

## STUDI DESKRIPTIF KOHESIVITAS KELOMPOK KARYAWAN DI YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA

**inda Dwi Martika**

Manajemen Sumber Daya Manusia/Fakultas Bisnis dan Ekonomika

[linda.martika@gmail.com](mailto:linda.martika@gmail.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan kohesivitas kelompok karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, unit kerja, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan asal daerah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif murni dengan sumber data yang berasal dari data primer melalui penyebaran kuesioner. Adapun lingkup bahasan pada penelitian ini berdasarkan empat faktor kohesivitas kelompok oleh Forsyth yaitu Kekuatan Sosial, Kesatuan dalam Kelompok, Daya Tarik dan Kerjasama dalam Kelompok. Metode pengolahan yang digunakan melalui perhitungan mean, deviasi standar, koefisien variasi, diagram batang dan tabulasi silang yang digunakan dengan bantuan *SPSS for Windows 15.00*. Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor kohesivitas tertinggi adalah kekuatan sosial dengan *mean* 5,96. Sedangkan berdasar karakteristik responden kohesivitas tertinggi dialami karyawan laki-laki, berusia >40 tahun, lama kerja > 5 tahun, unit kerja Operasional, pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat, asal daerah Surabaya dan belum menikah.

**Kata Kunci :** Kohesivitas Kelompok, Kekuatan Sosial, Kesatuan dalam Kelompok, Daya Tarik dan Kerjasama dalam Kelompok.

*Abstract : This research aims to identify and describe the group cohesiveness in Nurul Hayat Foundation Surabaya by gender, age, duration of work, unit of work, marital status, education level, and region of origin. This type of research is purely descriptive research with data sources derived from primary data through questionnaires. As for the scope of discussion in this study is based on four factors group cohesiveness by Forsyth that is Social Strength, Unity in the group, Group Attraction and Teamwork. Data processing method used by calculating the mean, standard deviation, coefficient of variation, bar charts and cross tabulations were used with SPSS for Windows 15.00. The research results revealed that the highest cohesion factor is the social force with mean 5.96. Based on the demography of the respondents resulted the highest cohesiveness are male employees, employees aged above 40 years, employees worked more than 5 years, employees in Operations unit, employees with high school educated only, employees that were from Surabaya and unmarried employees.*

*Keywords: Group Cohesiveness, Social Strength, Unity in the group, Group attraction, Teamwork.*

## **PENDAHULUAN**

Perubahan paradigma saat ini menunjukkan bahwa kinerja kelompok dianggap lebih efektif dibanding kinerja individu. Kebersamaan dan kerjasama antar anggota di dalam kelompok yang saling bergantung dan memiliki rasa kesatuan untuk mendukung keberhasilan satu sama lain menimbulkan kohesivitas kelompok. Kohesivitas adalah proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota kelompok secara bersama-sama untuk tetap bersatu dalam bekerja sama mencapai tujuan kelompok (Carron dkk, 2002). Kohesivitas kelompok dapat terwujud oleh beberapa hal, Forysth (1999:p.149-151) menyatakan bahwa ada empat faktor kohesivitas, yaitu *social force* (kekuatan sosial), *group unity* (kesatuan dalam kelompok), *attraction* (daya tarik), dan *teamwork* (kerja sama kelompok).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwityanto dan Amalia dengan judul “Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi pada PT NA Pekalongan.” Penelitian ini dilakukan pada tahun 2012 yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada PT NA Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan.

Yayasan Nurul Hayat Surabaya merupakan salah satu yayasan yang aktif dalam bidang layanan sosial dan dakwah sejak tahun 2001. Berdasarkan sigi awal dapat diketahui bahwa rata-rata total kohesivitas kelompok termasuk tinggi dengan persentase untuk jawaban YA sebesar 77%, sedangkan TIDAK hanya sebesar 23%. Sigi awal menunjukkan terdapat variasi jawaban yang menyatakan setuju dan tidak setuju. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui gambaran kohesivitas kelompok secara menyeluruh di Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Variabel yang digunakan dalam penelitian deskriptif ini adalah kohesivitas kelompok di Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Kohesivitas kelompok adalah perasaan daya tarik yang dirasakan karyawan yayasan Nurul Hayat Surabaya terhadap kelompok unit kerjanya dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok di Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Kohesivitas kelompok diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kekuatan sosial : Kekuatan yang dirasakan oleh karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya untuk tetap berada didalam unit kerjanya. Dimana kekuatan tersebut membuat karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya untuk tetap saling berhubungan dan bersatu untuk menghadapi kekuatan lain yang akan menyerangnya. Diukur melalui besarnya keinginan karyawan untuk tidak meninggalkan kelompok, tingkat kebersamaan karyawan di dalam kelompok, dan seringnya interaksi bersama yang dilakukan karyawan dan rekan kerjanya.
2. Kesatuan dalam kelompok : Perasaan saling memiliki yang dirasakan karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya terhadap kelompok kerjanya dan memiliki perasaan moral yang berkaitan dengan keanggotaannya dalam kelompok kerjanya. Setiap karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya merasa kelompok kerjanya adalah sebuah keluarga, tim dan komunitasnya serta memiliki perasaan kebersamaan. Diukur melalui kekuatan rasa kepemilikan karyawan untuk bergabung di Yayasan Nurul Hayat Surabaya, dorongan yang dirasakan karyawan untuk lebih aktif terlibat pada kelompok kerjanya, besarnya kepedulian karyawan untuk merasakan penderitaan jika terjadi beberapa permasalahan sosial dan interpersonal, karyawan lebih antusias terhadap kelompoknya, dan karyawan rela mengorbankan kepentingan individu untuk kepentingan kelompok kerjanya.

3. Daya tarik : Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya akan lebih tertarik melihat banyaknya manfaat dan keuntungan positif yang diperoleh dari kelompok kerjanya daripada melihat dari anggotanya secara spesifik.. Diukur melalui manfaat yang dirasakan karyawan dari pengalaman-pengalaman kelompok kerjanya, terpenuhinya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk kegiatan kelompok kerjanya, penghargaan (*reward*) yang diberikan bagi kelompok.
4. Kerja sama kelompok : Proses yang dinamis yang mencerminkan kecenderungan karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya untuk tetap bersatu dan bekerja bersama dengan tujuan mencapai tujuan dari kelompok kerja. Diukur melalui : besarnya kesalingketergantungan yang dirasakan karyawan Nurul Hayat Surabaya dengan kelompok kerjanya, kestabilan keanggotaan karyawan di dalam kelompok kerjanya, perasaan bertanggungjawab yang dirasakan karyawan terhadap pencapaian kelompok kerjanya, karyawan mengurangi ketidakhadiran di dalam kegiatan kelompok, besarnya kemampuan kelompok untuk resisten pada gangguan.

Jenis Data dan Sumber Data dalam penelitian ini diperoleh data primer dari hasil penyebaran kuesioner pada 79 karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Aras pengukuran dan skala pengukuran yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan penelitian ini adalah aras interval dan *numerical scale*. Pengolahan data yang dipakai adalah menggunakan *software* SPSS 15.0 for *Windows*. Hasil jawaban kuesioner akan dengan menggunakan *mean*, deviasi standar serta koefisien variasi dengan rumus yaitu:

1. *Mean* atau rata-rata ( $\bar{x}$ )

Rata-rata digunakan untuk mengetahui nilai rata-rata dari faktor-faktor kohesifitas kelompok. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai rata-rata adalah :

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n X_i$$

$\bar{x}$  = nilai rata-rata tanggapan responden

n = jumlah responden

$X_i$  = jumlah dari nilai tiap pernyataan

## 2. Standard deviation (standar deviasi)

Standar deviasi digunakan untuk mengetahui penyimpangan dari nilai rata-rata faktor kohesivitas kelompok. Rumus yang digunakan untuk menghitung standar deviasi adalah :

$$\sigma = \sqrt{\frac{1}{n} \cdot \sum_{i=1}^n (x - \bar{x})^2}$$

$\sigma$  = standar deviasi

$X_i$  = jumlah nilai dari tiap pernyataan

$\bar{x}$  = nilai rata-rata tanggapan responden

N = jumlah responden

## 3. Koefisien variasi (KV)

Koefisien variasi digunakan untuk menghitung tingkat variasi tiap-tiap keadaan yang dibandingkan. Dilihat dari standar deviasi terhadap rata-rata hitung secara relatif.

$$KV = \frac{\sigma}{\bar{x}} \times 100\%$$

$\bar{x}$  = nilai rata-rata tanggapan responden

$\sigma$  = standar deviasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Nilai Rata-Rata Dimensi Kohesivitas Kelompok Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Dimensi-dimensi Kohesivitas Kelompok	Mean
Kekuatan Sosial	5,96
Kesatuan dalam Kelompok	5,65
Daya Tarik	5,68
Kerja Sama dalam Kelompok	5,71

Dari tabel 1 dan gambar 1 dapat diketahui dimana faktor kekuatan sosial memiliki nilai lebih tinggi diantara faktor yang lain yaitu sebesar 5,96. Faktor kedua yang memiliki nilai rata-rata tinggi yaitu kerjasama dalam kelompok yaitu 5,71 dan diikuti dengan faktor daya tarik sebesar 5,68. Untuk Faktor terendah ditempati oleh kesatuan dalam kelompok sebesar 5,65.

**Tabel 2. Nilai Rata-Rata Kohesivitas Kelompok per Item Pernyataan Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Responden / Item	Jenis Kelamin				
	Laki-Laki		Perempuan		
Kekuatan Sosial	<b>1</b>	6,34	6,06	6,29	5,85
	<b>2</b>	6,17		6,00	
	<b>3</b>	6,07		5,74	
	<b>4</b>	6,07		5,87	
	<b>5</b>	5,63		5,37	
Kesatuan Kelompok	<b>6</b>	5,85	5,78	5,45	5,51
	<b>7</b>	5,85		5,39	
	<b>8</b>	5,61		5,26	
	<b>9</b>	5,98		5,87	
	<b>10</b>	5,61		5,58	
Daya Tarik	<b>11</b>	5,59	5,73	5,42	5,63
	<b>12</b>	5,68		5,61	
	<b>13</b>	5,61		5,74	
	<b>14</b>	5,59		5,45	
	<b>15</b>	6,20		5,95	
Kerja Sama Kelompok	<b>16</b>	5,88	5,84	5,45	5,57
	<b>17</b>	5,78		5,55	
	<b>18</b>	5,61		5,45	
	<b>19</b>	6,07		5,89	
	<b>20</b>	5,88		5,53	
Mean		<b>5,85</b>		<b>5,64</b>	
Standar Deviasi		0,56		0,99	
Koefisien Variansi (%)		9,57		17,55	

Karyawan merasa sangat senang bekerja bersama rekan kerja di unit kerjanya saat ini (pernyataan nomor 1) ditunjukkan dengan *mean* 6,32. Hal dimungkinkan karena para karyawan dapat digambarkan memiliki ketertarikan dan kemauan untuk membina hubungan baik dengan sesama rekan kerja sehingga suasana di lingkungan kerja yang tercipta membuat karyawan betah bekerja di unit kerjanya. Item pernyataan kedua yang membuat karyawan memiliki kohesivitas yang tinggi adalah tingginya kebersamaan dalam kelompok di unit kerja saat ini (pernyataan nomor 2) dengan *mean* 6,09. Hal ini dimungkinkan karena karyawan digambarkan memiliki kesadaran untuk mampu bekerja secara *teamwork* agar efektif dalam mencapai tujuan organisasi sehingga intensitas kebersamaan dan komunikasi perlu ditingkatkan.

**Tabel 3. Kohesivitas Kelompok Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Responden / Item	Jenis Kelamin				
	Laki-Laki		Perempuan		
Kekuatan Sosial	<b>1</b>	6,34	6,06	6,29	5,85
	<b>2</b>	6,17		6,00	
	<b>3</b>	6,07		5,74	
	<b>4</b>	6,07		5,87	
	<b>5</b>	5,63		5,37	
Kesatuan Kelompok	<b>6</b>	5,85	5,78	5,45	5,51
	<b>7</b>	5,85		5,39	
	<b>8</b>	5,61		5,26	
	<b>9</b>	5,98		5,87	
	<b>10</b>	5,61		5,58	
Daya Tarik	<b>11</b>	5,59	5,73	5,42	5,63
	<b>12</b>	5,68		5,61	
	<b>13</b>	5,61		5,74	
	<b>14</b>	5,59		5,45	
	<b>15</b>	6,20		5,95	
Kerja Sama Kelompok	<b>16</b>	5,88	5,84	5,45	5,57
	<b>17</b>	5,78		5,55	
	<b>18</b>	5,61		5,45	
	<b>19</b>	6,07		5,89	
	<b>20</b>	5,88		5,53	
Mean		<b>5,85</b>		<b>5,64</b>	
Standar Deviasi		0,56		0,99	
Koefisien Variansi (%)		9,57		17,55	

Dari tabel 3 dapat diketahui *mean* kohesivitas kelompok untuk karyawan laki-laki sedikit lebih besar yaitu 5,85. Dimana faktor tertinggi adalah kekuatan sosial dengan pernyataan tertinggi terdapat pada item 1 (6,34), 15 (6,20), dan 2 (6,17). Karyawan laki-laki memiliki nilai standar deviasi 0,56 dan koefisien variasi 9,57%. Sedangkan *mean* karyawan perempuan yaitu 5,64. Faktor kohesivitas kelompok terendah ditempati kesatuan kelompok sebesar 5,5 dengan pernyataan terendah terdapat pada item 8 (5,26), 5 (5,37), dan 7 (5,39). Karyawan perempuan memiliki nilai standar deviasi 0,99 dan koefisien variasi 17,55%.

**Tabel 4. Kohesivitas Kelompok Berdasarkan Usia Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Karyawan / Item	Usia						
	20 - 29 Tahun		30 - 39 Tahun		> 40 Tahun		
Kekuatan Sosial	1	6,40	6,01	6,00	5,81	6,80	6,08
	2	6,11		5,95		6,40	
	3	5,91		5,81		6,40	
	4	6,13		5,71		5,40	
	5	5,49		5,57		5,40	
Kesatuan Kelompok	6	5,57	5,64	5,81	5,67	6,00	5,72
	7	5,66		5,57		5,60	
	8	5,42		5,57		5,20	
	9	5,98		5,71		6,20	
	10	5,57		5,67		5,60	
Daya Tarik	11	5,49	5,69	5,48	5,67	5,80	5,68
	12	5,68		5,62		5,40	
	13	5,77		5,43		5,60	
	14	5,45		5,76		5,20	
	15	6,06		6,05		6,40	
Kerja Sama Kelompok	16	5,64	5,72	5,57	5,56	6,40	6,32
	17	5,75		5,38		6,00	
	18	5,49		5,38		6,60	
	19	5,92		6,00		6,60	
	20	5,77		5,48		6,00	
Mean		5,76		5,68		5,95	
Standar Deviasi		0,74		1,02		0,12	
Koefisien Variansi (%)		12,85		17,96		2,02	

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa *mean* tertinggi adalah karyawan berusia >40 tahun (5,95). Dimana faktor tertinggi adalah kerjasama kelompok



(6,32) dengan item tertinggi yaitu nomor 1 (6,80), 18 (6,60), dan 19 (6,60). Karyawan berusia >40 tahun memiliki nilai standar deviasi (0,12) dan koefisien variasi (2,02%). Berikutnya *mean* karyawan berusia 20-29 tahun (5,76). Dimana faktor terendah pada kesatuan kelompok (5,64) dengan pernyataan terendah adalah item 8 (5,42), 14 (5,45), dan 11 (5,49). Karyawan berusia 20-29 tahun memiliki nilai standar deviasi 0,74 dan koefisien variasi 12,85%. *Mean* terendah terdapat pada karyawan berusia 30-39 tahun dengan nilai 5,68. Dimana faktor terendah adalah kerjasama kelompok (5,56) dengan pernyataan terendah yaitu item 17 (5,38), 18 (5,38), dan 13 (5,43). Karyawan berusia 30-39 tahun memiliki nilai standar deviasi 1,02 dan koefisien variasi 17,96%.

**Tabel 5. Kohesivitas Kelompok Berdasarkan Lama kerja Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Karyawan / Item	Lama Kerja						
		< 1 Tahun		1 - 5 Tahun		> 5 Tahun	
Kekuatan Sosial	<b>1</b>	6,33	5,87	6,28	5,94	6,46	6,12
	<b>2</b>	6,25		5,98		6,38	
	<b>3</b>	5,83		5,83		6,31	
	<b>4</b>	5,75		6,06		5,85	
	<b>5</b>	5,17		5,56		5,62	
Kesatuan Kelompok	<b>6</b>	5,50	5,45	5,57	5,66	6,15	5,80
	<b>7</b>	5,33		5,76		5,38	
	<b>8</b>	5,42		5,41		5,62	
	<b>9</b>	5,67		5,98		5,92	
	<b>10</b>	5,33		5,57		5,92	
Daya Tarik	<b>11</b>	5,58	5,38	5,48	5,70	5,54	5,91
	<b>12</b>	5,33		5,67		5,85	
	<b>13</b>	5,50		5,65		5,92	
	<b>14</b>	4,92		5,56		5,92	
	<b>15</b>	5,58		6,13		6,31	
Kerja Sama Kelompok	<b>16</b>	5,25	5,53	5,65	5,68	6,15	6,03
	<b>17</b>	5,42		5,61		6,15	
	<b>18</b>	5,50		5,50		5,69	
	<b>19</b>	5,83		5,93		6,38	
	<b>20</b>	5,67		5,70		5,77	
Mean		5,56		5,74		5,97	
Standar Deviasi		1,24		0,70		0,73	
Koefisien Variansi (%)		22,23		12,17		12,16	

Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa *mean* tertinggi adalah karyawan dengan lama kerja >5 tahun (5,97). Dimana faktor tertinggi adalah kekuatan

sosial (6,12) dengan item tertinggi yaitu nomor 1 (6,46), 2 (6,38), dan 19 (6,38). Karyawan lama kerja >5 tahun memiliki standar deviasi (0,73) dan koefisien variasi (12,16%). *Mean* karyawan lama kerja 1-5 tahun (5,74). Dimana faktor terendah pada kesatuan kelompok (5,66) dengan pernyataan terendah adalah item 8 (5,41), 11 (5,48), dan 10 (5,57). Karyawan lama kerja 1-5 tahun memiliki standar deviasi 0,70 dan koefisien variasi 12,17%. *Mean* terendah terdapat pada karyawan lama kerja <1 tahun (5,56). Dimana faktor terendah adalah daya tarik (5,38) dengan pernyataan terendah yaitu item 5 (5,17), 16 (5,25), 12 (5,33). Karyawan lama kerja <1 tahun memiliki nilai standar deviasi 1,24 dan koefisien variasi 22,23%.

**Tabel 5. Kohesivitas Kelompok Berdasarkan Unit Kerja Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Karyawan / Item	Unit Kerja						
		ZIS		Program		Operasional	
Kekuatan Sosial	<b>1</b>	6,32	5,94	6,46	6,02	6,00	6,00
	<b>2</b>	6,17		5,92		5,67	
	<b>3</b>	5,85		6,08		6,17	
	<b>4</b>	5,95		6,15		5,83	
	<b>5</b>	5,43		5,46		6,33	
Kesatuan Kelompok	<b>6</b>	5,60	5,64	5,77	5,57	6,00	5,90
	<b>7</b>	5,63		5,69		5,50	
	<b>8</b>	5,45		5,15		6,00	
	<b>9</b>	5,95		5,69		6,17	
	<b>10</b>	5,58		5,54		5,83	
Daya Tarik	<b>11</b>	5,43	5,68	5,69	5,62	5,83	5,87
	<b>12</b>	5,67		5,31		6,17	
	<b>13</b>	5,67		5,77		5,50	
	<b>14</b>	5,55		5,23		5,83	
	<b>15</b>	6,08		6,08		6,00	
Kerja Sama Kelompok	<b>16</b>	5,83	5,77	5,15	5,43	5,17	5,80
	<b>17</b>	5,70		5,23		6,33	
	<b>18</b>	5,53		5,54		5,50	
	<b>19</b>	6,03		5,62		6,33	
	<b>20</b>	5,73		5,62		5,67	
Mean		5,76		5,66		5,89	
Standar Deviasi		0,77		0,87		1,07	
Koefisien Variansi (%)		13,36		15,43		18,20	

Dari tabel 18 dan gambar 13 dapat diketahui bahwa *mean* tertinggi adalah karyawan unit kerja Operasional (5,89). Dimana faktor tertinggi adalah

kekuatan sosial (6,00) dengan item tertinggi yaitu nomor 5 (6,33), 17 (6,33), dan 19 (6,33). Karyawan unit kerja Operasional memiliki standar deviasi (1,07) dan koefisien variasi (18,20). *Mean* karyawan unit kerja ZIS (5,64). Dimana faktor terendah pada kesatuan kelompok (5,66) dengan pernyataan terendah adalah item 5 (5,43), 11 (5,43), dan 8 (5,45). Karyawan unit kerja ZIS memiliki standar deviasi 0,77 dan koefisien variasi 13,36%. *Mean* terendah terdapat pada karyawan unit kerja Program (5,66). Dimana faktor terendah adalah kerjasama kelompok (5,43) dengan pernyataan terendah yaitu item 8 (5,15), 16 (5,15), 17 (5,23). Karyawan unit kerja Program memiliki nilai standar deviasi 0,87 dan koefisien variasi 15,43%.

**Tabel 6. Kohesivitas Kelompok Berdasarkan Pendidikan Terakhir Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Karyawan / Item	Pendidikan Terakhir				
		SMA / SMU/ SMK / Sederajat		Sarjana / D3 /D1	
Kekuatan Sosial	1	6,26	6,01	6,33	5,94
	2	6,26		6,03	
	3	5,84		5,93	
	4	6,05		5,95	
	5	5,63		5,47	
Kesatuan Kelompok	6	5,74	5,71	5,63	5,63
	7	5,58		5,65	
	8	5,53		5,42	
	9	6,11		5,87	
	10	5,58		5,60	
Daya Tarik	11	5,47	5,67	5,52	5,69
	12	5,63		5,65	
	13	5,79		5,63	
	14	5,58		5,50	
	15	5,89		6,13	
Kerja Sama Kelompok	16	5,74	5,93	5,65	5,65
	17	5,84		5,62	
	18	5,84		5,43	
	19	6,11		5,95	
	20	6,11		5,58	
Mean		5,83		5,73	
Standar Deviasi		0,71		0,83	
Koefisien Variansi (%)		12,17		14,53	

Dari tabel 6 dapat diketahui *mean* kohesivitas kelompok untuk karyawan pendidikan terakhir SMA / SMU/ SMK / Sederajat lebih besar yaitu 5,83. Dimana faktor tertinggi adalah kekuatan sosial (6,01) dengan pernyataan

tertinggi terdapat pada item 1 (6,26), 2 (6,26), dan 11 (6,11). Karyawan pendidikan terakhir SMA / SMU/ SMK / Sederajat memiliki nilai standar deviasi 0,71 dan koefisien variasi 12,17%. Sedangkan *mean* karyawan pendidikan terakhir Sarjana / D3 /D1 yaitu 5,73. Faktor kohesivitas kelompok terendah ditempati kesatuan kelompok sebesar 5,63 dengan pernyataan terendah terdapat pada item 8 (5,42), 18 (5,43), dan 5 (5,47). Karyawan pendidikan terakhir Sarjana / D3 /D1 memiliki nilai standar deviasi 0,83 dan koefisien variasi 14,53%.

**Tabel 7. Kohesivitas Kelompok Berdasarkan Asal Daerah Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Karyawan / Item	Asal Daerah				
	Surabaya		Luar Surabaya		
Kekuatan Sosial	<b>1</b>	6,36	5,99	6,27	5,92
	<b>2</b>	6,02		6,16	
	<b>3</b>	5,93		5,89	
	<b>4</b>	6,00		5,95	
	<b>5</b>	5,64		5,35	
Kesatuan Kelompok	<b>6</b>	5,83	5,67	5,46	5,63
	<b>7</b>	5,57		5,70	
	<b>8</b>	5,40		5,49	
	<b>9</b>	6,02		5,81	
	<b>10</b>	5,50		5,70	
Daya Tarik	<b>11</b>	5,62	5,80	5,38	5,56
	<b>12</b>	5,74		5,54	
	<b>13</b>	5,79		5,54	
	<b>14</b>	5,67		5,35	
	<b>15</b>	6,17		5,97	
Kerja Sama Kelompok	<b>16</b>	5,93	5,81	5,38	5,61
	<b>17</b>	5,83		5,49	
	<b>18</b>	5,52		5,54	
	<b>19</b>	6,12		5,84	
	<b>20</b>	5,64		5,78	
Mean		5,82		5,68	
Standar Deviasi		0,71		0,90	
Koefisien Variansi (%)		12,21		15,81	

Dari tabel 7 dapat diketahui *mean* karyawan berasal Surabaya lebih besar yaitu 5,82. Dimana faktor tertinggi adalah kekuatan sosial (5,99) dengan pernyataan tertinggi terdapat pada item 1 (6,36), 15 (6,17), dan 19 (6,12). Karyawan berasal Surabaya memiliki nilai standar deviasi 0,71 dan koefisien variasi 12,21%. Sedangkan *mean* karyawan berasal Luar Surabaya yaitu 5,68.

Faktor kohesivitas kelompok terendah ditempati daya tarik sebesar 5,56 dengan pernyataan terendah terdapat pada item 5 (5,35), 14 (5,35), dan 11 (5,38). Karyawan berasal Luar Surabaya memiliki nilai standar deviasi 0,90 dan koefisien variasi 15,81%.

**Tabel 8. Kohesivitas Kelompok Berdasarkan Status Pernikahan Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya**

Karyawan / Item	Status				
	Belum Menikah		Menikah		
Kekuatan Sosial	1	6,57	6,19	6,21	5,86
	2	6,43		5,95	
	3	6,00		5,88	
	4	6,39		5,80	
	5	5,57		5,48	
Kesatuan Kelompok	6	5,61	5,86	5,68	5,56
	7	5,87		5,54	
	8	5,74		5,32	
	9	6,26		5,79	
	10	5,83		5,50	
Daya Tarik	11	5,70	5,77	5,43	5,65
	12	5,87		5,55	
	13	5,70		5,66	
	14	5,57		5,50	
	15	6,00		6,11	
Kerja Sama Kelompok	16	5,70	5,90	5,66	5,64
	17	5,83		5,61	
	18	5,83		5,41	
	19	6,17		5,91	
	20	6,00		5,59	
Mean		5,93		5,68	
Standar Deviasi		0,48		0,89	
Koefisien Variansi (%)		8,06		15,75	

Dari tabel 8. dapat diketahui *mean* karyawan yang belum menikah lebih besar yaitu 5,93. Dimana faktor tertinggi adalah kekuatan sosial (6,19) dengan pernyataan tertinggi terdapat pada item 1 (6,57), 2 (6,43), dan 4 (6,39). Karyawan yang belum menikah memiliki nilai standar deviasi 0,48 dan koefisien variasi 8,06%. Sedangkan *mean* terendah adalah karyawan yang sudah menikah yaitu 5,68. Faktor kohesivitas kelompok terendah ditempati kesatuan kelompok sebesar 5,56 dengan pernyataan terendah terdapat pada item 8 (5,32), 18 (5,41), dan 11 (5,43). Karyawan yang sudah menikah memiliki nilai standar deviasi 0,89 dan koefisien variasi 15,75%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil dari penelitian kohesivitas kelompok di Yayasan Nurul Hayat Surabaya menunjukkan bahwa dimensi kohesivitas kelompok yang paling besar adalah kekuatan sosial dengan nilai rata-rata 5,96. Berdasarkan karakteristik karyawan nilai rata-rata kohesivitas yang tertinggi adalah karyawan laki-laki (5,85), karyawan dengan usia > 40 tahun (5,95), karyawan dengan lama kerja > 5 tahun (5,96), unit kerja Operasional (5,89), karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMU/SMK/Sederajat (5,82), karyawan yang berasal dari Surabaya (5,82), dan karyawan yang belum menikah (5,93).

Berdasarkan hasil penelitian telah dilakukan berikut saran dan rekomendasi yang diberikan peneliti bagi penelitian ini adalah:

1. Bagi penelitian selanjutnya dapat dilakukan oleh peneliti lain dengan menggunakan obyek lain seperti pemerintahan, lembaga pendidikan maupun perusahaan. Selain itu, kohesivitas kelompok dapat diteliti dengan menggunakan jenis penelitian dan metode lain.
2. Bagi Yayasan Nurul Hayat Surabaya, dari hasil penelitian dapat digambarkan bahwa kohesivitas kelompok karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Untuk itu, pihak manajemen harus tetap mempertahankan faktor-faktor kohesivitas tersebut dan meningkatkannya. Secara keseluruhan 93,70% responden menyatakan setuju dengan faktor-faktor kohesivitas kelompok, dan hanya terdapat 6,30% yang tidak setuju. Untuk itu tetap perlu dilakukan perbaikan segera dengan meningkatkan faktor-faktor kohesivitas yang memiliki nilai terendah.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmadi, Abu, 1999, Psikologi Sosial, RINEKA CIPTA, Jakarta, p.94.
- Bachroni, 2011, Pelatihan Pembentukan Tim Untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta, Vol. 38 : 40-51.
- Dwityanto., dan Amalia, 2012, Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. NA Pekalongan, Vol D07:270-276.
- Dyaram, Kamalanabhan T.J, 2005, *Unearthed: The Other Side of Group Cohesiveness*, Chennai, Tamilnadu, Vol.10n: 185-190.
- Forsyth, Denelson, 1999, Group Dynamics Third Edition, Wadsworth Publishing Company, p. 149-151.
- Gibson., Ivancevich., dan Donnelly, 1996, Organisasi : Perilaku Struktur Proses Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, p.251.
- Ginting, S.U., Pengaruh Kohesivitas Kelompok Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Bumiputera Asuransi Jiwa Bersama Kantor Cabang Askum Medan, Skripsi, Universitas Sumatera Utara.
- Jogiyanto, 2009, Metodologi Penelitian Sistem Informasi : Pedoman dan Contoh Melakukan Penelitian di Bidang Sistem Teknologi Informasi, ANDI Yogyakarta, p.132.
- Jurusan Manajemen FE-UBAYA, 2009, *Panduan Umum Penulisan Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Surabaya.*
- Molia, Ori, 2006, *Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dengan Kohesivitas Kelompok Di PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran V Surabaya, Skripsi, Universitas Surabaya.*
- Pramlall, Ashika., dan S.B. Parumasur, 2007, *Assessing Member's Perception of Team Cohesiveness in A Public Service Department, vol.14 : 166-196.*
- Resheske, G, Mark, 2001, *A Descriptive Study of Job Satisfaction and Its Relationship With Group Cohesion*, University of Wisconsin-Stout.
- Robbins, S.P, 2003, *Organizational Behavior 10<sup>th</sup> edition*, New Jersey, Prentice Hall, p.237.

Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods for Business : A Skill Building Approach*, John Wiley and Sons Inc, New York, p.308-309.

Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, p.117.

Trihapsari, dan Nashori, 2011, *Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi pada Financial Advisor Asuransi "X" Yogyakarta*, Vol.6 : 12-20.

Umam, Khaerul, dkk, 2010, *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, p.95.

Walgito, Bimo, 2003, *Psikologi Sosial : Suatu Pengantar*, Andi Yogyakarta, p.92.

Walgito, Bimo, 2007, *Psikologi Kelompok*, ANDI Yogyakarta, p.50-51.

<http://id.wikipedia.org/wiki/Yayasan> diunduh pada tanggal 24 Mei 2013

<http://umum.kompasiana.com> diunduh pada tanggal 27 Agustus 2009

<http://www.logowa.ui.ac.id> diunduh pada 21 Juli 2012

<http://www.metrotvnews.com/lifestyle/read/2013/05/20/915/154904/Persahabatan-Muncul-dari-Lingkungan-Pekerjaan> diunduh pada tanggal 20 Mei 2013

<http://www.portalhr.com/komunitas/opini/spanyol-revolusi-sepakbola-dan-kerja-tim/> diunduh pada 6 Juli 2012