

SEMANGAT KERJA DITINJAU DARI KOHESIVITAS KELOMPOK KERJA PADA MITRA PEMASARAN DI KSB REGIONAL V YOGYAKARTA

Flora Grace Putrianti

Fakultas Psikologi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work group cohesiveness on employee morale. The method used in this study was a quantitative correlational nature that aims to determine how much influence the work group cohesiveness on morale. This study sampled KSB Regional Financial Advisor V Yogyakarta some 111 people. Measuring instruments used in the form of two scales, namely scale morale and group cohesiveness scale. Scale morale value reliability (r_{xx}) = 0,912 and the value of the work group cohesiveness scale reliability (r_{xx}) = 0,903.

The results of the analysis of research data using regression analysis shows the coefficient of determination $r^2 = 0,536$ and $t_{6=0,732}$ with a significance level of $p < 0,01$ ($p = 0,000$), so it can be concluded that no effect of group cohesiveness significant work on morale.

Keyword: group cohesiveness, morale, work

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat korelasional yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini mengambil sampel *Financial Advisor* KSB Regional V Yogyakarta sejumlah 111 orang. Alat ukur yang digunakan berupa dua buah skala yaitu skala semangat kerja dan skala kohesivitas kelompok kerja. Skala semangat kerja memiliki nilai reliabilitas (r_{xx}) = 0,912 dan nilai reliabilitas skala kohesivitas kelompok kerja (r_{xx}) = 0,903.

Hasil analisa data penelitian dengan menggunakan analisa regresi menunjukkan koefisien determinasi $r^2=0,536$ dan $0=0,732$ dengan taraf signifikansi $p<0,01$ ($p=0,000$), sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kohesivitas kelompok kerja yang signifikan terhadap semangat kerja.

Kata Kunci: Kohesivitas kelompok, Semangat kerja

PENDAHULUAN

Dalam era global sekarang ini persaingan dunia usaha semakin ketat, menuntut perusahaan-perusahaan terus membenahi diri dengan meningkatkan mutu dan kualitas layanan atau produk maupun dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan itu sendiri. Salah satu aspek penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah semangat kerja karyawan.

Sikap karyawan yang berkaitan dengan kondisi semangat kerjanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti: organisasi, aktivitas-aktivitas kerja karyawan itu sendiri, sifat pekerjaan, teman-teman sejawat, pimpinan mereka, konsep diri dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan mereka. Faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya semangat kerja antara lain: upah kerja, keamanan kerja, kondisi fisik kerja, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang mampu dan adil,

kesempatan untuk maju dan mengembangkan diri, kecocokan dan keserasian dengan rekan kerja, keuntungan baik fisik maupun psikis, status sosial yang diterima karyawan dan kegiatan yang bermanfaat bagi karyawan.

Karyawan merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan, karena karyawanlah yang menggerakkan maju mundurnya suatu perusahaan (Sukendar, 2004). Berbagai penyelidikanpun dilakukan untuk memenuhi harapan-harapan karyawan guna meningkatkan produktivitas kerja perusahaan agar pekerjaan dapat segera diselesaikan dan karyawan tidak terlalu lelah bekerja. Keberhasilan proses kerja dalam mencapai tujuan kerja dipengaruhi oleh masing-masing karyawan yang melakukan pekerjaan itu. Walau berbagai metode telah diperoleh, faktor yang memegang peran penting pada karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah semangat kerja (Kosen, 1993).

Efektivitas dalam organisasi erat kaitannya dengan semangat kerja. Semangat kerja adalah kesinambungan dan situasi yang dipengaruhi oleh

lingkungan kerja. Semangat kerja merupakan sikap antusias dengan rekan kerja sebagai respon anggota kelompok kerja terhadap situasi kerja mereka (Wallace & Szilakyi, 1992).

Semangat kerja yang tinggi menunjukkan karyawan bekerja dengan energik, antusias, penuh dengan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan karyawan ingin datang bekerja dan antusias untuk bekerja ketika sampai di kantor. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi juga akan memiliki rasa percaya diri terhadap dirinya sendiri, terhadap masa depannya dan terhadap orang lain. Karyawan tersebut berpikir bahwa pekerjaannya baik dan berarti, sehingga karyawan bekerja dengan sepenuh hati sekalipun kondisi kerjanya di bawah tekanan (Kasali, 1998). Lebih lanjut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, yaitu: a) perasaan kebersamaan; b) kejelasan tujuan atau objektif yang diraih; c) pengharapan keberhasilan terhadap tujuan yang diinginkan; d) rasa kerja sama dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan; e) memiliki pemimpin yang memberikan dukungan

dan dorongan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah adanya perasaan kebersamaan, yaitu rasa saling memiliki dan peduli antar anggota kelompok kerja dan rasa kerja sama dalam memberikan dukungan dan dorongan, yaitu tugas yang diberikan akan dilaksanakan dengan saling berpartisipasi antar anggota kelompok kerja.

Perasaan kebersamaan dan rasa kerja sama dalam melaksanakan tugas merupakan bagian dari kohesivitas kelompok kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kohesivitas kelompok kerja. Kohesivitas kelompok kerja adalah rasa kesatuan yang terjalin dalam kelompok kerja. Hal ini juga sesuai juga dengan pendapat Gibson (2003) yang menyatakan bahwa kohesivitas kelompok membuat individu merasa kebersamaan dan menambah semangat dalam bekerja. Ciri-ciri kohesivitas kelompok dapat dilihat dari: setiap anggota kelompok mengenakan identitas yang sama, setiap anggota

kelompok memiliki tujuan dan sasaran yang sama, setiap anggota kelompok merasakan keberhasilan dan kegagalan yang sama, setiap anggota kelompok saling bekerja sama dan berkolaborasi, setiap anggota kelompok memiliki peran ke anggotaan, kelompok mengambil keputusan secara efektif.

Kohesivitas dalam kelompok dapat dipengaruhi oleh: kelangsungan keberadaan kelompok (berlanjut dalam waktu yang lama) dalam arti keanggotaan dan peran setiap anggota, adanya tradisi kebiasaan dan adat, ada organisasi dalam kelompok, kesadaran diri kelompok (setiap anggota tahu siapa saja yang termasuk dalam kelompok, bagaimana caranya ia berfungsi dalam kelompok, bagaimana struktur dalam kelompok, dan sebagainya), pengetahuan tentang kelompok, keterikatan (*attachment*) kepada kelompok.

Kohesivitas kelompok kerja juga merupakan sejauh mana anggota tertarik satu sama lain antar anggota kelompok dan termotivasi untuk berada dalam dalam kelompok tersebut. Dalam hal ini, kelompok kerja dikatakan kohesif karena anggota-

anggotanya menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain (Robbins, 2001).

Penelitian dilakukan di Koperasi Sejahtera Bersama (KSB) Regional V Yogyakarta. Pada perusahaan tersebut ditemui adanya fenomena penurunan semangat kerja apad Mitra Pemasaran yang ditandai dengan produktivitas rendah serta tingginya tingkat *turn over* Mitra Pemasaran KSB. Berdasarkan hasil komunikasi personal yang dilakukan peneliti kepada Mitra Pemasaran diketahui bahwa penurunan semangat kerja karyawan tersebut adalah karena individualistik dalam bekerja, dan persaingan yang kurang sehat antar kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, bahwa terdapat masalah kohesivitas kelompok kerja mempengaruhi semangat kerja Mitra Pemasaran, maka perlu diteliti seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja Mitra Pemasaran. Hal

tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja pada Mitra Pemasaran di KSB Regional V Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja pada Mitra Pemasaran.

METODE PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini adalah Mitra Pemasaran Koperasi Sejahtera Bersama Regional V Yogyakarta.

Variabel penelitian. Variabel bebas adalah semangat kerja dan variabel tergantung adalah kohesivitas kelompok kerja.

Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan data dengan skala psikologis atau disebut dengan teknik skala mengacu pada Skala Likert 0-4 (Azwar, 2005), wawancara dan observasi. Skala penelitian yang digunakan yaitu Skala Semangat Kerja dan Skala Kohesivitas Kerja.

Teknik Analisis Data. Metode analisa data yang akan digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji analisa regresi dengan bantuan program SPSS 17.00 for Windows. Peneliti menggunakan analisa statistik uji analisa regresi karena dalam penelitian ini peneliti ingin melihat sumbangan efektif Kohesivitas Kelompok Kerja terhadap Semangat Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja karyawan. Hasil utama penelitian ini memperlihatkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu ada pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja karyawan, dimana dengan tingginya kohesivitas kelompok kerja, maka akan mempengaruhi bertambahnya semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini

memperkuat apa yang telah dikemukakan oleh Gibson (2003), bahwa ketertarikan pada anggota kelompok ditandai dengan ikut berpartisipasi dalam kelompok kerja, sehingga akan timbul rasa kebersamaan dan rasa semangat dalam bekerja.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi (r^2), sumbangan efektif kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja mitra pemasaran sebesar 53.6%, sedangkan 46.4% lainnya menunjukkan besarnya pengaruh keberadaan variabel lainnya yang menyebabkan perilaku semangat kerja mitra pemasaran. Hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok kerja besar mempengaruhi semangat kerja mitra pemasaran. Faktor lain tersebut menurut Pattanayak (2002) yang tidak dikontrol dalam penelitian ini adalah kejelasan tujuan atau objektif yang diraih, pengharapan keberhasilan terhadap tujuan yang diinginkan, dan memiliki pemimpin yang memberikan dukungan dan dorongan. Dengan demikian ada begitu banyak faktor yang turut mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan kategorisasi data empirik diperoleh bahwa kohesivitas kelompok kerja berada pada kategori tinggi (51.35%) dan semangat kerja berada pada kategori tinggi (66.67%). Hal ini sesuai dengan Forsyth (1999) yang menyatakan bahwa rasa kesatuan terjalin dalam kelompok di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi, dimana anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain, dan mereka memiliki waktu tertentu untuk bersama. Thompson (2007) menyatakan bahwa interaksi, partisipasi, kontribusi setiap anggota kelompok kerja merupakan faktor menentukan semangat kerja dalam reaksi antar anggota kelompok.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan interpretasi data penelitian dapat ditarik kesimpulan mengenai hasil penelitian bahwa, pertama, ada pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja mitra pemasaran.

Kedua, sumbangan efektif yang diberikan kohesivitas kelompok kerja

terhadap semangat kerja mitra pemasaran adalah 53.6 %.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. 2005. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson. 2003. *Organizations: Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Kasali, R. 1998. *Politiking di Panggung Bisnis*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Kosen, S. 1993. *Aspek Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Pattanayak, B. 2002. *Human Resource Management*. New Delhi: Printice-Hall of India.
- Robbins, S. 2001. *Organizational Behavior; 9 Edition*. United States of America: Printice Hall International, Inc.

Sukendar, A 2004. Pengaruh Pelaksanaan Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Bandung [on line].
<http://www.209.85.175.104/search?q=cache:gdhyre8OvzsJ:digilib.itb.ac.id/gdl.php%3Fmod%3Dbrowse%26op%3Dread%26id%3Djbptuniko+mpp-gdl-s1-2004-agussukend-79+pengaruh+semangat+kerja&hl=en&ct=clnk&cd=22.htm>. diakses Juli 2010.

Thompson, 1. 2007., Morale [on line].
<http://ejournal.unud.ac.id/abstrak/%20thompson.Pdf>. diakses Juli 2010.

Wallace & Szilagyi. 1982. *Managing Behavior in Organizations*. London: Scott Foresman & Company.