

Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kohesivitas Kelompok

Yohana Endah Lukitasari¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This research aims to determine the correlation between organizational commitment and group cohesiveness among CBR community members in East Borneo. The research method used was a quantitative method. The sample in this research were 70 people. The data collection used a likert scale. This research used a try out method. Data analysis technique for this research used correlation product moment and hypothesis test used Pearson r correlation test from Statistical Package for Social Sciences (SPSS) program version 21. The results of this study indicate that there was a very significant correlation, with the value obtained from the results of the linearity test of correlation with f count $<f$ table ($0.964 < 2.76$) and $p = 0.533 > 0.050$ thus, the hypothesis in this study was stated linear. Based on the Pearson correlation test results obtained r count = $0.998 > r$ table = 0.235 and $p = 0.000 < 0.050$, this shows that there was a significant correlation between organizational commitment variables with group cohesiveness on CBR community members in East Borneo.*

Keywords: *organizational commitment, group cohesiveness, CBR community in East Borneo*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan kekompakan kelompok pada anggota komunitas CBR di Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang. Pengumpulan data menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode uji coba. Teknik analisis data untuk penelitian ini menggunakan korelasi product moment dan uji hipotesis menggunakan uji korelasi Pearson dari program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan, dengan nilai yang diperoleh dari Hasil uji korelasi linieritas dengan f hitung $<f$ tabel ($0,964 < 2,76$) dan $p = 0,533 > 0,050$ dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan linier. Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson diperoleh r hitung = $0.998 > r$ tabel = 0.235 dan $p = 0.000 < 0.050$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan kekompakan kelompok pada anggota komunitas CBR di Kalimantan Timur.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kekompakan kelompok, komunitas CBR di Kalimantan Timur

¹ Email: lukitasariy@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam interaksinya dewasa awal harus membuat hubungan dengan kelompok sosial sesuai yaitu komunitas sepeda motor. Komunitas motor di Samarinda yang cukup eksis dan aktif dalam kegiatan *intern* (dalam kota Samarinda) maupun kegiatan *ekstern* (luar kota Samarinda) salah satunya ialah CBR *Community* Kaltim. Permasalahan yang terjadi dalam komunitas motor adalah rendahnya perasaan untuk tetap bertahan di dalam kelompok atau yang biasa disebut kohesivitas kelompok (Sari dkk, 2015).

Beberapa penelitian menggambarkan kohesivitas sebagai akibat adanya kekuatan-kekuatan yang terjadi di dalam kelompok, sehingga anggota kelompok menginginkan untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut (Dyaram dan Kamalanabhan, 2005). Sejalan dengan Robbins (2008), dimana seorang anggota organisasi memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi disebut dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak akan tercapai (Idris, 2013).

Adanya rasa komitmen yang tinggi terhadap organisasi menurut Mulyono (2010) akan menampilkan sikap percaya terhadap nilai-nilai organisasi, berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan memiliki tekad untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Semakin anggota kelompok merasa tertarik dan makin sepekat mereka terhadap sasaran kelompok, maka semakin kohesif pula kelompoknya (Qomaria, Musadieg & Susilo, 2015).

Berdasarkan uraian fenomena yang terjadi di komunitas CBR, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian agar membuktikan secara empiris apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kohesivitas kelompok pada anggota CBR *Commuity* Kaltim.

TINJAUAN PUSTAKA

Kohesivitas Kelompok

Festinger dkk (dalam Sarwono, 2005) menyatakan kohesivitas kelompok adalah ketertarikan terhadap kelompok dan anggota kelompok kemudian dilanjutkan dengan interaksi spesial dan tujuan-tujuan pribadi yang menuntut saling ketergantungan. Zanden (dalam Dwiyatno &

Amalia, 2012) menjelaskan bahwa aspek-aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kohesivitas sebuah kelompok, yaitu:

- a. Loyalitas, meliputi perasaan setia dalam kelompok dan tidak ingin meninggalkan kelompok.
- b. Solidaritas, meliputi perasaan setia kawan, mendukung dan membantu menyelesaikan masalah anggota lain dan perhatian terhadap masalah anggota lain.
- c. Kerjasama, meliputi mampu bekerja sama dengan baik, berhasil menyelesaikan tugas bersama.
- d. Daya tarik, meliputi ketertarikan dengan anggota kelompok, kecocokan serta keikatan dengan kelompok.

Komitmen Organisasi

McShane dan Von Glinow (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai pengaruh yang paling kuat, dimana orang mengidentifikasi terhadap permintaan dan sangat termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika sumber motivasi tidak lagi hadir. Menurut Mayer, Allen, dan Smith (dalam Luthans, 2008) mendefinisikan tiga aspek mengenai komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- a. *Affective Commitment*
Affective Commitment (Komitmen Afektif) yaitu komitmen yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Seseorang ingin berada dalam suatu organisasi karena keinginan yang timbul dari diri sendiri.
- b. *Continuance Commitment*
Continuance Commitment (Komitmen Berkelanjutan) yaitu komitmen yang timbul karena adanya kebutuhan rasional. Komitmen ini muncul atas dasar untung rugi, dipertimbangkan hal apa yang harus dikorbankan bila akan menetap di dalam suatu organisasi, dengan dimensi pilihan lain, benefit, biaya.
- c. *Normative Commitment*
Normative Commitment (Komitmen Normatif) yaitu komitmen yang bersumber pada norma yang ada dalam diri individu, yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi, dirinya merasa harus bertahan karena alasan loyalitas.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat korelasional untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel

tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada (Arikunto, 2010). Penelitian korelasional untuk mengukur atau mengetahui keeratan, arah dan keberartian hubungan. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota CBR *Community* Kaltim sebanyak 70 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert yang terdiri dari skala kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode try out terpakai, yaitu teknik untuk menguji validitas dan reliabilitas dengan cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Teknik analisa data untuk pengolahan data penelitian menggunakan product moment dan pengujian hipotesis menggunakan uji pearson r correlation. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan instrumen analisis program statistik SPSS versi 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil diperhitungkan dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji analisis korelasi pearson diketahui bahwa r hitung = 0.998 > r tabel = 0.235 yang termasuk dalam kategori sangat kuat, menyatakan bahwa terdapat korelasi antara variabel yang dihubungkan. Karena r hitung atau pearson *correlation* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut searah dengan kata lain semakin tingginya komitmen organisasi maka akan semakin meningkat pula kohesivitas kelompok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dwiyanto dan Amalia (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan. Asumsinya bahwa anggota CBR *Community* Kaltim yang memiliki kohesivitas yang tinggi terhadap komunitas akan mempunyai keinginan yang rendah untuk keluar dari komunitas dimana anggota tersebut berada.

Hal ini sesuai dengan aspek kohesivitas kelompok yang dikemukakan oleh Zanden (dalam Dwiyanto & Amalia, 2012) yaitu kohesivitas dapat diukur dari loyalitas seorang anggota yang memiliki perasaan setia dalam kelompok dan tidak ingin meninggalkan kelompok.

Kusumaputri (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi merupakan hasil dari semakin tingginya tanggung jawab, kemandirian dalam pekerjaan, semakin sedikit jenis pekerjaan yang monoton,

berulang-ulang dan semakin menariknya pekerjaan tersebut.

Mayer dan Allen (2008) menyebutkan tingkat komitmen organisasi terkait dengan sejauh mana seseorang anggota mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Hogged dan Anthony (dalam Tanzaq, 2007), menyatakan bahwa komitmen organisasi yang tinggi disebabkan oleh anggota organisasi yang puas terhadap tugas dan lingkungan serta yang terlibat dengan aktivitas organisasi.

Hal di atas sesuai dengan hasil uji deskriptif dan kategori dari penelitian ini yang menunjukkan hasil pengukuran melalui skala kohesivitas kelompok yang telah diisi diperoleh mean empirik sebesar 89.13 lebih besar dari mean hipotetik sebesar 75 dan termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini membuktikan bahwa subyek berada pada kategori kohesivitas kelompok yang tinggi, adapun sebaran frekuensi data untuk skala kohesivitas kelompok bahwa anggota CBR cenderung memiliki rentang nilai kohesivitas kelompok yang berada pada kategori sedang dengan rentang nilai 82 – 99 dan frekuensi persentasenya sekitar 67.1 persen.

Mayer dan Allen (dalam Kusumaputri, 2015) menyebutkan yaitu semakin tua anggota organisasi dengan senioritas, cenderung semakin memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hubungan organisasi yang merefleksikan saling menghargai antara anggota dapat menumbuhkan komitmen pada diri mereka sendiri terhadap organisasi.

Hasil uji parsial terhadap aspek loyalitas (Y_1) dengan komitmen organisasi pada anggota CBR *Community* Kaltim menunjukkan bahwa aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek loyalitas dari variabel kohesivitas kelompok. Dibuktikan dengan nilai aspek komitmen afektif r hitung sebesar 0.807 > r tabel 0.235 dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Nilai aspek komitmen berkelanjutan r hitung 0.825 > r tabel 0.235, dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Nilai aspek komitmen normatif r hitung 0.881 > r tabel 0.235, dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Hal ini menunjukkan aspek komitmen normatif mempunyai kategori hubungan yang sangat kuat dengan aspek loyalitas yang dialami anggota CBR *Community* Kaltim.

Menurut Robbins dan Judge (2008) komitmen normatif adalah untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Secara garis besar seseorang

yang memiliki komitmen normatif yang tinggi, maka loyalitas terhadap suatu kelompok juga akan meningkat. Komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya serta norma tersebut bermanfaat bagi organisasinya.

Hal ini didukung dan hasil wawancara dengan subyek S, K, Z, dan T yang menyatakan bahwa mereka memiliki keyakinan akan tanggung jawab terhadap organisasi dan perasaan setia terhadap kelompok demi tercapainya tujuan komunitas CBR *Community*. Mereka siap berpartisipasi dan tepat waktu dalam setiap pertemuan yang dilakukan komunitas. Perilaku kohesivitas kelompok yang dimiliki setiap anggota kelompok yang tertarik pada kelompok akan bekerja lebih giat demi tercapainya tujuan suatu kelompok. Keadaan yang demikian adalah kelompok dengan kohesif yang tinggi akan lebih produktif dari pada kelompok yang kurang kohesif (Walgito, 2007).

Hasil uji parsial terhadap aspek solidaritas (Y_2) dengan komitmen organisasi pada anggota CBR *Community* Kaltim menunjukkan bahwa aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek solidaritas dari variabel kohesivitas kelompok. Dibuktikan dengan nilai aspek komitmen afektif r hitung sebesar $0.749 > r$ tabel 0.235 dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Nilai aspek komitmen berkelanjutan r hitung $0.843 > r$ tabel 0.235 , dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Nilai aspek komitmen normatif r hitung $0.803 > r$ tabel 0.235 , dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Hal ini menunjukkan aspek komitmen berkelanjutan mempunyai kategori hubungan yang sangat kuat dengan aspek solidaritas yang dialami anggota CBR.

Menurut Mayer, Allen dan Smith (dalam Luthans, 2008) komitmen berkelanjutan muncul karena adanya kebutuhan rasional. Komitmen ini muncul atas dasar untung rugi, dipertimbangkan hal apa yang harus dikorbankan bila akan menetap di suatu organisasi.

Hal ini didukung dan hasil wawancara dengan subyek D, I, J, dan S yang menyatakan ketika ada acara komunitas motor yang diadakan di luar kota seperti *anniversary*, pertemuan gabungan antar komunitas motor CBR, rapat gabungan antar komunitas motor CBR, mereka dan anggota CBR *Community* Kaltim yang lain akan berpartisipasi dan berangkat bersama-sama ke acara tersebut, meskipun harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit dan butuh memakan waktu yang cukup lama untuk

mencapai ke tempat acara tersebut. Hal tersebut merupakan bentuk dari komitmen berkesinambungan dimana dedikasi anggota dalam melangsungkan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban pada organisasi (Katner dalam Sopiah, 2008).

Pada hasil uji parsial selanjutnya menunjukkan aspek kerjasama (Y_3) dengan komitmen organisasi pada anggota CBR *Community* Kaltim menunjukkan bahwa aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek kerjasama dari variabel kohesivitas kelompok. Dibuktikan dengan nilai aspek komitmen afektif r hitung sebesar $0.811 > r$ tabel 0.235 dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Nilai aspek komitmen berkelanjutan r hitung $0.796 > r$ tabel 0.235 , dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Nilai aspek komitmen normatif r hitung $0.809 > r$ tabel 0.235 , dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Hal ini menunjukkan aspek komitmen afektif mempunyai kategori hubungan yang sangat kuat dengan aspek kerjasama yang dialami anggota CBR *Community* Kaltim.

Hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian Kartika (2011), bahwa yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. Dengan kata lain anggota CBR *Community* Kaltim yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka kerjasama terhadap suatu kelompok juga akan meningkat. Anggota organisasi yang berkomitmen dengan organisasinya berdasarkan aspek afektif, melakukan pekerjaannya karena memang menginginkan dan tetap bertahan dalam organisasi karena mereka memandang hubungan personal yang terjalin dengan organisasi sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai anggota lain yang ada di organisasi yang diikutinya.

Allen dan Mayer (dalam Sopiah, 2008) menyebutkan bahwa adanya variabel disposisional yang mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen organisasi, karena adanya perbedaan pengalaman pada masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

Hasil uji parsial selanjutnya terhadap aspek daya tarik (Y_4) dengan komitmen organisasi pada anggota CBR *Community* Kaltim menunjukkan bahwa aspek komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang signifikan dengan aspek daya tarik

dari variabel kohesivitas kelompok. Dibuktikan dengan nilai aspek komitmen afektif r hitung sebesar $0.860 > r$ tabel 0.235 dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Nilai aspek komitmen berkelanjutan r hitung $0.742 > r$ tabel 0.235 , dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Nilai aspek komitmen normatif r hitung $0.844 > r$ tabel 0.235 , dan nilai $p = 0.000 < 0.050$. Hal ini menunjukkan aspek komitmen afektif mempunyai kategori hubungan yang sangat kuat dengan aspek daya tarik yang dialami anggota CBR *Community* Kaltim.

Hasil hipotesis di atas sejalan dengan hasil penelitian oleh Purwaningtyastuti dkk (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok. Kohesivitas dalam kelompok merupakan gejala yang kompleks yang disebabkan oleh kombinasi daya tarik atau daya tolak terhadap masing-masing anggota. Dalam interaksi, anggota tertarik pada orang lain, maka ia akan mengadakan interaksi dengan anggota lain yang bersangkutan. Dengan demikian kertertarikan secara tidak langsung akan berpengaruh pada kohesi yaitu melalui interaksi.

Tingkatan komitmen organisasi yang tinggi dikarakteristikkan oleh penerimaan yang kuat kepada nilai-nilai organisasi dan kesediaan untuk memperluas usaha agar tetap berada dalam kelompok (Reichers, dalam Kusumaputri 2015). Hal ini terjadi karena kepercayaan yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

Robbin (2002) menyatakan semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai dengan adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kohesivitas kelompok pada anggota CBR *Community* Kaltim. Artinya semakin tinggi perilaku komitmen organisasinya maka semakin tinggi pula kohesivitas terhadap kelompoknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Anggota tetap mengikuti kegiatan-kegiatan positif yang dilaksanakan oleh CBR *Community* Kaltim dan tetap menghormati peraturan-peraturan yang berlaku dalam komunitas sehingga diharapkan dapat mempertahankan keaktifan anggota dalam komunitas sehingga kohesivitas kelompok tetap yang diikutinya tetap terjaga. Anggota sebaiknya mengetahui setiap permasalahan yang dialami komunitas sehingga dapat ikut serta mencari solusi untuk menyelesaikan permasalahan di CBR *Community* Kaltim. Anggota juga diharapkan selalu menanamkan rasa memiliki terhadap komunitas agar tetap terjaga komitmen dalam komunitas CBR *Community* Kaltim.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema yang sama, disarankan untuk lebih fokus terhadap tempat penelitian, dan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku kohesivitas kelompok dengan cara menambah jumlah variabel bebas penelitian untuk mendapatkan hasil yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen., & Meyer. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuanance and Normative Commitment to Organitazion*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwityanto, A., & Amalia, P. A. (2012). Hubungan antara kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi pada karyawan. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami*. (7). 270-276.
- Idris, A. (2013). Hubungan antara komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dosen. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 45-55.
- Kusumaputri, E. S. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanitas*. 10 (10), 75-86.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior, an Evidence-Based Approach*. New York: The McGrow, Hill Companies.
- McShane, S. L., & Von, G. M. A. (2010). *Organizational Behaviour-Emerging*

- Knowledge and Practice for The Real World 5th Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Mulyono, W. A. (2010). *Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja (STK) dengan Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Islam Fatimah Cilacap*. [Tesis]. Depok. Program Magister Keperawatan Universitas Indonesia.
- Qomaria, N., Musadieg, M. A., & Susilo, H. (2015). Peranan Kohesivitas Kelompok Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Kondusif. *eJurnal administrasi Bisnis*. 29 (1). 78.
- Robbins, S., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Y., Erlyani, N., & Akbar, S. N. (2015). Peranan Komunikasi Interpersonal terhadap Kohesivitas Kelompok Pada Komunitas Motor di banjarbaru. *Jurnal Psikologi*. 2 (1). 103-107.
- Sarwono, S. W. (2005). *Psikologi Sosial: Psikologi Kelompok dan Terapan (Cetakan Kedua)* Jakarta: Balai Pustaka.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Walgito, B. (2007). *Piskologi Sosial: Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Andi Offset.