

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini banyak terdapat industri minuman dalam kemasan siap saji. Berbagai perusahaan mulai ramai-ramai meluncurkan produk-produk minuman dalam kemasan siap saji yang praktis dan dapat dibeli dengan mudah oleh konsumen. Dalam hal ini tentu saja minuman yang praktis untuk dibawa kemana saja dan diminum kapan saja dapat membantu dahaga dan mengurangi dehidrasi mengingat Indonesia yang memiliki iklim tropis.¹

Saat ini industri makanan dan minuman merupakan peluang besar yang memiliki kontribusi tinggi bagi perekonomian Indonesia sebesar 5,55% produk domestik bruto nasional dan 31% produk domestik bruto industri pengolahan nonmigas. Tommy, pada penelitiannya menjelaskan apabila Indonesia memiliki SDA serta lokasi yang strategis, sehingga sudah waktunya bagi Indonesia untuk bangun menjadi sebuah pusat industri bagi bahan mentah (baku) makanan di Asia guna menarik investor asing agar tertarik mempunyai basis di Indonesia baik produsen maupun importir. Merujuk pada sisi dalam negeri, pemain lokal harus pandai dalam memperkuat produksi bahan mentah sehingga memperpendek rantai pasokan dan meningkatkan efisiensi untuk produsen makanan. Para usahawan maupun masyarakat diharapkan mampu mengenali potensi dan mengembangkan SDA yang ada di Indonesia dengan

¹ Juliana, "Pengaruh Brand Image Dan Product Knowledge Terhadap Purchase Intention Produk Minuman Nu Green Tea Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Dan Akuntansi Universitas Pelita Harapan Karawaci," *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi* 7, No. 2 (Desember 2018): 30.

melihat kemungkinan besar pada sektor bahan mentah makanan dan minuman yang tentunya telah didukung dengan penelitian memadai.²

Salah satu produk minuman yang saat ini sedang berkembang dengan pesat adalah minuman teh dalam kemasan siap saji. Beberapa orang Indonesia menjadikan teh sebagai minuman favorit untuknya, mengingat teh adalah produk minuman terlaris di Indonesia.³ Berdasarkan penelitian Atmaja dkk menjelaskan jika teh termasuk dalam kategori minuman nomor dua yang menjadi konsumsi masyarakat setelah air putih yang disajikan dalam berbagai acara maupun dapat dinikmati dalam berbagai kondisi cuaca. Hal ini didukung dengan fakta bahwa konsumsi teh di Indonesia mencapai 350gram /kapita /tahun, dimana perkiraan dalam satu hari 120 ml teh dikonsumsi. Namun tingkat konsumsi ini jika dibandingkan dengan negara-negara lain yang lebih kecil masih terbilang rendah. Hal ini dapat diketahui dari hanya 350gram /kapita /tahun yang dikonsumsi yang dibandingkan dengan jumlah penduduk padat di Indonesia sehingga angka konsumsi ini merupakan angka yang rendah. Sri Lanka yang berpenduduk 167 juta jiwa mengkonsumsi teh sebesar 1,36kg /kapita /tahun. Lebih dari itu masyarakat Inggris mengkonsumsi 2,5kg /kapita /tahun, hal ini erat kaitannya dengan kebiasaan konsumsi teh saat sarapan.⁴

² Tommy Pratama, "Pengaruh Kualitas Produk Dan Citra Merek Terhadap Preferensi Merek Pada Dum Dum Thai Tea Di Kelapa Gading Studi Empirik Pada Dum Dum Thai Tea Kelapa Gading," *Program Studi Manajemen*, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, 3. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1110/>.

³Juliana. Pengaruh Brand Image. 30.

⁴ Robertus Erik Danar Dwi Atmaja, et. All., "Perilaku Konsumsi Teh Di Kecamatan Wonosari Kabupaten Gunung kidul Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta" *Jurnal Masepi* 3, No. 2 (Oktober 2018): 2.

Menengok beberapa tahun kebelakang, minuman cepat saji dengan bahan baku teh mulai masuk menembus pasar Indonesia yaitu thai tea. Thai tea merupakan varian teh yang diketahui berasal dari Negeri Gajah Putih Thailand. Thai tea juga merupakan retail pertama yang mempopulerkan teh ini di pasar Indonesia. Thai Tea merupakan minuman dengan konsep sederhana yang disajikan dengan pilihan rasa serta pembuatan yang cepat.⁵

Seperti halnya minuman teh yang kini digemari di Kabupaten Nganjuk yaitu Chang Chung Thai Tea. Chang Chung Thai Tea merupakan salah satu outlet minuman yang menyajikan teh susu ala thailand di Kabupaten Nganjuk. Kepala cabang menjelaskan jika chang chung thai tea di kembangkan di Kabupaten Nganjuk sebagai bentuk memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat di Kabupaten Nganjuk, serta juga sebagai bentuk investasi bagi pemilik produk minuman ini. Selain itu Chang Chung Thai Tea merupakan salah satu minuman *thai tea* yang banyak diminati masyarakat di Kabupaten Nganjuk sebelum pandemi dan pasca pandemi, meski saat pandemi Covid-19 sempat mengalami penurunan konsumen.⁶ Kepala cabang Chang Chung Thai Tea Kabupaten Nganjuk menjelaskan :

selama pandemi Covid-19 di tahun 2019 chang chung thai tea sempat mengalami penurunan omset diawal pandemi. Sebelum pandemi omset yang saya dapat sekitar 12-14 juta perbulan, ketika pandemi omset yang saya dapat jadi sekitar 9-10 juta perbulannya. Untuk bertahan dikondisi tersebut kami sempat menutup beberapa outlet, serta dalam merekrut karyawan pimpinan menerapkan penyeleksian karyawan yang begitu ketat untuk meminimalisir kerugian. Namun pimpinan tetap memberikan promo-promo seperti yang dilakukan sebelum terjadinya covid-19 untuk menarik konsumen membeli. Karena selama pandemi omset yang didapat mengalami penurunan yang signifikan, tapi ditahun 2021 chang chung thai mulai

⁵ Bergita Satti Manglo, et . All., “Daya Tarik Promosi, Harga Dan Kualitas Produk Dimediasi Preferensi Konsumen Terhadap Minat Beli Minuman Thai Tea Di Kota Makassar”, *Jurnal of Business and Management* 4, No. 1 (Desember 2021): 105.

⁶ Galih, Kepala Cabang Chang Chung Thai Tea Nganjuk, 30 Desember 2021.

mengalami peningkatan omset kembali 13-15 juta perbulan dan pimpinan mulai berani membuka cabang lagi di beberapa daerah. Dari situ sampai sekarang omset yang didapat per tiap outlet hampir rata-rata sama setiap bulannya, kecuali jika kami sedang memberikan promo omset yang didapat bisa dua kali lipat dari biasanya dengan jumlah besaran sekitar 16 jutaan . Tapi untuk wilayah Nganjuk Kota sendiri peminat Chang Chung Thai Tea lebih banyak dari daerah lainnya.⁷

Sedangkan berdasarkan wawancara awal yang dilakukan pada konsumen Chang Chung Thai Tea yang menyukai produk minuman ini. Ia menjelaskan jika konsumen Chang Chung Thai Tea rata-rata adalah anak remaja. Namun tak jarang juga orang dewasa juga menyukai minuman tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu konsumen tetap Chang Chung Thai Tea yakni mbak Ririt ia mengatakan jika:

menurut saya, karena saya merupakan orang yang menggemari es dari dulu. Chang Chung Thai Tea merupakan minuman favorit saya, karena rasanya dapat diterima oleh lidah saya dan harganya cukup terjangkau jika dibandingkan dengan minuman lain di Kabupaten Nganjuk. Saya juga sudah mencoba diberapa outlet Chang Chung Thai Tea dan rasa yang dimiliki oleh Chang Chung Thai Tea memiliki rasa yang konsisten. Selain itu pelayanannya yang ramah dan kita bisa request untuk pemberian gula, susu, atau bahan lainnya. Namun di beberapa minuman siap saji lainnya kita tidak dapat request untuk takaran bahannya. Hampir setiap hari saya selalu membeli minuman ini, kadang setiap hari minimal saya membeli 2 buah. Serta yang membuat saya suka dengan produk minuman ini adalah promo yang ditawarkannya, terkadang ada promo minuman yang harga berkisar 9 ribu jadi Cuma 5 ribu, dan juga terkadang ada promo beli satu gratis satu, ada juga beli dua gratis satu. Saya pernah membeli ketika promo dan ternyata disana begitu antri dan mayoritas konsumen merupakan anak-anak remaja. Ujarnya.⁸

Selain mbak Ririt ada beberapa konsumen yang mengatakan hal sama jika mereka menyukai Chang Chung Thai Tea karena rasa yang mampu diterima oleh lidah masyarakat nganjuk, serta harga yang terjangkau membuat mereka mengatakan jika sepadan untuk membeli minuman tersebut, apalagi diskon yang ditawarkan dari produk minuman ini dapat menambah minat beli pada

⁷ Galih, Kepala Cabang Chang Chung Thai Tea Nganjuk, 22 September 2022.

⁸ Ririt, Konsumen Chang Chung Thai Tea Nganjuk, 1 Agustus 2022.

konsumennya. Serta banyaknya cabang yang berada di keseluruhan Kabupaten Nganjuk, membuat minuman ini mudah ditemui oleh konsumen. Hal ini membuat Chang Chung Thai Tea digandrungi beberapa peminatnya dan dijadikan minuman favorit, serta salah satu minuman yang memiliki konsumen terbanyak di Kabupaten Nganjuk.⁹

Karena pada umumnya masyarakat nganjuk sendiri memiliki tingkat konsumsi yang rendah dari pada daerah lain seperti Kediri, serta lebih menyukai makanan atau minuman yang memiliki harga yang cukup murah. Hal tersebut sesuai pernyataan Ketua DPC Partai Demokrat Endah Sri Murtini yang dikutip dari suaraburuh.com, yang mengatakan jika keadaan ekonomi masyarakat nganjuk sendiri belum begitu pulih. Hal tersebut dibuktikan dari daya beli atau daya konsumtif masyarakat nganjuk yang masih belum stabil dan pasar-pasar yang masih lesu.¹⁰ Peran sektor industri berkaitan erat dengan fungsi penting SDM dalam suatu organisasi/perusahaan. Hal ini dikarenakan SDM adalah peran utama pada seluruh aktivitas yang dijalankan pada sebuah organisasi selain sumber daya lainnya. Karyawan adalah satu dari aset perusahaan yang penting. Karyawan memiliki fungsi dan tugas dalam perencanaan, pelaksanaan serta pengendalian dan akan berperan aktif guna mencapai sebuah tujuan.¹¹

⁹ Observasi, Konsumen Cabang Chang Chung Thai Tea Nganjuk, 2 Agustus 2022.

¹⁰ Kuswanto Aji, "Runing Konten BBM Masih Menarik, Partai Demokrat Nganjuk: Jangan Melukai Hati Rakyat", dikutip pada tanggal 9 Oktober 2022.

¹¹ Nurul Qomaria, "Peranan Kohesivitas Kelompok Untuk Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif (Studi Pada Pt. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo)," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 1, No. 29 (Desember 2015): 78.

Lingkungan kerja yang mendukung merupakan kondisi lingkungan kerja yang mampu menciptakan rasa aman serta nyaman pada karyawan ketika melakukan pekerjaannya, sehingga lingkungan kerja yang mendukung dapat membentuk karyawan dalam agar melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin sesuai target yang dikehendaki. Suasana yang mencerminkan kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri merupakan kondisi yang ingin dibentuk pada suatu lingkungan kerja, untuk membentuk keadaan yang tenang dan lebih rukun sehingga karyawan yang memiliki motivasi akan dapat leluasa berinteraksi dengan sesama anggota kelompok.¹²

Hartinah sebagaimana dikutip dari Nurul Qomaria menjelaskan apabila ketertarikan dalam suatu kelompok akan muncul oleh kejelasan keberhasilan dalam pencapaian tujuan, karakteristik kelompok yang memiliki relasi terhadap kebutuhan dan nilai pribadi, kerjasama setiap anggota, serta pandangan bahwa kelompok tersebut lebih menunjukkan keuntungan dibanding yang lain. Anggota akan tampak antusias akan pekerjaan dan memiliki loyalitas tinggi dengan mengorbankan kepentingan pribadi di atas kelompok. Setiap anggota bersedia menerima tanggung jawab atas aktivitas yang berguna untuk memenuhi kewajibannya. Hal tersebut menggambarkan adanya kesatuan, kekeluargaan, ketertarikan, dan keeratn dari anggota kelompok dimana hal tersebut adalah sebagai definisi dari kohesivitas kelompok.¹³

¹² Ibid.

¹³ Ibid.

Kohesivitas kelompok merujuk pada seberapa jauh anggota kelompok memiliki ketertarikan antara individu serta berfikir jika dirinya memiliki andil sebagai komponen dari kelompok itu. Kelompok yang mempunyai kohesivitas tinggi, maka masing-masing anggota kelompok akan mempunyai tanggung jawab yang tinggi juga. Kelompok yang mempunyai taraf kohesivitas yang rendah, tidak mempunyai rasa ketertarikan antara masing-masing individu. Kohesivitas bergantung pada kualitas tempat kerja, fisik, keterikatan antara perseorangan yang dipunyai masing-masing individu dalam kelompoknya. Semakin anggota kelompok merasakan adanya ketertarikan serta makin sependapat mereka pada tujuan kelompok, maka semakin kohesif juga kelompoknya.¹⁴

Berdasarkan wawancara awal kepada kepala cabang Chang Chung Thai Tea, menjelaskan jika Chang Chung Thai Tea memiliki 19 cabang di Kabupaten Nganjuk, dalam satu cabang outlet memiliki 1-2 karyawan. Kepala cabang Chang Chung Thai Tea juga menjelaskan untuk membentuk kohesivitas kelompok (kekompakan) dan kekeluargaan serta ketertarikan antara sesama karyawan semua outlet di Kabupaten Nganjuk. Pimpinan sering mengadakan acara perkumpulan seperti evaluasi untuk semua cabang, acara ulang tahun chang chung thai tea, dan beberapa acara lain. Serta pimpinan juga mengadakan sistem pengoperan karyawan untuk ditempatkan di outlet lainnya. Dengan tujuan untuk mempererat silaturahmi antara karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan merasa nyaman ketika bekerja.¹⁵

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Galih, Kepala Cabang Chang Chung Thai Tea Nganjuk, 30 Desember 2021.

Carron mengatakan jika kohesivitas kelompok dibagi menjadi dua aspek yaitu kohesivitas sosial dan kohesivitas tugas. Kohesivitas sosial mempunyai prinsip jika semua bagian dari kelompok mempunyai kenyamanan untuk bersama dan juga dapat disebut aspek tersebut mempunyai karakteristik interpersonal. Selanjutnya dalam aspek tugas, setiap individu mencerminkan jika kerjasama tim adalah suatu penjabaran dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkarakter serta tegas, seperti yang dijelaskan Laura karyawan Chang Chung Thai Tea, jika karyawan memiliki tanggung jawab membuka outlet tepat pukul 09.00 WIB.¹⁶

Dalam penelitian Putrianti dijelaskan jika terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kohesivitas dalam kelompok yaitu : kejelasan peran setiap keanggotaan kelompok, adanya budaya organisasi dalam kelompok, kesadaran diri dari setiap anggota, pengetahuan tentang kelompok, keterikatan kepada kelompok.¹⁷

Hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan Chang Chung Thai Tea Laura menyatakan bahwa untuk menumbuhkan kekompakan di Chang Chung Thai Tea dilakukan adanya pengoperan karyawan yang diterapkan tiap beberapa bulan sekali yang bertujuan agar karyawan lebih mengenal karyawan di outlet yang lain. Serta sistem yang mengharuskan karyawan untuk mengunjungi outlet lain ketika bahan yang ada di outletnya kehabisan, dari situ menambah kekompakan antara karyawan. Karena adanya sistem tersebut membuat beberapa karyawan memiliki kekompakan, serta tanggung jawab

¹⁶Didik Widiantoro, Icha Herawati, "Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Kepemimpinan Karyawan. 63."

¹⁷ Flora Grace Putrianti, "Semangat Kerja Ditinjau Dari Kohesivitas Kelompok Kerja Pada Mitra Pemasaran Di Ksb Regional V Yogyakarta", *Jurnal SPIRITS* 3, No.1 (November 2012): 23.

dalam menjalankan tugasnya. Dari adanya kokompakan dan kerjasama yang dilakukan oleh karyawan membuat karyawan merasakan kenyamanan dan beberapa karyawan tetap bertahan untuk bekerja di Chang Chung Thai Tea, karena ada beberapa karyawan yang bekerja hampir 2 tahun. Sedangkan bagi karyawan baru menurutnya kepala cabang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dimana karyawan baru akan sepenuhnya dibimbing agar segera mampu menyesuaikan dengan yang lain, tak hanya itu pimpinan juga tidak segan memberikan bonus kepada karyawan untuk lebih membuat mereka semangat bekerja¹⁸

Selain kekompakan yang ditunjukkan, sebenarnya dibalik kekompakan karyawan, tidak jarang beberapa karyawan juga mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan merasa minimnya penghasilan yang didapatkan saat bekerja dioutle Chang Chung Thai Tea kurang mencukupi kebutuhan hidupnya. Hal ini yang akhirnya membuat karyawan memilih mengundurkan diri dan lebih memilih untuk bekerja dipabrik. Berdasarkan pendapat Galih kepala cabang chang chung thai tea jika ia membuka lowongan kerja hanya untuk mereka yang serius bekerja, dan untuk mereka yang mau belajar. Namun tak jarang juga karyawan yang melamar terkadang menjadikan pekerjaan di Chang Chung Thai Tea adalah pekerjaan cadangan yang kemudian setelah mendapat pekerjaan yang lain seperti dipabrik mereka memutuskan mengundurkan diri.¹⁹

Dalam hal ini dapat dikatakan jika kohesivitas kelompok yang tinggi dapat memiliki korelasi terhadap keefektifan kelompok, penilaian terhadap

¹⁸ Laura, Karyawan Chang Chung Thai Tea Nganjuk, 3 Agustus 2022.

¹⁹ Galih, Kepala Cabang Chang Chung Thai Tea Nganjuk, 10 September 2022.

kinerja, serta partisipasi anggota dalam kelompok kerja. Faktor yang mempengaruhi tingginya kohesivitas dalam kelompok diantaranya komunikasi yang bagus antara sesama karyawan, suasana kerja yang menyenangkan, serta gaji yang besar. Level kohesivitas yang tinggi biasanya bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi kelompok karena kohesivita kelompok juga diartikan sebagai kekuatan, baik positif maupun negatif, yang menyebabkan anggota tetap bertahan dalam kelompok.²⁰

Berbeda dengan kelompok yang memiliki kohesivitas yang rendah menyebabkan anggota kelompok tidak memiliki ketertarikan pada anggota kelompok kerjanya. Menurut De Paola sebagaimana dikutip dari Rahma Hidayati, rendahnya kohesivitas kelompok ditandai dengan rendahnya kemampuan beradaptasi yang buruk, suasana kelompok kerja yang cenderung gaduh dan membuat tidak nyaman, rendahnya rasa aman dan kesadaran kelompok, rendahnya komitmen kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, ketidak mampuan untuk mencapai tujuan kelompok, faktor tersebut ditandai dengan ketidak mampuan untuk memecahkan masalah kelompok.²¹

Dalam Islam, manusia diingatkan untuk melakukan segala pekerjaan, dikoordinasikan dengan disiplin, kompak, dan saling bekerja sama agar terbentuk sistem kerja yang kuat dan mampu bertahan dari berbagai halangan yang akan dilalui organisasi, layaknya pondasi bangunan yang kuat dan tersusun rapi, sebagaimana dalam Q.S Ash-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُفْعَلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُورٌ

²⁰ Rahma Hidayati, et.all, "Pengaruh Pelatihan Team Building Terhadap Kohesivitas Tim Marketing pada PT X" *Jurnal Psikologi* 16, No. 2 (2020): 39-40.

²¹ Ibid.

Artinya: “ *Sesungguhnya Allah Mencintai oerang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.* ”²²

Berdasarkan Penelitian Dwi Rahayu dijelaskan bahwa kohesivitas kelompok selaku variabel mediasi terhadap pengaruh variabel independen budaya organisasi dan pemberdayaan karyawan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hal itu mendasari sangkaan yang menjelaskan jika budaya organisasi yang mumpuni mampu memberdayakan karyawan serta kohesivitas tim mampu dicapai jadi dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.²³

Sharplin berpendapat jika budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan pada suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. anggapan serta prinsip dalam budaya organisasi itu menitik beratkan terhadap apa yang disadari atau tidak dapat memadukan sebuah organisasi. anggapan dan prinsip itu memutuskan tingkah laku dari individu di dalam sebuah organisasi. Untuk menciptakan budaya kerja atau organisasi tidaklah mudah, diperlukan pemimpin yang dapat memahami seluruh persoalan dan apa yang diperlukan selama pemecahan masalah, komunikasi dapat dijadikan upaya dalam *win-win solution* akan semua persoalan apabila dikatakan dengan argumen yang jelas serta memiliki dampak baik, dapat lebih

²² Muhammad Rizky Dharmawan, et. All., “Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin” *Jurnal Al Husna* 2, No. 1 (April 2021): 47.

²³ Dwi Rahayu, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kohesivitas Tim Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Dan Liris Cemani Sukoharjo)” (Skripsi, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2019): 6.

mudah diterima, sebab seluruh masukan dan kebijakan yang dikeluarkan maka dapat mendukung stimulus untuk seluruh karyawan. Adapun kebijakan yang tidak populer atau dianggap tidak nyaman bagi karyawan tetapi baik untuk produktifitas.²⁴

Budaya organisasi menjadi perekat antar warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Yang demikian itu bukanlah hal yang tidak mungkin, karena Allah SWT mengingatkan dalam surah Yunus ayat 47-49.²⁵

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ ۖ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: Tiap-tiap umat mempunyai rasul, maka apabila telah datang rasul mereka diberikanlah keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya:47.

وَيَقُولُونَ مَتَىٰ هَذَا الْوَعْدِ إِن كُنتُمْ صَادِقِينَ

Artinya: Mereka mengatakan: “Bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar?”: 48.

قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ ۗ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ ۚ إِذَا جَاءَ أَجَلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً ۗ وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ

Artinya: Katakanlah: “Aku tidak berkuasa mendatangkan kemudharatan dan tidak (pula) lemanfaatan kepada diriku, melainkan apa yang dikehendaki Allah”. Tiap-tiap umat mempunyai ajal. Apabila telah datang ajal mereka,

²⁴ Ujang Wawan Sam Adinata, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 2, No. 9 (Oktober 2015): 138–39.

²⁵ Djamaluddin Perawironegoro, “Budaya Organisasi Studi Tematik dalam Al-Qur ' an dan Hadits” *Jurnal Holistic Al- Hadis* 1, No. 2 (2015): 3.

*maka mereka tidak dapat mengundurkannya barang sesaat pun dan tidak (pula mendahulunkan(nya):49.*²⁶

Galih kepala cabang Chang Chung Thai Tea mengatakan jika budaya organisasi yang berkembang dalam usaha minuman ini adalah pimpinan dan dirinya sebagai kepala cabang tidak pernah menekan dan memberi target yang berat untuk karyawannya, menurutnya karyawan yang belum berpengalaman juga berhak untuk belajar untuk mendapatkan pengalaman. Serta pimpinan dan dirinya selalu mengatakan jika ketika ada masalah sesama karyawan dapat langsung bicara ke dirinya sebagai kepala cabang agar tidak terus menerus ada perseteruan, terkadang karyawan juga bersaing dalam mendapatkan gaji namun dalam hal ini mereka yang memiliki gaji rendah akan langsung menemui kepala cabang untuk mendapatkan lembur agar mendapatkan bonus yang membua gaji sama dengan karyawan lain.²⁷

Kebijakan budaya organisasi adalah pengatur dan faktor pada pembentukan karakter serta tingkah laku seseorang yang menyangkut diri selama aktivitas organisasi berlangsung. Menurut individu ataupun kelompok, karyawan tidak mampu melepaskan diri dari budaya organisasi. Semakin baik budaya yang berjalan pada sebuah lembaga, maka dapat berdampak pada kinerja pegawai, sehingga terdapat kesenangan tersendiri yang dijumpai karyawan saat bekerja di sebuah lembaga.²⁸

²⁶ Ibid.

²⁷ Galih, Kepala Cabang Chang Chung Thai Tea Nganjuk.

²⁸ Djuremi, et., all. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang," *Journal Of Management* 2, No. 2 (Maret 2016): 3.

Dalam penelitian ini, alasan peneliti tertarik untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi dengan tingkat kohesivitas kelompok pada karyawan outlet Chang Chung Thai Tea di Kabupaten Nganjuk ialah dikarenakan chang chung thai tea merupakan minuman yang sedang populer di kabupaten nganjuk dengan perkembangan cabang yang cukup pesat yang kini telah memiliki 19 cabang, dan Chang Chung Thai Tea di Kabupaten Nganjuk merupakan cabang dari perusahaan chang chung thai tea yang cukup laris dibandingkan cabang yang lainnya seperti Jombang dan Pare, serta kekeluargaan karyawan yang cukup baik di semua outlet Kabupaten Nganjuk. Serta dalam penelitian ini peneliti menawarkan subjek dan objek pembaruan di dalam penelitian ini. Dari penjelasan dan penemuan dilapangan yang menyokong alasan peneliti untuk mengambil subjek karyawan Chang Chung Thai Tea. Berdasarkan uraian di atas peneliti ingin mengkaji permasalahan yang menekan pada hubungan antara budaya organisasi dengan tingkat kohesivitas kelompok pada karyawan dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Tingkat Kohesivitas Kelompok Pada Karyawan Outlet Chang Chung Thai Tea Di Kabupaten Nganjuk.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat budaya organisasi pada karyawan outlet Chang Chung Thai Tea di Kabupaten Nganjuk?
2. Bagaimana tingkat kohesivitas kelompok pada karyawan outlet Chang Chung Thai Tea di Kabupaten Nganjuk?

3. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kohesivitas kelompok pada karyawan outlet Chang Chung Thai Tea di Kabupaten Nganjuk?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi pada karyawan outlet Chang Chung Thai Tea di Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui tingkat kohesivitas kelompok pada karyawan outlet Chang Chung Thai Tea di Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui ada hubungan antara budaya organisasi dengan kohesivitas kelompok pada karyawan outlet Chang Chung Thai Tea di Kabupaten Nganjuk.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan supaya mampu memberikan informasi baru, wawasan dan pengetahuan yang dapat memperkaya khasanah keilmuan, khususnya dalam bidang psikologi sosial mengenai kohesivitas dan budaya organisasi pada suatu organisasi.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi karyawan

Penelitian ini diharapkan agar mampu mendorong kinerja karyawan lebih optimal agar tujuan organisasi tercapai, serta bagaimana proses kohesivitas tersebut mampu memengaruhi individu sehingga karyawan mempunyai kohesivitas kelompok yang baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk merancang program peningkatan kerja karyawan memperluas dan mendalami lingkup penelitian budaya organisasi dan kohesivitas kelompok.

E. Penelitian Terdahulu

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Asnaida Nasution et. all yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Siringo Ringo” Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis data Uji Validitas dan Reabilitas dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja. Dalam hal ini budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja karyawan. Nilai-nilai budaya organisasi menjadi panutan karyawan dalam berperilaku sehingga sehingga mempengaruhi dan mengarah pada terciptanya kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi mampu memberikan kontribusi untuk terbentuknya kekohesifan sehingga terciptanya kepuasan

kerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja karyawan.²⁹

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama mencari pengaruh variabel (X) budaya organisasi terhadap variabel (Y) kohesivitas kelompok. Perbedaan pada penelitian diatas adalah penelitia diatas menggunakan teknik analisis data validitas dan reliabilitas saja. Namun pada penelitian ini ternik analisis data yaitu *product moment pearson*. Selain itu subjek pemelitian dalam penelitian diatas karyawan di PT. Siringo Ringo, sedangkan subjek dalam penelitian ini karyawan Chang Chung Thai Tea Kabupaten Nganjuk.

2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marhisar Simatupang yang berjudul “Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Koperasi” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran budaya organisasi terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* pada karyawan koperasi di kota Medan Kecamatan Medan Tuntungan. Subjek penelitian ini adalah 80 orang karyawan dari tiga koperasi yang ada di Kecamatan Medan Tuntungan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling aksidental. Data penelitian diperoleh dengan menggunakan dua skala dalam model skala *Likert*, yaitu skala budaya organisasi dan *organization citizenship behavior (OCB)*. Reliabilitas skala budaya organisasi adalah 0,798 dari 22

²⁹ Asnaida Nasution, et. all, “Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Siringo Ringo”, *Sultanist: Jurnal Manajemen dan Keuangan* 9, No. 2 (2021): 116.

item dan reliabilitas skala *organization citizenship behavior (OCB)* adalah 0,727 dari 17 item. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan korelasi *regresi sederhana* diperoleh nilai koefisien dengan koefisien R sebesar 0.532 dengan nilai p signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan koefisien R sebesar 0.532, yang memiliki arti bahwa kontribusi budaya organisasi terhadap OCB sebesar 28.3% dengan persamaan regresi $Y = 11.816 + 0.363$. Hasil ini berarti ada peran yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap *organization citizenship behavior (OCB)* pada anggota Koperasi di kota Medan.³⁰

Persamaan penelitian terdahulu di atas dengan penelitian ini adalah sama-sama memeliti variabel budaya organisasi. Perbedaan pada penelitian di atas adalah penelitian di atas menggunakan teknik regresi sederhana. Namun pada penelitian ini teknik analisis data yaitu *product moment pearson*.

3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fitri Fajriyanti yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Bank BNI Syariah” Tujuan dari penelitian ini menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kekompakan kelompok terhadap kepuasan kerja karyawan. Menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis dengan bantuan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi dan peningkatan keterpaduan kelompok dapat meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, budaya organisasi memainkan peran penting dalam

³⁰ Marhisar Simatupang, “Budaya Organisasi Sebagai Variabel Prediktor Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Koperasi”, *Psychophedia: Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang* 5, No. 1 (2020): 8.

meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan yang mampu memahami dan menerapkan budaya organisasi dengan baik akan memberikan kepuasan kerja. Nilai budaya organisasi memandu karyawan dalam berperilaku, sehingga penerapannya akan memengaruhi perilaku karyawan yang mengarah pada terciptanya kepuasan kerja. Keterpaduan kelompok memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Yang dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterpaduan kelompok, semakin baik kepuasan kerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kekompakan kelompok.³¹

Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti variabel budaya organisasi sebagai variabel X. Perbedaan pada penelitian diatas adalah penelitis diatas dianalisis menggunakan PLS. Namun pada penelitian ini ternik analisis data yaitu *product moment pearson* yang dianalisis menggunakan bantuan SPSS 26.0. serta pada penelitian diata variabel kohesivitas kelompok dijadikan sebagai variabel X seddangkan pada penelitian ini variabel kohesivitas kelompok dijadikan variabel Y.

4. Berdasarkan Penelitian Yang Dilakukan Oleh Yustina Nurfraditama, et. all Yang berjudul “Pengaruh Dukungan Sosial, Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pg Rejo Agung Baru Kota Madiun)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuktikan secara empiris pengaruh dukungan sosial, budaya organisasi

³¹ Fitri Fajriyanti, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Bank Bni Syariah” *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis* 5, No. 3 (2019): 455.

dan kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun, kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun. Jadi dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel dukungan sosial, budaya organisasi dan kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PG Rejo Agung Baru Kota Madiun.³²

Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini adala sama-sama meneliti variabel budaya organisasi sebagai variabel X. Perbedaan pada penelitian diatas adalah penelitis diatas dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Namun pada penelitian ini ternik analisis data yaitu *product moment pearson*. serta pada penelitian diata variabel kohesivitas kelompok dijadikan sebagai variabel X sedangkan pada penelitian ini variabel kohesivitas kelompok dijadikan variabel Y.

5. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rizqi Saifuddiin, et. all yang berjudul “Analisis Kohesivitas Kelompok Dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagement* Pada Pekerja Generasi Milenial Di Wilayah Kabupaten Sleman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

³² Yustina Nurfraditama, “Pengaruh Dukungan Sosial, Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pg Rejo Agung Baru Kota Madiun)” *Simba* 4, (2022): 14.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis kohesivitas kelompok, budaya organisasi, kepuasan kerja dan work engagement pada pekerja generasi milenial di wilayah Kabupaten Sleman. analisis data pada penelitian ini menggunakan software SPSS (*Statistic Package for Social Science*) version 22.0 dan software *Smart PLS Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa faktor yang berpengaruh terhadap *work engagement* adalah budaya dan kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai P Values < 0.05 yaitu 0.000 dan P Values < 0.05 yaitu 0.032 sedangkan variabel kohesivitas kelompok tidak berpengaruh terhadap *work engagement* pada pekerja generasi milenial di wilayah Kabupaten Sleman.³³

Persamaan penelitian terdahulu diatas dengan penelitian ini adala sama-sama meneliti variabel budaya organisasi sebagai variabel X. Perbedaan pada penelitian diatas adalah penelitis diatas dianalisis menggunakan software SPSS (*Statistic Package for Social Science*) version 22.0 dan software *Smart PLS Partial Least Square* (PLS). Namun pada penelitian ini ternik analisis data yaitu *product moment pearson* yang dibantu software SPSS. serta pada penelitian diata variabel kohesivitas kelompok dijadikan sebagai variabel X sedangkan pada penelitian ini variabel kohesivitas kelompok dijadikan variabel Y.

³³ Muhammad Rizqi Saifuddiin “Analisis Kohesivitas Kelompok Dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagement* Pada Pekerja Generasi Milenial Di Wilayah Kabupaten Sleman Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*” Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan 4, No. 3 (2021): 813.

F. Definisi Operasional

1. Budaya Organisasi : budaya organisasi merupakan suatu sistem yang diterapkan organisasi yang berupa sikap, nilai, norma perilaku yang diterapkan sebagai kepribadian organisasi tersebut yang membedakan dengan organisasi lain serta menentukan bagaimana kelompok.
2. Kohesivitas Kelompok : merupakan sebuah kesatuan kelompok yang merupakan daya tarik yang ada pada sebuah kelompok yang membuat anggota kelompoknya merasa untuk tetap tinggal dan menjadi bagian dari kelompok yang membuat anggota kelompok merasakan adanya kekeluargaan, kelekatan antar anggota kelompok.