

Hubungan Konformitas dengan Kohesivitas Kelompok pada Pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP

Rori Eka Putra¹, Rida Yanna Primanita²

^{1,2} Fakultas Psikologi dan Kesehatan, Universitas Negeri Padang

e-mail: roriputra123@gmail.com¹, yannaprimanita@fip.unp.ac.id²

Abstrak

Kohesivitas kelompok memegang peran penting dalam keberlangsungan organisasi. HMJ Psikologi FPK KM UNP merasa selama di dalam kepengurusan masih kurangnya kekompakan (kohesivitas) kelompok yang terjalin di dalam organisasi, hal tersebut membawa dampak yang tidak menguntungkan terhadap produktivitas dan keberfungsian anggota di dalam organisasi tersebut. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji hubungan konformitas dengan kohesivitas kelompok pada pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP. Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode koantitatif korelasional. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Hasil pada penelitian ini menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Konformitas dengan Kohesivitas Kelompok pada Pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP priode 2021-2022 dengan nilai $p = 0,253$ ($p > 0,05$) dan taraf koefisien korelasi sebesar $r = 0,176$.

Kata kunci: Konformitas, Kohesivitas Kelompok.

Abstract

Group cohesiveness plays an important role in the sustainability of the organization. HMJ Psychology FPK KM UNP felt that while in the management there was still a lack of group cohesiveness within the organization, this had an unfavorable impact on the productivity and functioning of members within the organization. The purpose of this research was to examine the relationship between conformity and group cohesiveness in the HMJ Psychology FPK KM UNP board. This research was conducted by applying the correlational quantitative method. Determination of the sample in this study using a saturated sample technique with a total sample of 44 people. The results in this study showed that there was no significant relationship between conformity and group cohesiveness in the HMJ Psychology Board of FPK KM UNP for the 2021-2022 period with a p value = 0.253 ($p > 0.05$) and a correlation coefficient level of $r = 0.176$.

Keywords : Conformity, Group Cohesiveness.

PENDAHULUAN

Mahasiswa dalam kehidupan bermasyarakat dikenal sebagai salah satu sosok pembawa perubahan dikarenakan mahasiswa merupakan kaum muda mudi pada struktur masyarakat sebagai penggerak yang ikut terlibat dalam fenomena sosial. Mahasiswa dalam prosesnya mampu mengimplementasikan ilmunya untuk masyarakat dalam mendatangkan perubahan yang lebih baik dengan menyuarakan dan menyalurkan aspirasi masyarakat melalui organisasi yang ada di lingkungan baik itu di masyarakat maupun mahasiswa. Organisasi menurut Munandar (2008) mengartikannya sebagai suatu pola yang terdiri dari adanya subsistem, yaitu merupakan satuan kerja besar seperti kelompok divisi atau departemen, dan satuan kerja kecil (subsistem) seperti seksi. Selain sebagai penyalur aspirasi, organisasi mahasiswa juga digunakan sebagai sarana dalam berkomunikasi,

berinovasi, dan bekerjasama secara terencana dan sistematis dalam mencapai suatu tujuan (Kemendikbud, 2022).

Kampus merupakan salah satu lingkungan mahasiswa yang memiliki organisasi sebagai fasilitas dalam melakukan aktivitas keorganisasian. Dalam menjalankannya ditunjukkan sekumpulan orang yang dipercayakan untuk mengelola organisasi sebagai kelompok kerjanya. Dalam ilmu psikologi organisasi, kelompok kerja menurut Robbins (Munandar, 2008) adalah kelompok yang memiliki dua orang atau lebih yang sama-sama untuk memberikan pengaruh dan bergantung satu sama yang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Schein (Munandar, 2008) mengatakan kelompok kerja merupakan sekumpulan orang-orang yang saling terkoneksi satu sama lainnya, sadar secara psikologikal antar mereka, dan menganggap diri mereka sendiri adalah bagian dari kelompok. Kelompok kerja di dalam organisasi dikenal sebagai pengurus organisasi, dengan adanya pengurus organisasi tersebut dapat dinilai mampu mempengaruhi proses berjalannya organisasi.

Pengurus di dalam organisasi sangat pengaruh dan berperan besar guna mencapai sebuah keberhasilan. Pengurus dinilai baik jika dapat memenuhi harapan hingga kebutuhan perusahaan, dan dapat menjalankan tugas hingga fungsi organisasi dengan sedemikian rupa sehingga sasaran-sasaran organisasi mampu dicapai (Munandar, 2008). Tetapi, dibalik kesuksesan organisasi masih terdapat beberapa masalah yang ada di dalamnya terutama masalah pada pemberdayaan sumber daya manusia. Dengan keterbatasan dalam pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk melaksanakan tugas dan fungsi organisasi, maka dalam hal ini organisasi perlu memperhatikan kekompakan (kohesivitas) pengurus dalam menjalankan organisasi tersebut.

Kohesivitas merupakan sebuah daya atau kemampuan seseorang sebagai anggota kelompok yang saling memiliki keterikatan dan ketertarikan antar anggota lainnya (Myers, 2010). Wulansari et al (2013) juga menjelaskan kohesivitas kelompok yaitu seseorang yang memiliki ketertarikan dan keterikatan antar anggota kelompok sehingga memotivasi anggota untuk mampu bertahan dan bersama-sama meraih tujuan dan fungsi organisasi. Dengan adanya daya atau kemampuan seseorang dalam membentuk rasa ketrtarikan dan keterikatan antar anggota maka mampu membentuk kohesivitas kelompok di dalam organisasi.

Organisasi perlu adanya melakukan usaha untuk meningkatkan kohesivitas di dalam kelompoknya. Bravo et al (2019) mengatakan pentingnya kekompakan (kohesivitas) kelompok karena memegang peran dalam menjalankan proses aktivitas organisasi. Putri dan Mirza (2018) menjelaskan pentingnya menumbuhkan kohesivitas kelompok di dalam organisasi yaitu mampu mengurangi konflik antar anggota dan membangun hubungan yang baik, seperti terjalinya komunikasi dua arah dan bertukar kabar, saling memberikan semangat dan dorongan, dan akan mampu lebih banyak menghabiskan waktu bersama dengan pengurus lainnya.

Mikulincer dan Shaver (2017) menjelaskan pentingnya kohesivitas kelompok yang terbentuk juga mampu menumbuhkan rasa aman dan keterikatan antar anggota sehingga memungkinkan terciptanya keberfungsian anggota pada tingkat yang lebih tinggi di dalam kelompok. Jika anggota tidak memiliki rasa ketertarikan, keterikatan, rasa aman, dan cenderung kurang dapat bekerja sama maka akan berimbas kepada kekompakan (kohesivitas) kelompoknya, dengan adanya hal tersebut maka membawa dampak yang tidak menguntungkan kepada organisasi karena anggota yang memiliki rasa kekompakan (kohesivitas) yang rendah akan menghasilkan produktivitas dan keberfungsian anggota yang rendah pula. Kohesivitas apabila dalam kategori tinggi maka akan menimbulkan rasa ketertarikan, kebersamaan dan semangat dalam bekerja (Qomariah, Musadieg & Susilo, 2015). Sehingga kohesivitas kelompok di dalam organisasi sangat perlu di perhatikan.

Namun, fenomena yang ditemukan menunjukkan hal yang sebaliknya pada Kelompok Pengurus Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Keluarga Mahasiswa Universitas Negeri Padang yang disingkat dengan HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022. HMJ Psikologi FPK KM UNP merupakan salah

satu dari banyaknya lembaga organisasi mahasiswa intra kampus yang bersifat nirlaba (*non profit*), terbuka, ilmiah, serta bertumpu pada juknis ormawa UNP. HMJ Psikologi FPK KM UNP berfungsi sebagai wadah dalam pelaksanaan kegiatan kemahasiswaan yang bersifat keilmuan dan penalaran di jurusan psikologi.

Berdasarkan survey awal peneliti menggunakan pertanyaan terbuka yang dilakukan pada tanggal 27-31 Juli kepada 34 orang Pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 diketahui bahwa Pengurus merasa masih kurangnya kekompakan (kohesivitas) kelompok yang terjalin di dalam organisasinya. Hal ini dikarenakan dari 34 pengurus yang di survey mengatakan masih sulitnya menjalin interaksi aktif dengan antar anggota, kurangnya kontribusi dan tolong menolong antar anggota, kurang kompak, dan kurangnya ketertarikan antar anggota yang terjalin. ditambah lagi dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 13 dan 23 agustus dengan 23 pengurus yang menjelaskan bahwa mereka merasa jarang untuk terlibat di semua kegiatan yang berlangsung antara padang dan bukittinggi guna mencapai tujuan keberhasilan organisasi, sehingga hal tersebut mereka merasa memberikan dampak buruk pada loyalitas mereka.

Hal ini dapat lebih dijelaskan bahwa organisasi yang dikatakan kohesif apabila terdapat lima karakteristik di dalamnya menurut Faturochman (2009) yaitu: 1. Seluruh anggota pengurus organisasi mempunyai komitmen yang tinggi; 2. Terjalannya interaksi antar anggota di dalam kelompok dengan tujuan kerjasama; 3. Kelompok memiliki tujuan yang dirumuskan; 4. Terjadinya pertukaran (tolong-menolong) antar anggota; 5. Dan adanya ketertarikan yang terjadi di antara anggota kelompok. Dengan terbentuknya lima karakteristik tersebut maka akan memberi dampak terhadap sikap dan perilaku seseorang dalam menjalankan organisasi. Kelompok akan terdampak pada terjalannya kekompakan (kohesivitas) antar pengurus disaat berada di dalam organisasi

Berdasarkan hasil survey awal yang telah dilakukan pada tanggal 27-31 Juli terkait lima karakteristik di atas terhadap 35 pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 diperoleh hasil bahwa: 1. Komitmen pengurus HMJ, didapatkan bahwa adanya 23 pengurus yang merasa memiliki tanggung jawab dan berkontribusi di setiap kegiatan, dan 12 pengurus lainnya merasa tidak memiliki tanggungjawab di setiap kegiatan, dan adanya pengurus yang mengikuti lebih dari satu organisasi selain HMJ; 2. Komunikasi pengurus HMJ, didapatkan bahwa adanya 10 pengurus yang merasa aktif dalam menjalin komunikasi antar sesama, dan 25 pengurus lainnya merasa terkendala dalam menjalin komunikasi yang baik, lambat merespon tanggapan, sering miskomunikasi, dan belum saling mengenal; 3. Tujuan yang dirumuskan, didapatkan bahwa adanya 3 pengurus yang merasa mudah dalam menjalankan tujuan organisasi untuk menegakkan norma dan aturan kelompok, dan 32 pengurus lainnya merasa terkendala dalam mencapai tujuan organisasi tersebut karena kurangnya kontribusi, komunikasi, kekompakan, terbaginya pengurus di dua lokasi padang, bukittinggi dan kekompakan antar anggota; 4. Terjadinya pertukaran (tolong-menolong), didapatkan bahwa adanya 28 pengurus yang merasa memiliki kontribusi dalam bertukar pikiran dan berpendapat, dan 7 pengurus lainnya merasa memiliki kurangnya kontribusi dalam bertukar fikiran, berpendapat, dan adanya kesibukan lain yang terjadi pada pengurus; dan 5. Ketertarikan pengurus terhadap keanggotaan, didapatkan bahwa adanya 17 pengurus yang merasa memiliki ketertarikan antar anggota karena sudah saling mengenal antar sesama, dan 18 pengurus lainnya tidak merasa memiliki ketertarikan antar anggota, dikarenakan belum saling mengenal, kurangnya saling menghargai, dan kerjasama yang terjalin. Sehingga berdasarkan hasil survey awal dari lima karakteristik kelompok yang dikatakan kohesif menurut Faturochman (2009) dapat disimpulkan bahwa HMJ Psikologi FPK KM UNP masih terdapat beberapa bentuk masalah pada kohesivitas kelompoknya selama di berpengurusan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti secara random pada tanggal 13 dan 23 Agustus dengan 23 pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 peneliti menemukan beberapa pengurus sempat pernah berpikir untuk mengundurkan diri dari organisasi yang dijabatnya, dan beberapa lagi mencoba ingin bertahan sampai kepengurusan berakhir. Munandar (2008) berpendapat bahwa kelompok yang kohesif

seharusnya mampu menciptakan anggota kelompok yang siap bekerja sama dan mau menerima anggota kelompok lainnya. Sedangkan menurut Dyaram dan Kamalanabhan (2005) mengatakan kelompok yang kohesif mampu membentuk anggota kelompok yang produktif, berpartisipasi, mengikuti norma, transparan, merasakan rasa aman, saling mempengaruhi dan bertahan dengan kelompok. Jika anggota mampu bekerjasama dan saling mempengaruhi satu sama yang lain maka anggota tersebut akan memiliki rasa ketertarikan, keterikatan, rasa aman, hingga mengikuti aturan dan norma yang menyebabkan pengurus tidak ingin meninggalkan kelompoknya.

Vaughan dan Hogg (dalam Meinarno & Sarwono, 2018) menjelaskan kohesivitas berkaitan dengan konformitas anggota terhadap norma kelompok, mengutamakan persamaan saat menjadi anggota, terciptanya komunikasi, dan memupuk rasa suka antar sesama anggota kelompok. Sedangkan McGrath (dalam Taylor et al, 2009) mengatakan kelompok yang sangat kohesif memiliki kecenderungan yang dipengaruhi oleh kelompok itu sendiri dan adanya keinginan untuk menyesuaikan (konformitas) dengan adanya norma pada kelompok. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk menyesuaikan (konformitas) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dari terbentuknya kohesivitas pada kelompok.

Hasil penelitian Rahail et al (2020) mengatakan aturan dan norma merupakan sebuah dasar dalam terbentuknya kohesivitas kelompok yang kemudian menimbulkan keinginan penyesuaian (konformitas) pada diri seseorang terhadap kelompok tersebut. Norma dan aturan pasti dimiliki setiap organisasi dalam bentuk pola atau patokan perilaku yang baik atau tidak baik diperbuat seseorang dalam situasi tertentu (Munandar, 2001). HMJ Psikologi merupakan salah satu lembaga organisasi kampus yang memiliki aturan dan norma yang telah disepakati dengan tujuan untuk diikuti. Tertulis di dalam ART HMJ Psikologi 2021 pada pasal 14 poin 1 yang mengatakan: aturan dan norma yang dimiliki organisasi HMJ Psikologi wajib di ikuti saat menjabat sebagai pengurus apabila aturan tersebut sudah disepakati dari DPH. Oleh karena itu untuk HMJ Psikologi periode 2021-2022 dalam satu periode kepengurusan memiliki sebuah aturan dan norma yang akan membentuk kohesivitas (kekompakan) pada kelompoknya.

Aturan-aturan yang telah ditetapkan bersama, baik itu tertulis ataupun tidak tertulis menjadi sebuah tekanan dalam diri seseorang untuk mengkondisikan perilaku yang sebaiknya untuk dilakukan yang disebut dengan konformitas (Baron & Byrne, 2005). Dengan kata lain, ketika seseorang berada didalam sebuah kelompok yang memiliki aturan dan norma yang merupakan dasar terbentuknya kohesivitas kelompok maka disaat itulah seseorang tersebut akan melakukan penyesuaian (konformitas) atau merubah perilaku dengan aturan dan norma kelompok tersebut. Hal ini lebih dijelaskan lagi dari temuan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 13 dan 23 agustus terhadap 23 pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 ditemukan hampir dari mereka semua memiliki perasaan takut akan pengucilan, penolakan dan tidak dianggapnya sebagai anggota HMJ Psikologi apabila mereka tidak konform terhadap aturan dan norma kelompok, adanya keinginan untuk menyesuaikan dan saling terikat dengan antar sesama anggota, dan adanya keinginan untuk terciptanya rasa kebersamaan dan kekompakan di dalam kelompoknya.

Saputro dan Soeharto (2012) mengatakan adanya keinginan seseorang untuk menjadi terkenal, serta adanya ketakutan akan diabaikan dan penolakan akan sosial dari teman kelompok maka seseorang tersebut akan cenderung lebih konformitas terhadap adanya tekanan kelompok. Perilaku konformitas umumnya dilakukan setiap orang dalam pola perilaku memaksakan diri untuk melakukan penyesuaian dengan aturan dan norma kelompok (Young, 2015). Oleh karena itu dengan adanya aturan dan norma tersebut menjadi sebuah pengaruh bagi pengurus HMJ Psikologi untuk berperilaku konformitas.

Baron dan Byrne (2005) menjelaskan konformitas yaitu adanya pengaruh sosial yang menyebabkan seseorang untuk merubah sikap dan perilakunya sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku. sedangkan Menurut Meinarno dan Sarwono (2018) konformitas merupakan kecenderungan yang dilakukan individu untuk mengikuti aturan dan norma

sesuai dengan situasinya. Umumnya seseorang akan berusaha untuk menyesuaikan perilakunya dengan adanya aturan dan norma di dalam kelompok (Forsyth, 2010). Konformitas memiliki banyak pengaruh terhadap aspek kehidupan sosial apabila dilakukan dalam jumlah mayoritas. Walaupun konformitas memiliki anggapan yang tidak bagus, tetapi tidak seluruhnya merupakan perilaku yang negatif.

Hasil penelitian Hertz dan Wiese (2018) menyatakan anggota kelompok apabila dengan jumlah mayoritas dalam berperilaku konformitas, maka anggota kelompok tersebut akan melakukan perilaku penyesuaian. Pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 menjadi kelompok mayoritas dalam melakukan perilaku konformitas terhadap penanaman nilai-nilai dan norma kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kelompok mayoritas membuat pengurus organisasi takut untuk merasa sendiri. Ketika kelompok kepengurusan sepakat dengan nilai-nilai dan norma kelompok dalam ukuran mayoritas maka akan berdampak tinggi pada pengaruh perilaku konformitas untuk mencapai tujuan organisasi yaitu kohesivitas (Sasaki, 2019). Ditambah lagi anggota pengurus organisasi akan mampu terhindarkan dari pengucilan hingga akan mendapat manfaat dari kelompok secara keseluruhan (De Dreu & Kret, 2016).

Hubungan antara konformitas dan kohesivitas pada taraf signifikan apabila dalam situasi tertentu (Lott & Lott, 1961). Jovick (1972) menjelaskan seseorang dalam situasi tertentu akan lebih mempercayai kekompakan pada kelompok yang mereka ikuti maka dengan demikian perilaku konformitas seseorang akan lebih diperkuat. Hasil penelitian Saidah (2016) terkait "Hubungan konformitas (*Conformity*) dengan kohesivitas (*Cohesiveness*) pada siswa MAN Gondanglegi Malang". Yang mana terdapat hubungan yang signifikan antara konformitas dengan kohesivitas pada siswa MAN Gondanglegi Malang, yang diketahui dari nilai $r = 0,327$ dengan taraf $p = 0,000$, yang artinya $p < 0,01$. Dalam hal ini, konformitas diperkuat dengan adanya peran kohesivitas kelompok di dalamnya. Kohesivitas kelompok yang terbentuk memberikan derajat kekuatan ikatan kepada seseorang untuk saling memiliki ketertarikan satu sama yang lain, saling bergantung, dan saling bergotong royong, sehingga konformitas mampu memberikan peningkatan pada kapabilitas kelompok untuk mampu mempertahankan ikatan dalam mencapai tujuan.

Wibisono (2001) juga melakukan penelitian dengan variabel yang serupa yaitu Hubungan antara konformitas dengan kohesivitas pada anggota kelompok multilevel marketing". Hasil yang diperoleh menunjukkan terdapat hubungan yang sangat signifikan antara konformitas dengan kohesivitas kelompok, tingginya konformitas yang terbentuk maka akan membentuk tingginya kohesivitas pada kelompok, begitupun sebaliknya semakin rendah konformitas makin rendah pula kohesivitas. Dalam hal ini, tingginya kohesivitas kelompok terbentuk dari penyesuaian diri dan ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap norma dan aturan kelompok yang disepakati bersama, sehingga timbulnya kecenderungan seseorang untuk melakukan konformitas yang tinggi dengan semua tindakan yang dilakukan kelompok.

Berdasarkan penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kohesivitas yang mampu membentuk rasa ketertarikan antar sesama, saling bergantung, dan saling bekerjasama di dalam kelompok, dari penyesuaian yang telah dilakukan seseorang dalam menjalankan norma dan aturan kelompok yang sudah disepakati bersama maka seseorang cenderung akan berperilaku konformitas dalam menjalankan proses berorganisasi untuk mencapai tujuan. sehingga dari hal tersebut peneliti tertarik untuk melihat Hubungan Konformitas dengan Kohesivitas Kelompok pada Pengurus Organisasi HMJ Psikologi FPK KM UNP Periode 2021-2022. Penelitian ini semakin menarik diteliti karena pada penelitian sebelumnya, peneliti hanya meneliti pada organisasi-organisasi yang bersifat *profit*, sedangkan Pengurus Organisasi HMJ Psikologi FPK KM UNP bersifat *non-profit*.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menerapkan metode kuantitatif korelasional yaitu cara mengklasifikasikan kedua variabel secara berkelompok, yaitu variabel X (bebas) dan Y (terikat). Penelitian korelasional menurut Winarsunu (2009) yaitu teknik

statistik yang banyak dipakai dalam suatu penelitian untuk mencari relasi (hubungan) pada kedua variabel atau banyaknya variabel yang digunakan. Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 yang berjumlah 44 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh dalam penentuannya. Alat ukur konformitas pada penelitian ini adalah skala yang dikembangkan oleh peneliti dan dirancang menggunakan aspek-aspek yang disampaikan oleh Baron dan Byrne (2005) dan Alat ukur kohesivitas kelompok pada penelitian ini adalah skala yang dikembangkan juga oleh peneliti dan dirancang menggunakan aspek-aspek yang disampaikan oleh Forsyth (2010). Teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan analisis kuantitatif menggunakan teknik korelasi *product moment*. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar angket atau skala penelitian menggunakan bantuan *google form* kepada seluruh pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 melalui Whatsapp dan instagram.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai-nilai yang diperoleh dari skor rerata empirik dan skor rerata hipotetik diperoleh dari skala konformitas dan kohesivitas kelompok yang telah disajikan pada tabel berikut;

Tabel 1. Rerata Hipotetik dan Rerata Empirik Konformitas dan Kohesivitas Kelompok

No	Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
		Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
1.	Konformitas	30	120	75	15	41	93	71,48	9,377
2.	Kohesivitas Kelompok	36	144	90	18	58	126	96,95	17,410

Dari tabel tersebut dapat diketahui skor mean empirik dan skor mean hipotetik dari variabel konformitas dan kohesivitas kelompok. Skor mean empirik dari variabel konformitas yaitu sebesar 71,48, sedangkan skor mean hipotetiknya yaitu sebesar 75. Dari hal ini dapat dijelaskan bahwa skor empirik subjek ini terlihat kecil daripada skor hipotetik pada penelitian. Sehingga kesimpulan dari hal tersebut diketahui bahwa rerata tingkat konformitas subjek terlihat rendah daripada tingkat konformitas dari populasi pada umumnya. Sebaliknya, skor empirik dari variabel kohesivitas kelompok yaitu sebesar 96,95, sedangkan skor rerata hipotetiknya yaitu sebesar 90. Dari hal ini dapat dijelaskan bahwa skor empirik subjek ini terlihat tinggi daripada skor hipotetik pada penelitian. Sehingga kesimpulan dari hal tersebut diketahui bahwa rerata tingkat kohesivitas kelompok subjek terlihat tinggi daripada tingkat kohesivitas kelompok dari populasi pada umumnya.

Kategorisasi berdasarkan skala konformitas pada pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP di atas bahwa diperoleh 39 orang subjek berada dikategori sedang (88,6 %), 4 orang subjek (9,1 %) dengan kategori rendah, dan berjumlah 1 orang subjek (2,3 %) dengan kategori Tinggi. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa konformitas pada pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP berada pada kategori sedang. Dan hasil Kategorisasi berdasarkan skala kohesivitas kelompok pada pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP di atas bahwa dieproleh 28 orang subjek berada dikategori sedang (63,6 %), 12 orang subjek (27,3 %) dengan kategori tinggi, dan sejumlah 4 orang subjek (9,1 %) dengan kategori rendah. Sehingga kesimpulan dari hal tersebut dapat diketahui bahwa kohesivitas kelompok pada Pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP berada pada kategori sedang.

Tabel 2. Uji Normalitas Konformitas dan Kohesivitas Kelompok

Variabel	N	P	Keterangan
Konformitas dan Kohesivitas Kelompok	44	0,874	Normal

Berdasarkan dari tabel yang disajikan di atas dapat diketahui yaitu hasil uji normalitas dari sebaran variabel konformitas dan kohesivitas memiliki nilai $p = 0,874$. Dengan demikian

variabel konformitas dan kohesivitas kelompok memperoleh $p > 0,05$ yaitu pada penelitian ini memperoleh hasil data penelitian yang terdistribusi normal.

Tabel 3. Uji Korelasi

Variabel	Person Correlation	Sig.	Keterangan
Konformitas dan Kohesivitas Kelompok	0,176	0,253	Tidak Berkorelasi

Hasil uji asumsi yang diperoleh yaitu $r = 0,176$ dan $p = 0,253$ ($p > 0,05$). Yang artinya H_0 pada penelitian ini diterima dan H_a ditolak yang artinya tinggi ataupun rendah tingkat konformitas pada pengurus HMJ psikologi FPK KM UNP tidak berhubungan terhadap tingkat kohesivitas kelompok yang dimiliki. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah ditolaknya H_a dan diterimanya H_0 . Sehingga hipotesis pada penelitian ini berbunyi “tidak terdapat hubungan konformitas dengan kohesivitas kelompok pada pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022”. Konformitas yang tidak berkorelasi dengan kohesivitas kelompok dalam penelitian ini juga dapat dipengaruhi oleh McGrath (dalam Taylor et al, 2009) mengatakan adanya faktor lain yaitu adanya pengaruh kelompok yang seseorang itu ikuti.

Hasil dari penelitian ini tidak selaras dengan adanya penelitian dari beberapa peneliti lain yaitu, pada penelitian Saidah (2016) menghasilkan hubungan yang positif antara konformitas (*conformity*) dengan kohesivitas (*cohesiveness*) pada siswa MAN Gondanglegi Malang. Yang mana kohesivitas yang terbentuk mampu memberikan derajat kekuatan kepada seseorang untuk saling memiliki ketertarikan kebergantungan, dan kerjasama sehingga membentuk konformitas yang mampu memberikan peningkatan pada kapasitas kelompok. Dan juga tidak selaras dengan hasil penelitian Wibisono (2001) yang menghasilkan hubungan yang sangat signifikan antara konformitas dengan kohesivitas pada anggota kelompok multilevel marketing. Yang mana kohesivitas kelompok terbentuk dari adanya penyesuaian, ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap norma dan aturan kelompok yang disepakati sehingga timbullah kecenderungan seseorang untuk konformitas.

Secara umum, pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 memiliki tingkat konformitas pada kategori sedang dan kohesivitas kelompok pada kategori sedang pula. Hal ini terjadi dikarenakan adanya sebagian pengurus yang masih kurangnya memiliki komitmen yang baik dalam menjalankan kegiatan organisasi, kurangnya berkontribusi dalam kegiatan yang diadakan bersama organisasi, kurangnya ketertarikan pada organisasi dan antar sesama pengurus, kurang menjalin komunikasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, kurangnya memiliki tujuan yang ingin diraih dalam menegakkan aturan dan norma organisasi, dan dari keseluruhan hal tersebut adapun yang sebaliknya, sehingga membuat kohesivitas kelompok pada pengurus masuk pada kategori sedang. Didukung dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap subjek bahwa adanya sebagian pengurus yang berpikir untuk tetap bertahan dengan adanya aturan dan norma yang diciptakan dalam kepengurusan dan sebagian lagi ada yang berfikir untuk mengundurkan diri dari situasi tersebut yang ada di dalam organisasi.

Situasi yang terjadi dari kepengurusan HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 tersebut maka menyebabkan tingkat konformitasnya menjadi sedang dan kohesivitas kelompok menjadi sedang pula. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Lot & Lot (1961) yaitu konformitas dan kohesivitas masuk ke taraf signifikan apabila dalam Situasi tertentu. Jovic (1972) menjelaskan seseorang dalam situasi tertentu akan lebih mempercayai kekompakan pada kelompok yang mereka ikuti maka dengan demikian perilaku konformitas seseorang akan lebih diperkuat.

Berdasarkan hasil dari analisis statistik pada variabel kohesivitas kelompok, bahwa secara keseluruhan pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 terdapat tingkat kohesivitas kelompok yang berkategori sedang. Dari hal tersebut dapat diartikan bahwa adanya sebagian pengurus yang cenderung memiliki rasa ketertarikan yang baik antar sesama anggota dan juga kelompoknya, dan sebagian lagi memiliki rasa ketertarikan yang masih kurang antar sesama anggota maupun juga pada kelompoknya. Hal ini terjadi

dikarenakan situasi yang ada di dalam HMJ psikologi FPK FPK KM UNP tidak mendukung dari adanya permasalahan yang terjadi pada sebagian individu pengurus dari hasil wawancara yang sudah peneliti lakukan sebelumnya yaitu: baik itu pada komunikasi antar sesama pengurus, tujuan yang dalam hal ini karena terbaginya kepengurusan baik itu kepengurusan yang berlokasi di bukittinggi dan juga di padang, komitmen untuk bertanggung jawab dalam setiap kegiatan, kontribusi dalam bertukar pendapat, dan ketertarikan antar sesama anggota dan kelompok. Dari hasil penelitian tersebut tidak selaras pada penelitian Wibisono (2001) yang mana tingkat kohesivitas pada penelitiannya berkategori tinggi. Hal ini disebabkan adanya keinginan yang tinggi untuk bisa bertahan menjadi anggota kelompok, tingginya kesatuan kelompok, tingginya usaha dalam menjaga kohesivitas kelompok, rasa bangga yang tinggi terhadap kelompoknya, kerjasama antar sesama anggota kelompok yang tinggi, dan tingginya keinginan untuk bertemu antar sesama anggota kelompok.

Pengukuran pada variabel kohesivitas kelompok dikembangkan melalui empat aspek yang disampaikan oleh Forsyth (2010) yaitu aspek yaitu kohesi sosial (*social cohesion*), kohesi tugas (*task cohesion*), kohesi perasaan (*perceived cohesion*), dan kohesi emosi (*emotional cohesion*). Aspek pertama adalah kohesi sosial (*social cohesion*), yaitu berkaitan pada ketertarikan seseorang terhadap kelompok dan orang lain yang ada di dalam kelompok. Pada penelitian ini aspek kohesi sosial berada pada kategori sedang. Artinya sebagian pengurus ada yang memiliki rasa ketertarikan yang baik pada kelompok dan orang lain seperti, saling mengenal antar sesama, saling menghargai, adanya bentuk kekeluargaan dari kebersamaan kelompok organisasi, namun ada juga sebagian pengurus memiliki rasa ketertarikan yang kurang seperti sulitnya berkontribusi.

Aspek kedua adalah kohesi tugas (*task cohesion*), yaitu merupakan upaya yang dilakukan individu untuk percaya secara keseluruhan terhadap kelompok yang didasari pada keyakinan bersama anggota untuk mampu menyelesaikan semua bagian tugas kelompok secara terampil dan efisien (Forsyth, 2010). Pada penelitian ini aspek kohesi tugas berada pada kategori sedang. Artinya sebagian pengurus ada yang memiliki upaya dalam bekerja sama dan pengoptimalan waktu guna bertanggung jawab pada penyelesaian tugas yang diberikan, namun ada juga sebagian pengurus yang kurang memiliki upaya tersebut baik itu kontribusi, kerjasama, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Aspek ketiga adalah kohesi perasaan (*perceived cohesion*), yaitu merupakan perasaan individu akan kebersamaan dan kesatuan yang didasari oleh rasa memiliki, komitmen, dan kesetiaan terhadap kelompok yang di ikuti (Forsyth, 2010). Pada penelitian ini aspek kohesi perasaan berada pada kategori sedang. Artinya sebagian pengurus memiliki perasaan akan kesetiaan antar sesama, kepercayaan, kebersamaan, dan ketertarikan pada kinerja kelompok, namun ada juga sebagian pengurus yang kurang memiliki perasaan tersebut baik itu pada kebersamaan, kenyamanan dan kesatuan.

Aspek terakhir adalah kohesi emosi (*emotional cohesion*), yaitu merupakan intensitas emosi individu dan para anggota ketika berada di dalam kelompok (Forsyth, 2010). Pada penelitian ini aspek kohesi emosi berada pada kategori sedang. Artinya sebagian pengurus mempunyai intensitas emosi yang baik ketika berada di dalam kelompok organisasi yaitu rasa kepedulian antar sesama, semangat memajukan kelompok, dan kebahagiaan yang akan berakhir pada kekompakan, namun ada juga sebagian pengurus yang memiliki intensitas emosi yang kurang baik dan bersemangat saat berada di dalam kelompok organisasi tersebut.

Kohesivitas kelompok memegang peran penting dalam keberlangsungan kegiatan keorganisaian. Putri dan Mirza (2018) menjelaskan pentingnya kohesivitas kelompok yaitu mampu mengurangi konflik antar anggota dan membangun hubungan yang baik, seperti terjalannya komunikasi dua arah dan bertukar kabar, saling memberikan semangat dan dorongan, dan akan mampu lebih banyak menghabiskan waktu bersama dengan pengurus lainnya. Seiring pentingnya kohesivitas kelompok yang kita ketahui dalam keberlangsungan keorganisasian, McGrath (dalam Taylor et al, 2009) mengatakan kelompok yang sangat kohesif memiliki kecenderungan yang dipengaruhi oleh salah satunya yaitu adanya keinginan untuk menyesuaikan (konformitas) dengan norma kelompok. Norma dan aturan pasti dimiliki

setiap organisasi dalam bentuk pola atau patokan perilaku yang baik atau tidak baik untuk diperbuat seseorang dalam situasi tertentu (Munandar, 2001). Sehingga aturan-aturan bersama yang telah disepakati, baik itu tertulis atau tidak tertulis menjadi sebuah tekanan dalam diri seseorang untuk mengkondisikan perilaku yang sebaiknya untuk dilakukan yang disebut dengan konformitas (Baron & Byrne, 2005)

Berdasarkan hasil dari analisis statistik pada variabel konformitas, bahwa secara keseluruhan pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 memiliki tingkat konformitas yang berkategori sedang. Hal tersebut dikarenakan adanya sebagian pengurus melakukan perubahan sikap dan perilaku dari adanya pengaruh sosial yang terjadi baik itu pada aturan maupun norma yang berlaku dan ada di dalam kelompok organisasi tersebut. Namun ada juga sebagian pengurus yang tidak mudah terpengaruh dari pengaruh sosial tersebut yang disebabkan pada adanya pengurus yang mandiri, minim terlibat langsung di dalam organisasi, baik itu berpendapat maupun berkontribusi dan juga kurangnya ketertarikan akan orang lain dan kelompok yang diikuti tersebut. Selaras dengan penelitian Saidah (2016) yang mana tingkat konformitas pada penelitiannya yang ber kategori sedang pula. Hal tersebut karena pada subjek penelitiannya mempunyai kecenderungan untuk berperilaku konform terhadap kelompok dan teman-temannya yaitu ketika saat mengambil keputusan subjek penelitian tersebut akan mulai mempertimbangkan pendapat dari kelompoknya dalam mengambil keputusan mengingat kelompoknya mampu memberikan informasi yang dibutuhkan.

Pengukuran pada variabel konformitas dikembangkan melalui dua aspek yang disampaikan oleh Baron dan Byrne (2005) yaitu aspek yaitu pengaruh sosial normatif, dan pengaruh sosial informatif. Aspek pertama adalah pengaruh sosial normatif, yaitu merupakan perubahan perilaku seseorang yang disebabkan oleh adanya pengaruh sosial agar mampu mengikuti keinginan orang lain dengan menyesuaikan diri dengan norma sosial yang berlaku pada kelompok. Pada penelitian ini aspek pengaruh sosial normatif dalam kategori sedang. Artinya sebagian pengurus ada yang melakukan perubahan perilaku oleh adanya pengaruh sosial di kelompok yang mereka ikuti seperti adanya aturan dan norma yang telah disepakati dan berlaku untuk diikuti agar mereka mampu diterima, disukai, dan terlihat kompak, namun ada juga sebagian pengurus yang tidak melakukan hal tersebut yang dikarenakan mereka yakin dengan apa yang ia lakukan walau orang lain tidak menyukainya, baik itu dalam bentuk komunikasi maupun kontribusi. selaras dengan penelitian Saidah (2016) yang mana tingkat sosial normatif pada penelitiannya berkategori sedang pula. Hal ini dapat dijelaskan karena pada subjek penelitian tersebut memiliki cukup untuk melakukan kecenderungan pada tindakan yang untuk disukai ataupun diterima secara sosial oleh kelompoknya.

Dan pada aspek yang terakhir adalah pengaruh sosial informatif, yaitu merupakan ketergantungan seseorang terhadap perilaku orang lain di dalam kelompok yang bersifat informasi sehingga menimbulkan kecenderungan seseorang dalam meyakini opini orang lain sebagai opini pribadi (Baron dan Byrne, 2005). Pada penelitian ini aspek pengaruh sosial informatif dalam kategori sedang. Artinya sebagian pengurus dapat berlaku benar dan mampu menerima semua pendapat baik itu informasi yang bersumber pada orang lain di dalam kelompok dan mampu membenarkan informasi yang ia terima dari dalam kelompok tersebut, namun ada juga sebagian pengurus yang belum siap akan hal tersebut karena mengedepankan pendapat pribadi dan yakin dari apa yang disampaikan. selaras dengan Saidah (2016) yang mana tingkat sosial informatif pada penelitiannya berkategori sedang pula. Maka dapat dijelaskan yaitu adanya sebagian subjek pada penelitian tersebut memiliki tujuan untuk memperoleh informasi yang bersumber dari temannya, namun ada juga sebagian yang memiliki tujuan selain memperoleh informasi dari temannya.

Berdasarkan hasil dari deskripsi diatas diperoleh kesimpulan yaitu konformitas dengan kohesivitas kelompok pada pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 tidak terdapat hubungan yang signifikan. Konformitas merupakan pengaruh sosial yang membuat seseorang akan melakukan perubahan sikap dan perilakunya dengan adanya bentuk dari pengaruh sosial normatif, dan pengaruh sosial informatif. Pada penelitian ini tingkat konformitas pada pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 dalam

kategori sedang sehingga menyebabkan tingkat kohesivitas kelompok yang terbentuk menjadi kategori sedang pula.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini mengenai hubungan konformitas dengan kohesivitas kelompok pada pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut yaitu secara keseluruhan tingkat konformitas dan tingkat kohesivitas kelompok pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022 berada dikategori sedang. Adapun berdasarkan pengujian hipotesis penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Konformitas dengan Kohesivitas Kelompok pada Pengurus HMJ Psikologi FPK KM UNP periode 2021-2022.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). Psikologi sosial jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Bravo, R., Catalán, S., & Pina, J. M. (2019). Analyzing teamwork in higher education: An empirical study on the antecedents and consequences of team cohesiveness. *Studies in Higher Education*, 44(7), 1153-1165. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1420049>
- De Dreu, C. K., & Kret, M. E. (2016). Oxytocin conditions intergroup relations through upregulated in-group empathy, cooperation, conformity, and defense. *Biological psychiatry*, 79(3), 165-173. <https://doi.org/10.1016/j.biopsych.2015.03.020>
- Faturochman. (2009). Pengantar psikologi sosial. Yogyakarta: Pinus
- Forsyth, D. R. (2010). Group Dynamics (5th ed). Amerika: Wadsworth, Cengage Learning.
- Hertz, N., & Wiese, E. (2018). Under pressure: examining social conformity with computer and robot groups. *Human Factors*, 60(8), 1–12. <https://doi.org/10.1177/0018720818788473>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. Tentang Pelaksanaan Kegiatan Organisasi Kemahasiswaan Dalam Rangka Pembinaan Kegiatan Kemahasiswaan Perguruan Tinggi Tahun 2022, Yogyakarta.
- Jovick, R. L. (1972). Cohesiveness-conformity relationship and conformity instrumentality. *Psychological Reports*, 30(2), 404-406. <https://doi.org/10.2466/pr0.1972.30.2.404>
- Lott, A. J., & Lott B. E. (1961). Group cohesiveness, communication level, and conformity. *Journal Of Abnormal and Social Psychology*, 62(2), 408-412. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0041109>
- Meinarno, E. A., & Sarwono, S. W. (2018). Psikologi sosial (2th ed). Jakarta: Salemba Humanika.
- Mikulincer, M., & Shaver, P. R. (2017). Augmenting the sense of attachment security in group contexts: The effects of a responsive leader and a cohesive group. *International Journal of Group Psychotherapy*, 67(2), 161-175. <https://doi.org/10.1080/00207284.2016.1260462>
- Munandar, A. S. (2008). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: UI-Press.
- Myers, D. G. (2010). Social psychology (10th ed). Americas: McGraw-Hill.
- Psikologi. (2021). Draf Musyawarah Besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi. Bukittinggi: HMJ Psikologi FPK KM UNP.
- Putri, M., & Mirza. (2018). Kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. *Seurune Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.24815/s-jpu.v1i1.9916>
- Qomariah, N., Musadieg, M. A., & Susilo, H. (2015) Peranan kohesivitas kelompok untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (studi pada pt. panca mitra multi perdana situbondo). *Jurnal Administrasi bisnis*, 29(1), 77-85.
- Rahail, M. M., Wahyudi, I., & Widianoro, F. W. (2020). Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan dukungan sosial bagi mahasiswa perantau yang aktif di organisasi orang muda katolik, gereja x Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 36–50.

- Saidah, I. (2016). Hubungan konformitas (*conformity*) dengan kohesivitas (*cohesiveness*) pada siswa man gondanglegi malang (Undergraduate Thesis). Retrieved from <http://etheses.uin-malang.ac.id/3724/>
- Saputro, B. M., & Soeharto, T. N. E. D. (2012). Hubungan antara konformitas terhadap teman sebaya dengan kecenderungan kenakalan pada remaja. *Insight*, 10(1), 1-15.
- Sasaki, S. (2019). Majority size and conformity behavior in charitable giving: Field evidence from a donation-based crowdfunding platform in Japan. *Journal of Economic Psychology*, 70, 36-51. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2018.10.011>
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). Psikologi sosial (12th ed). Jakarta: Kencana.
- Wibisono, P. (2001). Hubungan antara konformitas dengan kohesivitas pada anggota kelompok multilevel marketing (Undergraduate Thesis). Retrieved from https://digilib.ubaya.ac.id/index.php?page=view/daftarpustaka_detail&key=148932
- Winarsunu, T. (2009). Statistik dalam penelitian psikologi & pendidikan. Malang: UMM Press.
- Wulansari, H., Hardjajani, T., & Nugroho, A. A. (2013). Hubungan antara komunikasi yang efektif dan harga diri dengan kohesivitas kelompok pada pasukan suporter solo sejati (pasoepati). *Psikologi Candrajawa*, 1(4), 1–13.
- Young, H. P. (2015). The evolution of social norms. *economics*, 7(1), 359-387. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614-115322>
- Yusuf, M. (2014). Metode penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan (1th ed). Jakarta: Kencana.