyawan ditinjau dari gender dan bagian kerja. Judul ini diteliti oleh Retno Ristiasih U dan Purwaningtyastuti (2011), penelitian ini menggunakan analisis statistik two way analysis of variance. menunjukkan hasil analisis varians 2 jalur (Anava AB) nilai koefisien F bagian sebesar 1.247 dengan $p > 0.05$. dan dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan kohesivitas menurut bagian kerja. Nilai koefisien F gender sebesar 0.374 dengan $p > 0.05$ menunjukkan bahwa menurut gender (pria dan wanita) juga tidak ada perbedaan kohesivitas. Koefisien F interaksi terdapat angka sebesar 0.173 dengan $p > 0.05$ yang berarti bahwa tidak ada interaksi antara bagian kerja dan gender. Hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini

hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi ($R = 0,680$ dan $p = 0.000$, $p < 0,01$), makin tinggi tingkat kohesivitas kelompok, makin tinggi pula komitmen organisasi.

Judul penelitian ini adalah kohesivitas ditinjau dari kepemimpinan transformasional pada karyawan PT. Primayudha Mandirijaya. judul ini diteliti oleh Nurul Cholidah (2011) dari Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah karyawan spinning 2 shift II PT.Primayudha, jumlah subjek 61 orang. Teknik sampel menggunakan cluster random sampling dan purposive sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis product moment dari pearson. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai r_{xy} sebesar 0,448 ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kohesivitas karyawan dan dengan sumbangan kepemimpinan transformasional terhadap kohesivitas karyawan sebesar 20%.

Judul penelitian ini adalah Hubungan antara komunikasi yang efektif dan harga diri dengan Kohesivitas Kelompok pada Pasukan Suporeter Solo Sejati (Pasoepati). Judul ini diteliti oleh Hertina, Tuti dan Arista dari (Jurnal Psikologi Universitas Sebelas Maret).hasil analisis regresi dua prediktor, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.723: $P = 0.000$ ($p < 0.05$) dan F hitung $107,701 > F$ tabel 3.042. hasilnya ada hubungan signifikan antara komunikasi yang efektif dan harga diri dengan kohesivitas kelompok pada pasoepati dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0.592 dan ada hubungan yang signifikan antara harga diri dengan kohesivitas kelompok pada pasoepati yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,141. Nilai R^2 pada penelitian ini

sebesar 0,522 atau 52,2%, terdiri atas kontribusi komunikasi yang efektif terhadap kohesivitas kelompok sebesar 45,8 %. Dan kontribusi harga diri terhadap kohesivitas kelompok sebesar 6,4% ini berarti masih terdapat 47,8 faktor lain yang mempengaruhi kohesivitas kelompok.

Judul penelitian ini adalah Hubungan antar kepemimpinan transformasional dengan kohesivitas kelompok Di PT. Pertamina Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Ori Maharsita Molia (2006) peneliti menuturkan hasil penelitiannya yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kohesivitas kelompok ($f = 8,996$) dengan $p = 0,005$ ($p < 0,005$), hal ini berarti dengan tingkat kepemimpinan transformasional yang semakin tinggi akan meningkatkan kohesivitas kelompok, berarti semakin baik pelaksanaan kepemimpinan transformasional, maka kohesivitas kelompok akan semakin kuat.

Penelitian yang dilakukan oleh Prihandini yang berjudul Hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (Organizational Citizenship Behavior) dan kohesivitas kelompok dengan iklim organisasi. Penelitian ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Organizational Citizenship Behavior dengan iklim organisasi yakni sebesar 0.242 dengan nilai signifikansi $p = 0.04$ ($p < 0.05$). Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya terdapat pada lokasi dan subyek penelitian, serta variabel yang akan diteliti, penelitian yang sekarang hanya menggunakan dua variabel yakni iklim organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior

Judul penelitian ini adalah Kohesivitas Kelompok Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Judul ini diteliti oleh Inda Dwi Martika.(2010) Metode

kelompok. Hasil uji korelasi gaya kepemimpinan transaksional dengan kohesivitas dinyatakan dengan nilai $r = -0,598$, dan nilai $p = 0,000 < 0,05$, karena hasilnya negatif, maka berarti gaya kepemimpinan transaksional berhubungan negatif dan signifikan terhadap kohesivitas kelompok. Hasil uji korelasi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kohesivitas dinyatakan dengan nilai $r = 0,241$ dan nilai $p = 0,022 < 0,05$ karena nilai r nilainya positif, berarti ada hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kohesivitas kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh Djamaludin Ancok Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. Judul penelitian yaitu Hubungan kepemimpinan transformasional dan transaksional dan motivasi bawahan di militer. dipenelitian ini $H_1 = F - \text{reg} = 24,660$ ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional dengan motivasi bawahan, bunyi $H_2 = r = 0,559$, ada hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan motivasi bawahan, bunyi $H_3 = (3) r = 0,225$ ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan transaksional dengan motivasi bawahan.; $H_4 r = 0,559$ berbunyi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi bawahan adalah sangat kuat dengan kepemimpinan transaksional dan motivasi bawahan. Subjek dalam penelitian ini yaitu anggota militer Indonesia (bintara dan tamtama).

Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Palgunanto, Suparno, Achmad dan Dwityanto. Judul penelitian yaitu kinerja karyawan ditinjau dari gaya kepemimpinan transformasional. Hipotesisnya adalah ada hubungan positif

Dari beberapa penelitian terdahulu yang sudah dipaparkan diatas terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang akan diangkat oleh penulis yaitu:

Persamaanya adalah meneliti kohesivitas kelompok, dan orientasi pada pengembangan sumber daya manusia khususnya Kohesivitas Kelompok Kerja

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah pertama variabel yang akan diteliti hanya menggunakan dua variabel yakni variabel kohesivitas dan variabel kepemimpinan transformasional, kedua perbedaan tempat dan subyek penelitian yang mana penelitian sekarang menggunakan karyawan kantor pos surabaya selatan.

