

**HUBUNGAN KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN
KETERLIBATAN KERJA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)



Izzatul Ilmiyah

B37213047

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Keterlibatan Kerja” merupakan karya asli untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 02 Agustus 2017


METERAI
TEMPEL
DF2F0AEF090368863
6000
ENAM RIBU RUPIAH
Izzatul Ilmiyah
B37213047

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN
KETERLIBATAN KERJA**

Yang disusun oleh
Izzatul Ilmiyah
B37213047

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 02 Agustus 2017



Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Prof. H. Moh. Sholeh, M.Pd
Nip.12091990021001

Susunan Tim Penguji
Penguji I/Pembimbing,

Lucky Abrorry M.Psi
Nip.197910012006041005

Penguji II,

Dra. Siti Azizah Rahayu M.Psi
Nip.1955100719860032001

Penguji III,

Drs. Hamim Rosyidi M.Si
Nip.196208241987031002

Penguji V,

Soffy Balgiles M. Psi, Psikolog
Nip.19760922009122001

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

HUBUNGAN KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN
KETERLIBATAN KERJA

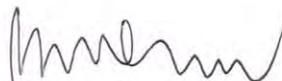
Oleh :

Izzatul Ilmiyah

B37213047

Telah Disetujui untuk Diajukan pada Ujian Skripsi

Surabaya, 28 Juli 2017


Lucky Abrorry, M. Psi
197910012006041005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : IZATUL ULMIYAH
NIM : B37213047
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI DAN KESEHATAN / PSIKOLOGI
E-mail address : izatul_ulmyah@yahoo.co.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

HUBUNGAN KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN KETERLIBATAN KERJA

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 Agustus 2019

Penulis

(IZATUL ULMIYAH)

1. Populasi	45
2. Sampel	46
3. Teknik Sampling	47
C. Teknik Pengumpulan Data	49
D. Validitas dan Reliabilitas Data	
1. Uji Validitas	53
2. Uji reliabilitas.....	54
E. Analisis Data	55
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Subjek	59
B. Deskripsi dan Reliabilitas Data	
1. Deskripsi Data.....	63
2. Reliabilitas	71
C. Hasil	
1. Uji Normalitas.....	73
2. Uji Linieritas	73
3. Uji Hipotesis	74
D. Pembahasan	75
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	79
B. Saran	79
Daftar Pustaka.....	82
Lampiran	85

Hal tersebut mengindikasikan bahwa banyak karyawan yang kurang menikmati pekerjaan yang di geluti, sehingga berdampak pada kenyamanan dalam bekerja, padahal sikap dan perilaku yang nyaman dari karyawan terhadap pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, sehingga berpengaruh juga terhadap organisasi yang memperkerjakan. Ini sebanding dengan pendapat Subawa (dalam Anggraini, 2015), sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja memberikan keuntungan baik pada organisasi maupun karyawan itu sendiri, karena bila suatu organisasi tidak ada kegiatan yang mengikut sertakan keterlibatan karyawannya maka suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Keterlibatan kerja merefleksikan seberapa besar individu menaruh sikap, perhatian yang terlihat secara mendalam dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Sikap kerja tersebut merupakan manifestasi dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas dalam pekerjaannya (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Dari segi organisasi ataupun perusahaan, keterlibatan kerja dipertimbangkan sebagai kunci untuk menghidupkan motivasi karyawan dan sebagai dasar utama untuk mengembangkan keuntungan kompetitif dalam pasar bisnis karena berkaitan dengan efektifitas dan produktivitas

organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan Rahmi, Yusuf dan Priyatama (2015), menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan mempengaruhi keterlibatan kerja yang dilakukan.

Karyawan yang memiliki produktivitas dan keterlibatan yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Organisasi memerlukan orang-orang yang mampu memberikan hasil kerja yang berkualitas, berkeyakinan dan memiliki motivasi tinggi, memiliki perhatian besar pada organisasi, pekerja keras serta memiliki loyalitas, tuntutan diatas dapat dipenuhi apabila seseorang merasa terlibat dengan pekerjaannya.

Menurut Kanungo (1982), orang-orang yang tinggi keterlibatan kerjanya akan bekerja secara sungguh sungguh. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan bekerja serius dan seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi menyebabkan orang bekerja lebih lama dan lebih keras. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya adalah karyawan yang mengidentifikasi dirinya secara psikologis terhadap pekerjaannya, sehingga akan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya dan beranggapan bahwa unjuk kerjanya berkaitan dengan tinggi rendahnya keberhargaan dirinya.

Keterkaitan keberhargaan diri dengan unjuk kerja tersebut mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan memiliki rasa keberhargaan diri yang tinggi pula, hal tersebut

mengakibatkan mereka akan tetap aktif dalam menghasilkan unjuk kerja yang baik. Selain itu karyawan yang memiliki rasa keberhargaan diri yang tinggi akan cenderung percaya bahwa dirinya memiliki kemampuan untuk untuk dapat menyelesaikan tugas dan aktivitas.

Lodahl & Kejner (dalam Aryaningtiyas dan Suharti, 2013). mendefinisikan keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Keterlibatan kerja telah muncul sebagai sebuah variabel penting dalam penelitian organisasi dan telah menarik perhatian ilmuwan manajemen maupun psikologi organisasi. Variabel ini memiliki arti penting dalam pengembangan organisasi.

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain-lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas (Andriyanto, 2016). Karyawan seperti ini cenderung akan bekerja seperti robot, apatis, terpisah, dan tidak berusaha.

Luthans (2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif,

dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan), dan ada tiga keadaan psikologis yang meningkatkan kemungkinan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, kondisi-kondisi tersebut adalah perasaan berarti, perasaan aman, dan perasaan ketersediaan. Sehingga keterlibatan karyawan sepenuhnya dalam pekerjaan-pekerjaannya dengan menganggap pekerjaan itu berarti bagi dirinya.

Keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dipengaruhi beberapa faktor, seperti sikap terhadap pekerjaan, dukungan rekan kerja, dan juga lingkungan pekerjaan (Istijanto, 2005). Khan (dalam Luthans, 2006), juga mendefinisikan keterlibatan sebagai dimensi sistem sosial, hubungan interpersonal, dinamika kelompok dan antar kelompok, dan interaksi dengan penyelia, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan sikap positif yang tumbuh dapat dipengaruhi oleh situasi sosial kelompok yang ada disekitarnya. Dengan lain kata suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya.

Menurut Kanungo (1982) , keterlibatan kerja dipengaruhi beberapa faktor, Salah satunya adalah faktor situasional, dimana di dalam faktor situasional terdapat kondisi organisasi dan kondisi sosial. Kondisi sosial pada kelompok sering dikaitkan dengan kohesivitas kelompok. Dalam lingkungan kerja tentu tidak akan lepas dari interaksi antar karyawan, 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.

Kekompakan kelompok bisa juga disebut dengan Kohesivitas, Newcomb (dalam Arninda dan Safitri, 2012). 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.

Kekompakan kelompok berbeda-beda, yakni sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Misalnya, pekeja suatu kelompok kerja yang kompak karena anggota-anggotanya menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain (Robbins, 2002).

Kohesivitas dimaknai dengan kedekatan atau keseragaman dalam hal sikap, perilaku, dan kinerja menurut Ivancevich, Kenopaske, dan Matteson (2007), kohesivitas juga dianggap sebagai kekuatan yang mengikat seluruh anggota kelompok agar tetap berada dalam kelompok, serta mencegah anggota untuk keluar dari kelompok. Pernyataan tersebut juga didukung oleh pendapat Wiryanto (2004), yang menjelaskan bahwa kohesivitas merupakan kekuatan yang saling tarik menarik diantara anggota-anggota kelompok, ibarat sepiring nasi diantara butir-butir yang saling melekat.

Yuniasanti (2010), berpendapat bahwa kohesivitas adalah ketertarikan anggota tim untuk tetap bersatu, adanya kebersamaan, merasakan perasaan anggota lain dan memiliki suasana emosional yang positif. Dampak dari perilaku yang kohesif para anggota adalah kelompok dapat mencapai misi organisasi dengan mudah. Hal senada juga dijelaskan oleh Jewel dan Siegall (1998), bahwa kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana kelompok tertarik satu terhadap yang lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Dalam kelompok yang kohesivitasnya tinggi, setiap anggota kelompok mempunyai komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok tersebut.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo, 2016), kohesivitas menunjukkan kekuatan keinginan anggota kelompok untuk tetap menjadi bagian kelompok mereka. Kelompok kerja yang kohesif

adalah kelompok dimana anggota saling tertarik satu sama lain, menerima tujuan kelompok dan membantu bekerja untuk mencapainya. Sebaliknya, dalam kelompok yang tidak kohesif, anggota saling tidak menyukai bahkan mungkin bekerja dengan tujuan yang berlawanan. Intinya, kohesivitas menunjukkan perasaan sebagai kita, perasaan jiwa satu kelompok, dan perasaan menjadi bagian dari kelompok.

Robbin (2003) menjelaskan bahwa kelompok atau karyawan yang kohesif ditunjukkan dari adanya kebersamaan dan interaksi yang intensif antar karyawan. Kohesivitas kelompok (kekompakkan) erat hubungannya dengan kepuasan anggota kelompok atau karyawan, makin kohesif karyawan makin besar tingkat kepuasan karyawan. Dalam kelompok atau karyawan yang kohesif, karyawan merasa aman dan terlindungi, sehingga komunikasi menjadi bebas, dan lebih terbuka.

Adanya rasa nyaman terhadap kelompok tersebut dapat menyebabkan karyawan lebih semangat bekerja dan merasa bahagia saat bekerja, sehingga keterlibatannya pun juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Irawan, Susilowati dan Silviandari (2011), yang mengatakan bahwa keterlibatan kerja pada individu akan tinggi ketika individu merasa bahwa kelompoknya memiliki kohesivitas yang tinggi. Kondisi yang berbeda mungkin terjadi jika kohesivitas kelompok rendah.

Fenomena dalam penelitian ini berawal dari pengalaman peneliti yang pernah magang di PT.Bintang Indo Jaya (Rotiboy) pada tanggal 23 November hingga 23 Desember tahun 2016, alamat kantor perusahaan ini

adalah di Jln. Rungkut Industri III No. 34B, Surabaya dan juga termasuk pabrik pembuatan atau produksinya. PT.Bintang Indo Jaya merupakan franchising dari produk rotiboy yang berasal dari Malaysia pada bulan April 1998. Cabang rotiboy di Surabaya sendiri sudah memiliki sekitar 17 outlet yang tersebar di Surabaya dan Bali.

Rotiboy Surabaya memiliki divisi yang beragam dalam struktur organisasinya, diantaranya terdapat divisi HRD, Accounting and Finance, Purchasing, Produksi, pengiriman, operasional (outlet), dan juga marketing. Setiap divisi memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda, dan dari divisi yang telah disebutkan oleh peneliti, data diperoleh setelah melakukan wawancara dengan Direktur PT.Bintang Indo Jaya, beberapa karyawan divisi HRD, dan juga hasil observasi yang dilakukan ketika peneliti magang.

Salah satu fenomena yang menarik perhatian peneliti adalah mengenai keterlibatan kerja karyawan, setiap pagi dikantor maupun di divisi produksi selalu melakukan apel pada pukul delapan pagi untuk mendengar arahan atau motivasi dari direktur ataupun manager HRD, maksud dari diadakannya apel tersebut memang untuk membangun rasa kekeluargaan dan kehangatan diantara karyawan. Menurut penuturan Manager HRD, menjelaskan bahwa apel pagi tersebut dapat menambah kekompakan dan menurunkan tingkat keterlambatan oleh karyawan, karena apabila ada seseorang yang terlambat apel maka secara otomatis akan terlihat oleh karyawan lainnya yang dapat menyebabkan malu.

Selain itu, keterlibatan karyawan pada perusahaan ini juga terlihat dari karyawan yang aktif mengikuti acara yang diadakan oleh perusahaan, pada saat meeting ataupun dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan. Tingkat absensi dan keterlambatan karyawan juga rendah, selain itu tingkat resign atau pengunduran diri karyawan juga rendah sehingga kebanyakan karyawan sudah bekerja puluhan tahun.

Walaupun demikian, tidak semua karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang baik, ada pula beberapa karyawan yang terlihat tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya seperti keterlambatan yang sering, dan juga sikap kerja yang terlihat malas-malasan saat sedang bekerja. Dari hasil observasi peneliti saat magang pada tanggal 23 November hingga 23 Desember Tahun 2016, hal tersebut dibarengi dengan sikap atau perilaku karyawan tersebut yang tidak terlalu akrab dengan rekan kerjanya, kurang adanya koordinasi dan kurang kohesif, sehingga terkesan menyendiri dan kurang komunikasi dengan yang lainnya. Hal tersebut di perkuat dengan adanya penuturan dari beberapa karyawan yang membenarkan mengenai hal tersebut, karyawan yang biasa terlihat kurang terlibat terhadap pekerjaannya biasanya mempunyai hubungan yang tidak begitu akrab dengan rekan kerjanya.

Fenomena diatas masih menjadi asumsi peneliti dan observasi awal yang belum dibuktikan, sehingga peneliti berminat untuk mencari jawabannya secara langsung dengan melakukan penelitian pada karyawan di PT.Bintang Indo Jaya (Rotiboy), yang kemudian memperkuat peneliti

Penelitian selanjutnya di teliti oleh Irawan, Susilowati, dan Silviandari (2011), hasil yang didapat adalah ada hubungan positif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan job involvement. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan social loafing, namun tidak ada hubungan yang signifikan antara social loafing dengan job involvement, sehingga disimpulkan bahwa social loafing bukan sebagai mediator antara kohesivitas kelompok dengan job involvement. Hasil analisis tambahan menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan dari kohesivitas kelompok, job involvement dan social loafing ditinjau dari jenis kelamin, tingkat pendidikan dan juga rentang usia.

Penelitian lain diteliti oleh Andriyanto (2016), bertujuan untuk menganalisis peran job involvement sebagai mediator penghubung antara etika kerja Islami dengan sikap terhadap perubahan di BPRS di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan job involvement sebagai mediator antara etika kerja Islami dengan sikap terhadap perubahan. Hal ini menjadi pendukung karena ada pengaruh langsung dari etika kerja Islami terhadap sikap pada perubahan.

Sedangkan penelitian lain, diteliti oleh Purwaningtyastuti, Bagus Wismanto dan Suharsono (2012), bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen terhadap organisasi dan kelompok pekerjaan dengan kohesivitas kelompok. Penelitian ini menggunakan Skala kohesivitas dan Skala Komitmen Organisasi dan dianalisis dengan menggunakan teknik

product moment dari Pearson untuk hipotesis pertama dan Uji-t untuk hipotesis kedua. Hasil penelitian menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok, dan tidak ada perbedaan kohesivitas antara kelompok pekerjaan di Universitas Semarang.

Selanjutnya, Alamsyah dan Buntaran (2016) dalam penelitiannya menuturkan bahwa budaya organisasi dapat memperkuat hubungan keterlibatan kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian dengan pendekatan uji regresi berganda. Terdapat kontribusi signifikan dari keterlibatan kerja karyawan terhadap perilaku kewargaorganisasian dengan sumbangan efektif sebesar 34,3%. Budaya organisasi juga memberi kontribusi signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian dengan sumbangan efektif sebesar 46%. Demikian juga dengan variabel moderator memberikan kontribusi signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian dengan sumbangan efektif sebesar 48.2 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai peran penting dalam mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian yang diperkuat oleh peran keterlibatan kerja.

Penelitian lain diteliti oleh Brown dan Leigh (1996), penelitian ini meneliti proses dimana persepsi karyawan dari lingkungan organisasi terkait dengan keterlibatan kerja, usaha, dan kinerja. Para peneliti mengembangkan definisi operasional dari iklim psikologis yang didasarkan pada bagaimana karyawan memandang aspek lingkungan

organisasi dan mengaitkannya dengan kesejahteraan mereka sendiri. iklim psikologis yang dirasakan kemudian terkait dengan keterlibatan kerja, usaha, dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi iklim psikologis memotivasi dan terkait atau berhubungan dengan keterlibatan kerja, seta berkaitan dengan usaha, kinerja dan prestasi kerja.

Sedangkan Puri dan Saxena (2013) memaparkan dalam penelitiannya yang bertujuan untuk menguji hubungan antara keterlibatan kerja dan iklim organisasi pegawai pemerintah. Penelitian ini juga berfokus pada perbedaan gender atas dasar faktor-faktor ini. Penelitian ini dilakukan pada 200 karyawan tingkat menengah pria dan wanita. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki korelasi positif dengan iklim organisasi, selain itu penelitian ini juga mengungkapkan bahwa hasil ini tidak tergantung dari jenis kelamin pria atau wanita.

Selanjutnya adalah penelitian yang diteliti oleh Kanungo(1982), penelitian ini mengembangkan ukuran terpisah dari dua konstruksi menggunakan tiga teknik yang berbeda: diferensial semantik, kuesioner, dan grafik. Data yang dikumpulkan dari sampel heterogen 703 karyawan dianalisis untuk menetapkan reliabilitas, validitas konstruk, dan kriteria validitas masing-masing pengukuran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuesioner dan ukuran grafik lolos uji reliabilitas dan validitas. Namun, ukuran diferensial semantik memiliki validitas yang patut dipertanyakan untuk mengukur keterlibatan kerja.

Lebih lanjut, penelitian yang diteliti oleh Beal dan Cohen (2003). Studi ini meneliti masalah peran komponen kohesi dengan menggunakan metode meta-analitik yang lebih modern dan berdasarkan berbagai jenis kriteria kinerja. Hasil meta-analisis penulis menunjukkan korelasi yang lebih kuat antara kohesi dan kinerja ketika kinerja didefinisikan sebagai perilaku, ketika dinilai dengan ukuran efisiensi, dan sebagai pola alur kerja tim.

Terakhir, Sanchez and Yurrebaso (2009) dalam penelitiannya yang memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara kohesivitas kelompok dengan budaya yang dirasakan serta budaya kerja tim yang diinginkan. Dua studi terpisah dilakukan dengan selang waktu satu tahun. Studi pertama memiliki sampel dari 50 tim kerja yang termasuk dalam organisasi yang berbeda, lalu studi kedua memiliki sampel dari 75 tim kerja. Hasil kedua penelitian tersebut membenarkan hipotesis awal, yang menunjukkan bahwa budaya yang dirasakan dan yang diinginkan berhubungan positif dengan kohesi kelompok, dan kesenjangan budaya tersebut memiliki hubungan negatif dengan kohesivitas kelompok.

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 Keterlibatan kerja serta variabel lain. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian sebelumnya adalah pertama variabel yang akan diteliti hanya menggunakan dua variabel yakni variabel

Luthans (2006), mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Khan (dalam Luthans, 2006), mendefinisikan keterlibatan sebagai dimensi sistem sosial, hubungan interpersonal, dinamika kelompok dan antar kelompok, dan interaksi dengan penyelia. Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan sikap positif yang tumbuh dapat dipengaruhi oleh situasi sosial kelompok yang ada disekitarnya.

Dari beberapa pendapat di atas mengenai keterlibatan kerja, memiliki kesamaan arti, yaitu merupakan proses partisipasi yang antusias yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai nilai dan tujuan dari organisasi. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat aktif mengaitkan dirinya ke jenis pekerjaan yang dilakukannya dan benar-benar antusias dalam pengerjaannya. Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan.

Ada beberapa teori dari berbagai sumber penelitian yang dapat menjelaskan apa yang dimaksud dengan keterlibatan kerja (Brown, 1996), dimana seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya dan untuk organisasi.

Adanya keterlibatan kerja pada diri individu dapat memunculkan tanggung jawab individu, kontribusi dan ikatan emosional dengan pekerjaannya, serta meningkatkan produktivitas individu (Irawan, 2011). Muchinsky (2006), yang menyebutkan bahwa keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan karyanya dan pentingnya bekerja untuk seseorang dalam citra dirinya.

Sedangkan Lodahl dan Kejner (1965), mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat performansi kerja seseorang yang dipengaruhi oleh harga dirinya dan tingkat seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang penting dalam kehidupannya.

Hal ini berarti, keterlibatan kerja merefleksikan seberapa besar individu menaruh sikap, perhatian yang terlihat secara mendalam dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Sikap kerja tersebut merupakan manifestasi dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas dalam pekerjaannya (Kreitner dan Kinicki, 2003), sehingga seseorang yang mempunyai keterlibatan tinggi akan menaruh perhatian yang besar terhadap semua aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan dari pendapat-pendapat di atas maka peneliti menyimpulkan keterlibatan kerja merupakan partisipasi seorang karyawan terhadap pekerjaannya dengan melibatkan diri sepenuhnya pada

merupakan perpaduan antara kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan.

Menurut Andriyanto (2016), Beberapa studi yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana keterlibatan kerja dapat timbul pada para pekerja, dalam hal ini terdapat dua sudut pandang yang dianggap menyebabkan timbulnya keterlibatan kerja:

- a. Keterlibatan kerja akan terbentuk karena keinginan dari pekerja akan kebutuhan tertentu, nilai atau karakteristik tertentu yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga akan membuat pekerja tersebut lebih terlibat atau malah tidak terlibat pada pekerjaannya.
- b. Keterlibatan kerja itu timbul sebagai respon terhadap suatu pekerjaan atau situasi tertentu dalam lingkungan kerja. Dengan lain kata suatu jenis pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi orang tersebut makin terlibat atau tidak dalam pekerjaannya. Karyawan dalam keterlibatan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Teori yang mendasari adalah bahwa dengan keterlibatan kerja karyawan maka para karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi ataupun perusahaan, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

antar karyawan. Kohesivitas kelompok (kekompakkan) erat hubungannya dengan kepuasan anggota kelompok atau karyawan, makin kohesif karyawan makin besar tingkat kepuasan karyawan. Dalam kelompok atau karyawan yang kohesif, karyawan merasa aman dan terlindungi, sehingga komunikasi menjadi bebas, dan lebih terbuka.

Menurut Newcomb (dalam Arninda & Safitri, 2012) kohesivitas kelompok diistilahkan dengan kekompakan. Kekompakan adalah sejauh mana anggota kelompok atau karyawan melekat menjadi satu kesatuan yang dapat menanpakkan diri dengan banyak cara dan bermacam-macam faktor yang berbeda serta dapat membantu kearah hasil yang sama. Kekompakan di sini memiliki dasar-dasar seperti integrasi struktural, ketertarikan interpersonal dan sikap-sikap yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok.

Menurut (Walgito, 2003) mengemukakan Kohesi Kelompok ialah bagaimana para anggota kelompok saling menyukai dan saling mencintai satu dengan yang lainnya. Shaw (dalam Walgito, 2003) mengemukakan bahwa tingkatan kohesi akan menunjukkan seberapa baik kekompakan dalam kelompok yang bersangkutan.

Hornby (2000), mendefinisikan kohesif adalah pembentukan agar menjadi sebuah kesatuan. Trihapsari dan Nashori (2011) menjelaskan bahwa pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi, maka para anggotanya mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan kelompok tersebut. Jika anggota kelompok

menunjukkan interaksi dengan sesama anggota secara kooperatif, maka kelompok tersebut memiliki kohesivitas yang tinggi sedangkan pada kelompok dengan kohesivitas rendah sebaliknya, perilaku para anggotanya adalah agresif, bermusuhan dan senang menyalahkan sesama anggotanya.

Yuniasanti (2010), juga berpendapat bahwa kohesivitas adalah ketertarikan anggota tim untuk tetap bersatu, adanya kebersamaan, merasakan perasaan anggota lain dan memiliki suasana emosional yang positif. Dampak dari perilaku yang kohesif para anggota adalah kelompok dapat mencapai misi organisasi dengan mudah.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai tujuan bersama.

Robbins (2003) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan.

2. Karakteristik Kohesivitas Kelompok

Kohesi kelompok dapat dikemukakan bahwa kelompok dengan tingkat kohesi tinggi, para anggotanya lebih banyak saling berinteraksi satu dengan yang lain, lebih kooperatif, masing-masing mengevaluasi lebih positif, dan lebih menyenangkan bila dibandingkan dengan kelompok yang tingkat kohesinya rendah (Penner dalam Walgito, 2003).

Disamping itu kohesi dalam kelompok mempunyai peran terhadap anggota dalam kelompok, mereka saling mempengaruhi, adanya konformitas yang tinggi dalam keputusan kelompok. disamping itu juga dapat dikemukakan bahwa kelompok dengan tingkat kohesi tinggi, para anggotanya lebih percaya satu dengan yang lain dan merasa lebih aman bila dibandingkan dengan kelompok dengan tingkat kohesi rendah (Penner dalam Walgito, 2003).

Kelompok yang mempunyai daya tarik tertentu dan komitmen bersama yang merupakan ciri kohesivitas yang kuat. Kohesivitas yang lebih besar terutama berkembang dalam kelompok yang relatif kecil dan mempunyai organisasi yang lebih bersifat kerja sama dari pada persaingan. Kesempatan saling berinteraksi antara para anggotanya secara lebih sering membantu berkembangnya kohesivitas kelompok tersebut.

Kohesivitas yang lebih besar dalam kelompok yang mempunyai lebih banyak kemiripan sikap, nilai, sifat-sifat pribadi dan juga sifat-sifat demografis akan merupakan pendukung tingginya tingkat kohesi kelompok menurut Festinger (dalam Walgito, 2003). Kelompok kohesif

totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi mengidentifikasi dirinya pada pekerjaan dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang penting dalam kehidupannya.

Hal ini berarti, keterlibatan kerja merefleksikan seberapa besar individu menaruh sikap, perhatian yang terlihat secara mendalam dengan pekerjaan yang dilakukan saat ini. Sikap kerja tersebut merupakan manifestasi dan tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas dalam pekerjaannya (Kreitner dan Kinicki, 2003), sehingga seseorang yang mempunyai keterlibatan tinggi akan menaruh perhatian yang besar terhadap semua aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya.

Schultz & Schultz (1998) menjelaskan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan adalah faktor organisasi, dimana dalam berorganisasi, tidak akan lepas dari interaksi dan hubungan antara karyawan, hubungan yang baik dan kompak antara karyawan akan berdampak baik organisasi atau perusahaan yang diikuti. Menurut Newcomb (dalam Arninda dan Safitri, 2012) kohesivitas kelompok 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 ke arah hasil yang sama. Hal tersebut dapat didukung dengan

adanya keinginan untuk memajukan organisasi dan mempunyai kessamaan rasa yang bisa ditujukan melalui perilaku kerja karyawan.

Kekompakan kelompok berbeda-beda, yakni sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam keompok tersebut. Misalnya, pekeja suatu kelompok kerja yang kompak karena anggota-anggotanya menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain (Robbins, 2002).

Robbin (2003) juga menjelaskan bahwa kelompok atau karyawan yang kohesif ditunjukkan dari adanya kebersamaan dan interaksi yang intensif antar karyawan. Kohesivitas kelompok (kekompakkan) erat hubungannya dengan kepuasan anggota kelompok atau karyawan, makin kohesif karyawan makin besar tingkat kepuasan karyawan. Dalam kelompok atau karyawan yang kohesif, karyawan merasa aman dan terlindungi, sehingga komunikasi menjadi bebas, dan lebih terbuka.

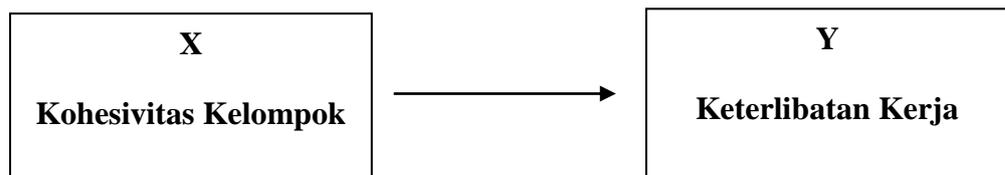
Tinggi atau tidaknya keterlibatan karyawan berhubungan dengan kohesivitas antara karyawan, karyawan yang mempunyai hubungan kurang baik atau memiliki masalah dengan rekan bekerjanya akan cenderung tidak menyukai dan tidak nyaman akan pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat berdampak pada rendahnya keterlibatan karyawan dalam bekerja. Irawan (2011), menjelaskan bahwa semakin

tinggi tingkat kohesivitas karyawan maka semakin tinggi pula keterlibatan yang dilakukan.

Berdasarkan pemaparan diatas, menjelaskan bahwa ada hubungan antara kohesivitas kelompok dengan keterlibatan kerja karyawan. Untuk memelihara dan meningkatkan keterlibatan kerja, maka hubungan antara karyawan juga harus baik, sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaannya bisa menjadi lebih senang dan giat, karena apabila sikap karyawan terhadap pekerjaannya semakin baik, maka kepuasan dan kenyamanan karyawan untuk melakukan setiap pekerjaan akan semakin tinggi. Kehidupan dalam berorganisasi akan menjadi sehat. Sehingga akan berdampak produktivitas karyawan untuk hasil kinerja yang lebih baik.

D. Kerangka Teoritik

Kerangka teoritis adalah suatu model yang digunakan untuk menerangkan hubungan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah. Kerangka teoritis akan digunakan sebagai petunjuk, pedoman dalam membedah dan menganalisis fenomena dan dalam melakukan penelitian selanjutnya. Adapun kerangka teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterlibatan kerja adalah aspek kognitif yang ditandai dengan menganggap bahwa pekerjaan itu sangat penting bagi dirinya. Dengan menunjukkan peran fisik, kognitif dan juga emosional dalam melakukan pekerjaannya. Keterlibatan kerja dari para karyawan sangat berdampak positif pada organisasi. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan peningkatan produktivitas dan nantinya berdampak pada pencapaian nilai dan tujuan dari organisasi. Dan sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah, akan menunjukkan penurunan produktivitas sehingga standart dan tujuan organisasi tidak dapat dicapainya.

Kohesivitas yang timbul dari karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Karyawan yang kohesivitasnya tinggi atau kompak akan banyak membawa keuntungan, oleh karena itu kohesivitas atau kekompakkan kelompok kerja karyawan sangat dibutuhkan oleh suatu badan usaha.

Pengertian kohesivitas kelompok kerja sebagai perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok dan perusahaan. Karyawan merasa kohesif adalah ketika mereka percaya kelompok mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan sosial selama masa kritis (Mcshane & Glinow, 2003). Dengan demikian

analisis korelasi *Pearson Product Moment* dari *Karl Person*. Teknik penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel yang diteliti.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* dengan bantuan program *SPSS for Windows* versi 16.00. Santoso (2002) mengatakan bahwa tujuan analisis korelasi ini adalah ingin mengetahui apakah diantara dua variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Jika besarnya korelasi $>0,5$ maka berarti memang terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara dua variabel tersebut.

Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas. Uji normalitas merupakan syarat sebelum dilakukannya pengujian nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik (Ghozali, 2001).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. uji ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov* dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi > 0.05 maka dikatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi < 0.05 maka dikatakan berdistribusi tidak normal (Azwar, 2012).

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara kohesivitas kelompok dengan keterlibatan kerja. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis kemudian dilakukan diskusi tentang hasil penelitian tersebut. Hasil uji korelasi *Pearson Product Moment* antara variable keterlibatan kerja dengan kohesivitas kelompok diperoleh hasil koefesien korelasi sebesar 0.307 dengan signifikansi sebesar $0.006 < 0.05$. Signifikansi sebesar 0.006 menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, ada hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan keterlibatan kerja. Hasil koefesien korelasi sebesar 0.307, menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan keterlibatan kerja. Jadi, semakin tinggi kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh karyawan, maka Keterlibatan kerja yang di capai juga semakin tinggi.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh penjelasan bahwa keterlibatan yang baik dari seorang karyawan diperoleh dari hubungan yang baik atau kohesiv dengan rekan kerjanya, karyawan yang mempunyai hubungan kurang baik atau memiliki masalah dengan rekan bekerjanya akan cenderung tidak menyukai dan tidak nyaman akan pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat berdampak pada rendahnya keterlibatan karyawan dalam bekerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Irawan (2011), yang menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat

kohesivitas karyawan maka semakin tinggi pula keterlibatan yang dilakukan.

Schultz & Schultz (1998) menjelaskan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan adalah faktor organisasi, dimana dalam berorganisasi, tidak akan lepas dari interaksi dan hubungan antara karyawan, hubungan yang baik dan kompak antara karyawan akan berdampak baik organisasi atau perusahaan yang diikuti. Menurut Newcomb (dalam Arninda dan Safitri, 2012) kohesivitas kelompok 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.

Pengertian kohesivitas kelompok kerja sebagai perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok dan perusahaan. Karyawan merasa kohesif adalah ketika mereka percaya kelompok mereka menyelesaikan tujuan mereka, saling mengisi kebutuhan mereka, atau memberikan dukungan sosial selama masa kritis (Mcshane & Glinow, 2003). Dengan demikian

Pada tabel diatas dapat memberikan penjelasan bahwa dari lamanya bekerja yang berbeda-beda dari setiap karyawan, memiliki tingkat keterlibatan kerja yang berbeda pula, lama bekerja satu tahun memiliki rata-rata 25.50 , lama bekerja dua tahun memiliki rata-rata 38.38, lama bekerja tiga tahun memiliki rata-rata 39.29 , lama bekerja empat tahun memiliki rata-rata 47.50 , lama bekerja lima tahun memiliki rata-rata 48.35 , lama bekerja enam tahun memiliki rata-rata 58.00 , lama bekerja tujuh tahun memiliki rata-rata 42.17, lama bekerja sembilan tahun memiliki rata-rata 62.62 , lama bekerja sepuluh tahun memiliki rata-rata 50.83 , lama bekerja dua belas tahun memiliki rata-rata 44.12 , lama bekerja tiga belas tahun memiliki rata-rata 71.40 , lama bekerja empat belas tahun memiliki rata-rata 36.33 , lama bekerja lima belas tahun memiliki rata-rata 30.00 . berdasarkan data tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa lama bekerja 13 tahun memiliki tingkat keterlibatan kerja lebih tinggi dari yang lainnya.

Kesimpulan dari data diatas adalah, berdasarkan dari jenis kelamin, nilai rata-rata keterlibatan kerja paling tinggi terletak pada laki-laki, artinya seorang laki-laki cenderung melibatkan dirinya dalam dunia berkerja lebih dalam dibanding perempuan. Keterlibatan berkerja juga cenderung terlihat pada bagian purchasing dan finance dan accounting dengan memiliki skor sama-sama tinggi yaitu 74.50. Namun, jika ditinjau dari segi usia keterlibatan kerja paling tinggi terletak pada usia 23 tahun

dengan nilai rata-rata 66.00 dan berstatus belum menikah dengan nilai rata-rata 51.03 serta berkerja selama 14 tahun dengan nilai rata-rata 52.75

Berbeda dengan kohesivitas kelompok, berdasarkan dari jenis kelamin, nilai rata-rata kohesivitas kelompok paling tinggi terletak pada perempuan, artinya seorang perempuan cenderung kompak dalam dunia berkerja lebih dalam dibanding laki-laki. Kohesivitas kelompok juga cenderung terlihat pada bagian marketing dengan memiliki skor yang tinggi yaitu 57.00. Namun, jika ditinjau dari segi usia kohesivitas kelompok paling tinggi terletak pada usia 49 tahun dengan nilai rata-rata 73.33 dan berstatus menikah dengan nilai rata-rata 44.07 serta berkerja selama 13 tahun dengan nilai rata-rata 71.40

1. Bagi subyek
 - a. Diharapkan agar selalu meningkatkan kekompakan dalam bekerja dan meningkatkan kontribusi dalam pekerjaan yang dilakukan.
2. Bagi perusahaan
 - a. Memberikan pelatihan dan pengarahan kepada karyawan yang terlihat kurang berkontribusi dalam bekerja, serta diharapkan perusahaan mampu memberikan lingkungan bekerja yang nyaman bagi karyawan agar karyawan dapat lebih semangat dalam bekerja.
3. Peneliti selanjutnya
 - a. Diharapkan melakukan penelitian pada dengan skala karyawan yang lebih banyak, agar semua aspek bisa terukur lebih baik.
 - b. Diharapkan untuk menambah metode penggalan data dengan wawancara dan observasi, supaya data yang didapat lebih akurat.

- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair Et Al. 1998. *Multivariate Data Analysis.*, Fifth Edition. Prentice Hall. Upper Saddle River : New Jersey.
- Hornby, A. S. 2000. *Oxford advanced learner's dictionary of current english*. United Kingdom: Oxford University Press.
- Irawan, Susilowati, dan Silviandari. 2011. Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Job Involvement Dan Sosial Loafing Pada Anggota Kelompok (Studi Pada Karyawan Kantor Induk PLN UIP VIII, Surabaya). *Jurnal Psikologi Universitas Brawijaya Malang* Vol. 2, No. 2.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, J.H., Konopaske, R., and Matteson, M. T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. (Alih Bahasa: Yuwono). PT. Gelora Aksara Pratama: Erlangga.
- Jewell, L., N., dan Siegall, M. 1998. *Psikologi Industri / Organisasi Modern*. Jakarta: Arcan.
- Kanungo, Rabindra, N. 1982. *Measurement of Job and Work Involvement*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 67, No. 3, 341-349.
- Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lodahl, T. M., Kejner, M. 1965. *The Definition and Measurement of Job Involvement*. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 49, No. 1, 24-33.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. (Alih Bahasa: Yuwono, dkk.). Yogyakarta: Andi.
- Mathis, R., dan Jackson, J. H. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane and Glinow, V. 2003. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Muchinsky, P. M. 2006. *Psychologi Applied to Work*. Advision of Thomson Learning.
- Munandar, A.S. 2006. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Puri and Saxena. 2013. *Job Involvement in Relation to Organizational Climate: A Study on Government Employees*. *International Journal of Science and Research (IJSR) ISSN (Online): 2319-706*, Vol 4, Issue 9.
- Purwaningtyastuti, Wismanto, dan Suharsono. 2012. Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Komitmen Terhadap Organisasi Dan Kelompok Pekerjaan. *Jurnal Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang* Vol. 1, No 2.
- Putrianti, F., G. 2012. Semangat Kerja Ditinjau Dari Kohesivitas Kelompok Kerja Pada Mitra Pemasaran Di Ksb Regional V Yogyakarta. *Jurnal Psirits*

- Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
Vol.3, No.1. ISSN :2087-7641
- Rahmi, Yusuf, Priyatama. 2015. Hubungan antara motivasi intrinsik dan self efficacy dengan keterlibatan kerja karyawan bagian konveksi P.T. dan Liris Sukoharjo. *Jurnal psikologi Universitas Sebelas Maret*.
- Robbins, S., P. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S., P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S., P., Judge, T., A. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sanchez and Yurrebaso. 2009. *Group cohesion: Relationships with work team culture*. *Psicothema* 2009. Vol. 21, n° 1, pp. 97-104. ISSN 0214 – 9915.
- Santoso, S. 2002. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Jakarta: Gramedia
- Schultz, D.P., And Schultz, S.E. 1998. *Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. USA Meridien by Pine Tree Composition Inc: By Courier Companies.
- Sciema, Loritob, Parryc, Falgares. 2014. *The mediating role of work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment. The International Journal of Human Resource Management, Universite ' Paris Ouest Nanterre la De 'fense* Vol. 25, No. 15, 2159–2173.
- Steers, R. M. 1991. *Introduction to Organizational Behavior*. New York :Harper Collins.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sutriyanto, Eko. 2015. 80 persen karyawan ingin mencari pekerjaan baru. From <http://tribun news.com>.
- Trihapsari, V.R. & Nashori, F. 2011. Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi 'X' Yogyakarta. *Jurnal Proyeksi* Vol. 6 No.2. 12 – 2. Yogyakarta: Fakultas Psikologi & Ilmu Sosial Budaya UII, dimuat dalam proceeding, ISSN :1907-8455
- Walgito, Bimo. 2003. Psikologi sosial. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. 2016. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiryanto. 2004. Pengantar Ilmu Komunikasi. Jakarta: Grasindo.
- Yuniasanti, R. 2010 . *Pelatihan pembentukan tim untuk meningkatkan kohesivitas tim pada tim devisi produksi*. *Insight*, 8 (1), 71-92. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.