

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kohesivitas Kelompok

1. Pengertian Kohesivitas Kelompok

Istilah Kohesivitas didapatkan dari pengertian ilmu fisika yakni intensitas ataupun daya molekul-molekul sebuah substansi seperti yang dikembangkan Kellerman. Rubin memakai teori metafora ilmu fisika dan biologi yang menerangkan model proses sosial. Model tersebut mengibaratkan jika kelompok selaku partikel yang atom-atomnya terbentuk dari perseorangan anggota kelompok, sedangkan intensitas yang membalut atom-atom terdapa pada ketertarikan interpersonal yang terdapat didalam kelompok itu yang dapat disebut jika ketertarikan interpersonal yang akan membuat anggota untuk menetap didalam kelompok.³⁴

Back mendefinisikan kohesivitas merupakan suatu ketertarikan yang ada dalam anggota kelompok ataupun ketertarikan interpersonal, sebagaimana penjelasan kohesivitas dihubungkan seperti ketertarikan antar semua anggota kelompok. Sejalan seperti dua pengertian diatas Walgito menjelaskan jika kohesivitas kolompok ialah adanya ketertarikan ataupun saling menyukai antar anggota dalam kelompok.³⁵

³⁴ Anfa Safitri, Sonny Andrianto, "Hubungan Antara Kohesivitas Dengan Intensi Perilaku Agresi Pada Suporter Sepak Bola," *PSIKIS –Jurnal Psikologi Islami* 1, No. 2 (Desember 2015): 15-16, <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/view/564>.

³⁵ Ibid.

Sedangkan berdasarkan pendapat Forsyth kohesivitas kelompok adalah keterikatan yang terbentuk pada suatu kelompok, merasa nyaman dengan hubungan sesama anggota, serta mempunyai waktu tersendiri agar dapat berkumpul serta meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik.³⁶ Meninjau melalui perspektif psikologi Islam, kohesi merupakan sebuah kondisi positif individu yang menjadi cermin kesehatan mental seseorang. Menurut Muhammad Mahmud, terdapat beberapa ciri mental sehat terkait dengan kohesi.³⁷ Diantaranya: Pertama, mampu menerima atas keberadaan diri dan orang lain. Individu ini mampu menerima dan menyadari akan kelebihan serta kekurangan orang lain. Ia mampu mencintai orang lain selayaknya ia mencintai diri sendiri. Hal ini termaktub dalam QS. Annisa 32, dengan penafsiran bahwa apabila seseorang telah silau melihat kelebihan orang lain, maka ia akan ditimpa oleh penyakit dalam jiwanya sendiri, diantaranya hasad, benci, mengumpat, mengomel, baik kepada orang yang diberikan kelebihan maupun kepada Allah sendiri.³⁸

Kedua Kemampuan individu untuk membentuk hubungan sosial yang baik yang dilandasi oleh sikap percaya dan saling mengisi. Ia tidak segan-segan berbagi kepada sesamanya dalam konteks apapun. Pergaulan hidup yang dilandasi rasa saling percaya ini akan mengesampingkan rasa saling curiga, buruk sangka, iri hati, cemburu dan adu domba. Hal ini terungkap

³⁶ Forsyth. *Group Dynamics*. (Australia: Wardsworth, 2014).

³⁷ Abdul Mujib dan Jusuf Mudakir. *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001)

³⁸ Suciati. "Studi Tentang Kohesivitas Muslim Pengikut Pangestu Di Salatiga Dalam Upaya Pengembangan Dakwah", (Disertasi: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2013): 19.

dalam surat Al Hujurat ayat 10, yang antara lain dapat ditafsirkan bahwa pangkal pokok hidup orang beriman adalah bersaudara. Semua orang mukmin dipandang sebagai keluarga, dengan satu asas yaitu iman. Hubungan keimanan lebih dekat daripada hubungan keturunan. Oleh karena semua dipandang sebagai bersaudara, maka damaikanlah di antara saudara-saudaramu yang seagama itu, sebagaimana kamu mendamaikan saudaramu yang seketurunan.³⁹

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kohesivitas merupakan suatu daya tarik yang terdapat didalam kelompok sebagai bentuk menciptakan kelekatan semua individu yang ada untuk mempererat hubungan. Kohesivitas kelompok mengarahkan kepada seberapa jauh ketertarikan anggota dalam suatu kelompok dan adanya perasaan jika dirinya adalah bagian dari kelompok tersebut. Dalam kelompok yang kohesivitasnya setiap anggota kelompok akan mempunyai komitmen bersama yang tinggi.

2. Aspek-Aspek Kohesivitas Kelompok

Menurut Forsyth terdapat lima aspek yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu:

- a. Kohesi sosial yaitu daya tarik yang dimiliki antar anggota sebagai bentuk kesatuan.
- b. Kohesi tugas terkait dengan komitmen dan tanggung jawab antar anggota untuk bekerjasama dalam meraih tujuan.

³⁹ Ibid.

- c. Kohesi kolektif yaitu sejauh mana individu dalam merasakan persaudaraan, saling memahami, rasa saling membutuhkan, dan menyadari peran.
- d. Kohesi emosi berupa tingkatan intensitas emosional yang terdapat pada kelompok serta kondisi emosional dari tiap individu dalam kelompok.
- e. Kohesi struktural berupa kesatuan kelompok berdasarkan kepedulian individu terhadap aturan kelompok, kesamaan norma, dan kekuatan hubungan antar anggota.⁴⁰

3. Faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok

Kohesivitas kelompok dibentuk karena faktor adanya daya tarik antara perorangan dalam sebuah kelompok, semakin kohesif sebuah kelompok, semakin gampang karyawan patuh terhadap aturan dalam instansi, serta semakin kurang toleran terhadap individu yang menyimpang. jadi ketika organisasi tersebut tidak kohesif maka aturan pada organisasi akan banyak dilanggar yang membuat kegaduhan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, serta membuat anggotanya bubar.

Cartwright dan Zender menjelaskan jika terdapat faktor yang mempengaruhi kohesi kelompok antara lain :

- 1) Potensi kelompok yang memberi pengaruh terhadap individu
- 2) Motif yang mendasari keanggotaan dalam kelompok
- 3) Harapan terhadap kelompok
- 4) Penilaian individu terhadap hasil yang diperoleh.⁴¹

⁴⁰ Forsyth. *Group Dynamics*. (Australia: Wardsworth, 2014).

⁴¹ Jahroni, et. all , “Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Penguatan Komitmen Organisasi” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 4, No. 2 (2021): 1391.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Schein budaya organisasi ialah budaya selaku taksiran yang memiliki pola sudah ditemukan, dipahami dan dikembangkan oleh anggota organisasi. Jika taksiran itu sudah dibuktikan realitasnya saat akan digunakan dalam proses penyelesaian menghadapi masalah oleh kelompok, baik persoalan penyesuaian lingkungan ataupun persoalan konsolidasi internal. Asumsi-asumsi tersebut diwajibkan kepada anggota-anggota baru untuk cara panilang, cara berprestasi dan cara berfikir yang valid dalam menjumpai permasalahan yang sama di masa selanjutnya.⁴²

Menurut Schein, *Shared basic Assumption* meliputi: (1) *Share sayings*, misalnya ungkapan-ungkapan, (2) *Shared things*, misalnya pakaian seragam. (3) *share doings*, misalnya kerja bakti. (4) *share feelings*, misalnya ucapan selamat. Lebih lanjut Schein berpandangan bahwa "Budaya organisasi itu didasarkan pada suatu konsep bangunan pada tiga tingkatan Lapisan pertama adalah artefact tentang hal yang dapat dilihat, didengar, dan dirasai (produk, jasa dan tingkah laku). Salah satu hal yang merupakan elemen budaya yang kasat mata, adalah komunikasi antara orang dalam organisasi yakni orang dalam dengan orang di luar organisasi. Pada lapis karakteristik budaya organisasi adalah semua proses organisasi yang tampak Contoh artefak: (1) Kategori Manifestasi fisik: Seni/logo/design, hangunan, cara berpakaian, tata letak, desain organisasi: (2) sikap, perilaku dan tindakan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain (*influence other*), sikap, perilaku dan tindakan

⁴² Ibid., 390.

yang selalu berorientasi kepada pelayanan pelanggan (*customer orientation*): sikap selalu kreatif di setiap kesempatan dan kecenderungan memiliki inisiatif kerja (*initiative*).⁴³

Menurut Denisson seperti yang dikutip dalam Pahlawansjah Harahap budaya sangat berkaitan dengan efektivitas, berdasarkan pendapatnya efektivitas budaya organisasi dipengaruhi empat faktor. Pertama, efektivitas merupakan fungsi dari nilai-nilai dan keyakinan anggota organisasi. Kedua, sebagai fungsi kebijakan dan praktik organisasi. Ketiga, sebagai fungsi dari nilai-nilai inti dan keyakinan organisasi untuk digunakan dalam kebijakan dan praktik organisasi. Keempat, fungsi dari nilai-nilai inti dan keyakinan, kebijakan, praktik, dan lingkungan industri.⁴⁴

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan jika budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang didapatkan dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan sebagai dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi Budaya Organisasi

Dimensi Budaya Organisasi menurut Denisson terdiri 6 dimensi:

- a) *Involvement*, menunjukkan adanya partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan
- b) *Consistency*, menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi.

⁴³ Pahlawansjah Harahap, *Budaya Organisasi* (Semarang: Semarang University Press, 2011).

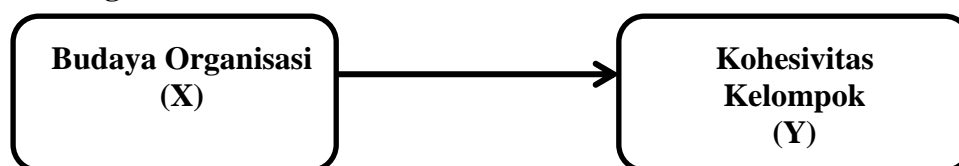
⁴⁴ Pahlawansjah Harahap, *Budaya Organisasi*.

- c) Adaptability, menunjukkan kemampuas dalam menyesuaikan perubahun lingkungan internal maupun cksternal
- d) Mission, menunjukkan keteguhan dan fokus tethadap hal penting dalam organisasi oleh anggota organisasi⁴⁵

C. Variabel Penelitian

1. Variabel X = Budaya Organisasi
2. Variabel Y = Kohesivitas Kelompok

D. Kerangka Teoritis



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis terdiri berdasarkan dua kata yakni hipo yang memiliki arti lemah dan tesis yang memiliki arti pernyataan. Jika digabungkan menjadi pernyataan yang masih lemah. Namun pada artian yang makin luas hipotesis diartikan serupa sebuah dugaan sementara yang diutarakan peneliti yang berbentuk suatu pernyataan yang akan diujikan keabsahannya.⁴⁶ Hipotesis dalam penelitian ini ialah:

Ha : Terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kohesivitas kelompok pada karyawan outlet Chang Chung Thai Tea di Kabupaten Nganjuk.

H0 : Tidak terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kohesivitas kelompok pada karyawan outlet Chang Chung Thai Tea di Kabupaten Nganjuk.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ Tulus Winarsunu, *Statistik Dalam Penelitian Psikologi Dan Pendidikan*. (Malang: UMM Press, 2015).