HUBUNGAN ANTARA KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT.X

RELATIONSHIP BETWEEN GROUP COHESIVITY AND

***TURNOVER* INTENTION IN EMPLOYEES OF PT.X**

*Peggy Melati Hapsari¹, Alimatus Sahrah²* 12Universitas Mercu Buana Yogyakarta 12melatipeggy7@gmail.com

12083139799349

Abstrak

Intensi *turnover* di dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kohesivitas kelompok yang ada di dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sebesar apa hubungan antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover*. Subjek penelitian adalah karyawan PT. X. Sampel yang diambil berjumlah 60 karyawan PT. X dengan teknik teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *Product Moment* dari *Pearson Correlation.* Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh hasil (rxy) = -0,551 dengan p

= 0,01 (p <0,050). Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative yang signifikan kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* pada karyawan. Besarnya koefisien determinasi (R2) sebesar 0,261, artinya variable kohesivitas kelompok memberikan kontribusi sebesar 26,1 % sebagai variable yang berhubungsn dengan intensi *turnover* oleh PT.X. Hal ini ssekaligus menegaskan bahwa masih terdapat 73,9 % variable lain yang mempengaruhi kohesivitas kelompok.

Kata kunci : intensi *turnover*, karyawan, kohesivitas kelompok

*Abstract*

*Turnover intention within the company is influenced by several factors, one of which is group cohesiveness within the company. The purpose of this study was to determine how big the relationship between group cohesiveness and turnover intention. The research subjects were employees of PT. X. The sample taken is 60 employees of PT. X with data analysis techniques using Product Moment correlation analysis from Pearson Correlation. Based on the results of data analysis, the results obtained (rxy) = -0.551 with p = 0.01 (p <0.050). The results show that there is a significant negative relationship between group cohesiveness and employee turnover intentions. The magnitude of the coefficient of determination (R2) is*

*0.070, meaning that the group cohesiveness variable contributes 26,1% as a variable related to turnover intention by PT.X. This also confirms that there are still 73.9 % of other variables that affect employes.*

*Keywords : turnover intetion, employess, group cohesiven*

**PENDAHULUAN**

Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari suatu perusahaan (Aryansyah & Kusumaputri, 2013). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan merupakan cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Mejbel, Almsafir, Siron dan Alnaser, 2013). Kualitas kehidupan kerja mengacu pada kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang menekankan kualitas hubungan antara pekerja dan lingkungan kerja (Mosadeghrad, 2013). Kemudian Balaji (2013) menambahkan kualitas kehidupan kerja merujuk pada tingkatan kebahagiaan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Mowday, dkk (Seniati, 2002) berpendapat bahwa ada beberapa alasan mengapa perusahaan harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen karyawan, semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen karyawan, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam perusahaan. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan perusahaan.

Rendahnya kualitas kehidupan kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja dan berdampak buruk pada perusahaan seperti meningkatnya angka ketidakhadiran, stres kerja, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja hingga perilaku turnover (Dhanalakshmi, 2016). Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, seperti yang dikatakan oleh Hodson (1997) hubungan yang baik antara anggota kelompok kerja dapat mendorong terciptanya kebersamaan dan rasa saling memiliki. Kebersamaan dapat melekatkan hubungan interpersonal diantara anggota kelompok dan hubungan yang lekat tersebut menjadikan anggota kelompok seolah saling terikat dan ikatan-ikatan diantara anggota kelompok tersebut dapat memunculkan kohesivitas kelompok (Forsyth, 2010).

Kohesivitas kelompok adalah sejauh mana para anggota kelompok tertarik terhadap satu sama lain dan termotivasi untuk tetap dalam satu kelompok (Robbins, 2002). Collins dan Raven (1964) juga menjelaskan bahwa kohesivitas merupakan kekuatan yang mendorong anggota kelompok untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Kurangnya keinginan karyawan untuk meninggalkan kelompok menandakan terjalinnya hubungan yang harmonis diantara anggota kelompok sehingga persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja akan menjadi lebih baik dan akan meningkatkan kualitas

kehidupan kerja (Kang & Deepak, 2013). Adanya kohesivitas kelompok yang tinggi membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih bersemangat dan keinginan untuk bertahan diperusahaan akan meningkat. (Ariani, 2015; Banwo, Du & Onakala, 2015).

Kohesivitas yang rendah akan memunculkan intensi *turnover* yang kuat, sebaliknya kohesivitas yang tinggi akan memunculkan intensi *turnover* yang lemah. Shader dkk. (dalam De Milt dkk. 2009: 2) menyantumkan dalam penelitiannya bahwa *turnover* diketahui tinggi jika dikaitkan dengan tingginya stres kerja, rendahnya kohesivitas kelompok, dan kurangnya kepuasan kerja. Sedangkan *turnover* rendah disebabkan oleh tingginya stres kerja, dan tingginya kohesivitas kelompok.

Hal ini diperkuat dengan data yang didapat kan setelah survey Hasil penelitian ini diperoleh nilai koefisien korelasi *Product Moment* sebesar − 0,776. Angka tersebut mengandung arti bahwa dalam penelitian ini, kohesivitas kelompok memberikan sumbangan efektif sebesar 60,21% terhadap intensi *turnover.* Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat konsistensi variabel intensi *turnover* sebesar 60,21% dapat diprediksi oleh variabel kohesivitas kelompok, sedangkan sisanya sebesar 39,79% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Hubungan negatif antara kohesivitas kelompok dengan intensi *turnover* ditemukan juga dalam pembuktian hipotesis baik dari penelitian Vogelzang maupun penelitian sebelumnya oleh Riketta dan Van Dick bahwa kohesivitas kelompok yang tinggi diantara para karyawan tampaknya mempunyai kekuatan memotivasi untuk dapat bertahan dalam suatu organisasi (Vogelzang 2008: 71).

Didasarkan wawancara kelima subjek terlihat bahwa kurang adanya kohesifitas kelompok yang terjadi di lingkungan kerja nya dan ketidaknyamanan itu menyebabkan beberapa karyawan ingin mencari pekerjaan yang lebih baik atau bisa dibilang akan terjadi intensi *turnover* pada perusahaan tersebut.

Munculnya intensi turnover dalam diri karyawan disebabkan karena beberapa faktor menurut Sterss & mowday (dalam Triaryati,2003: 91) menyebutkan bahwa ada beberapa factor yang memperngaruhi intensi turnover antara lain : *1)Job attitude,*

*2)Personality, 3)Biodemographic, 4)Economic factors 5)Personal factors, 6)Job characteristics, 7)Reward system, 8)Supervisory, 9)Group relation*

Berdasarkan faktor faktor yang dipaparkan diatas, hubungan dalam kelompok (grop *relation* ) merupakan salah satu faktor yang memperngaruhi peningkatan inytensi turnover didalam perusahaan. Grup *relation* mencakup keterikatan antar anggota kelompok maupun keterikatan anggota pada kelompoknya, dan semua itu merupakan bagian dari kohesivitas

kelompok. Sebagaimana di jelaskan oleh Walgito(2003). Bahwa kohesivitas kelompok merupakan perhatian kelompok bagaimana anggota kelompok saling menyukai satu sama lain. Morison(2007) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kohesivitas mencerminkan hubungan persahabatan dan menyukai orang lain serta Kerjasama dan komunikasi yang positif, sedangkan adanya hubungan negative di lingkungan kerja akan mengurangi presepsi terhadap kohesivitas kelompok. Hubungan yang negatif di lingkungan kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (intensi *turnover*).

Hornby(2000), mendefinisikan kohesif adalah pembentukan agar menjadi sebuah kesatuan. Trihapsari dan Nashori(2011) menjelaskan bahwa pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi, maka para anggotanya mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan kelompok tersebut. Jika anggota kelompok menunjukkan interaksi dengan sesama anggota secara kooperatif, maka kelompok tersebut memiliki kohesivitas yang tinggi sedangkan pada kelompok dengan kohesivitas rendah sebaliknya, perilaku para anggotanya adalah agresif, bermusuhan dan senang menyalahkan sesama anggotanya.

Aspek-aspek kohesivitas kelompok menurut Forsyth (2006) mengemukakan bahwa ada empat dimensi kohesivitas kelompok yaitu:

a. Kekuatan Sosial: keinginan dalam diri individu untuk tetap berada dalam kelompoknya. Atau dapat juga diartikan sebagai desakan atau dorongan dari setiap individu terhadap organisasi ataupun kelompoknya untuk tetap berada dalam kelompok.

1. Kesatuan dalam kelompok: Perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Kesatuan dalam kelompok juga dapat diartikan sebagai 14 kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi. Kelompok diciptakan oleh anggota masyarakat. Kelompok juga dapat memengaruhi perilaku para anggotanya
2. Daya Tarik: Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri dari pada melihat dari anggotanya secara spesifik. Daya tarik ini dapat berupa semangat kerja yang dimiliki kelompok sehingga akan berdampak positif terhadap perkembangan dan keberlangsungan kelompok tersebut untuk dapat mencapai tujuan.
3. Kerjasama Kelompok: Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok. Kerja sama sendiri juga mampu menjadi standart penilaian kerja sesorang dalam beberapa kelompok.

# METODE

Pada penelitian ini tersedia dua variable yaitu kohesivitas kelompok dan intensi turnover. Penelitian ini menggunakan skala tertutup yaitu jawaban subjek sudah di tentukan dan responden tinggi memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya. Bentuk skala yang digunakan pada penelitian ini merupakan Skala *Likert*.

Menurut Azwar (2013), alasan peneliti menggunakan metode skala ini adalah : (1) Stimulus para model skala berupa pernyataan yang secara tidak langsung mengungkapkan atribut yang ingin di ukur yang merupakan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. (2) Dikarenakan atribut psikologi diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk aitem-aitem, maka skala psikologi selalu berisi banyak aitem. Jawaban subjek terhadap item baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang di ukur, sedangkan kesiapan akhir suatu perkiraan dapat tercapai bila semua item telah di respon. (3) Respon subjek tidak di klarifikasi sehingga jawaban benar atau salah.

Skala ini memilik 4 alternatif jawaban, Skala *Kohesivitas Kelompok* dengan 22 aitem memiliki koefisien daya beda 0,340 – 0,748 dan koefisien korelasi 0, 934, sedangkan Skala Intensi Turnover dengan 22 aitem memiliki koefisien daya beda : 0,351 – 0,789 dan koefisien korelasi 0,927. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *product moment* (*Pearson correlation*) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Azwar, 2012). Teknik korelasi *product moment* (*Pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan kuatnya hubungan antara dua variabel saja, yaitu variabel bebas *kohesivitas kelompok* dengan variabel terikat intensi *turnover*.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang diperoleh dari skalaitensi *turnover* dan skala*kohesivitas kelompok* pada karyawan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan empirik.

Berdasarkan hasil perhitungan data hipotetik skor variabel itensi turnover pada Pt. X dengan jumlah aitem 22, diperoleh data hipotetik dengan skor minimum subjek yaitu 22 x 1 =

22 dan skor maksimal 22 x 4 = 88, rerata hipotetik (88 + 22): 2 = 55 dan standar deviasi (88 - 22): 6 = 11. Sedangkan hasil analisis data empirik skor minimum 1, skor maksimum 3, dengan rata-rata (mean) 1.67 dan nilai deviasi 0.681.

Hasil perhitungan data hipotetik skor variabel kohesivitas karyawan dengan jumlah aitem 22, diperoleh skor minimum subjek yaitu 22 x 1= 22 dan skor dan skor maksimal 22 x 4 = 88,

rerata hipotetik (88 + 22): 2 = 55 dan standar deviasi (88 - 22): 6 = 11. Sedangkan hasil analisis data empirik yaitu skor minimum 1 dan skor maksimum 4, dengan rata-rata (mean) 2,63 dan nilai deviasi 0.780.

*Tabel 1. Kategorisasi Skala Intensi Turnover*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | skor | N | Presentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X >66 | 0 | 0 % |
| Sedang | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) | 44< X ≤ 66 | 7 | 12% |
| Rendah | X ≤ (µ - 1σ) | X ≤ 44 | 53 | 88 % |
| Jumlah | 60 | 100 % |

Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 0 % (tidak ada orang) kategori sedang sebesar 12 % (7 orang), dan 58 karyawan (88 %) yang memiliki intensi turnover yang rendah.

*Tabel 2. Kategorisasi Skala Kohesivitas Karyawan*

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | skor | N | Presentase |
| Tinggi | X > (µ + 1σ) | X >66 | 6 | 10 % |
| Sedang | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) | 44< X ≤ 66 | 49 | 82 % |
| Rendah | X ≤ (µ - 1σ) | X ≤ 44 | 5 | 8 % |
| Jumlah | 60 | 100 % |

Hasil kategorisasi berdasarkan rerata dan standar deviasi secara hipotetik diperoleh hasil yaitu kategorisasi tinggi sebesar 10 % (6 orang) kategori sedang sebesar 82 % (49 orang), dan 8 % (5 orang) memiliki kohesivitas kelompok yang rendah.

Hasil uji normalitas data Intensi Turnover menunjukan nilai K-S Z sebesar 0,109 dengan taraf signifikan sebesar 073. Hal tersebut menunjukan bahwa sebaran data intensi turnover pada karyawan PT.X mengikuti sebaran data yang normal.

Hasil uji normalitas sebaran data kohesivitas kelompok menunjukan nilai K-S Z sebesar 0,089 dengan taraf signifikan sebesar 0,200 hal tersebut menunjukan bahwa sebaran data kohesivitas karyawan pada karyawan di PT.X mengikuti sebaran data yang normal.

Hasil uji linearitas antara kehesivitas kelompok dengan intensi turnover diperoleh F sebesar 4.693 dengan taraf signifikansi p = 0,037. Hal ini berarti variabel kohesivitas karyawan dan intensi turnover merupakan hubungan yang linear dan dapat dilanjutkan dengan uji hipotesis berupa uji korelasi *Product- Moment.*

Hasil analisis data menunjukanilai koefisien determinasi antara kohesivitas karyawan dan intensi turnover ( 2 ) sebesar 0,261 yang menunjukan bahwa variabel kohesivitas kelompok memiliki kontribusi sebesar 26,1 % terhadap intensi turnover dan 73,9 % disebabkan oleh variable lain.

Analisi dan skor masing – masing subjek menunjukkan bahwa kohesivitas karyawan terbagi menjadi 3 kategorisasi yaitu yaitu kategorisasi tinggi sebesar 10 % (6 orang) kategori sedang sebesar 82 % (49 orang), dan 8 % (5 orang) memiliki kohesivitas kelompok yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian ini memiliki kohesivitas kelompok yang sedang. Hasil perhitungan diperoleh nilai determinasi( R squared) sebesar 0,70 atau 70 % dari kohesivitas kelompok untuk intensi turnover karyawan sisanya 30

%dipengaruhi faktor lain.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil korelasi diperoleh koefisien sebesar (rxy) = - 0,265 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,01 ( p < 0,050) yang berarti ada hubungan negative antara kohesifitas kelompok dengan intensiturnover sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi kohesivitas karyawan maka semakin rendah intensi turnover yang terjadi pada karyawan PT.X, sebaliknya jika kohesivitas karyawan rendah maka intensi turnover pada karyawan cenderung tinggi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aryansyah, Imam & Erika Setyanti Kusumaputri. 2013. Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. Jurnal Humanitas. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Vol.X No.1

Ariani. (2015). Teori pembelajaran E-Learning. Jakarta: Lembaga PengembanganPendidikan.

Azwar, Saifudin. 1995. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya Edisi Kedua.Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Balaji S.M. 2013. Textbook Of Oral & Maxillofacial Surgery. India : Elsevier. Hal 687 halaman.

Forsyth, D. R. (2010). Group Dinamic (Edision Fifth). Belmont : Wadsworth Cengage Learning

Mejbel, A. A. e., M. K. Almsafir, R. Siron, and A. S. M. Alnaser. 2013. The Drivers of Quality of Working Life (QWL): A Critical Review. Australian Journal of Basic and Applied Sciences 7 (10):398-405.

Mangkunegara, A. P. (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama

Pruijt, Hans (2003) “Performance and Quality of Work Life”, Journal of Organizational Change Management. Vol. 13. p.389-400

Purwanto, Ngalim. 1988. Psikologi Pendidikan. Bandung: Remadja Karya. Perdana, N. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

Sharma, Kumar P., Misra Kumar R., dan Mishra P. 2017. Job Satisfaction Scale: Adaptation and Validation Among Indian IT (Information Technology) Employess. Sage Publications, Vol 18, Issue 3.

Triaryati, Nyoman. 2002. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue TerhadapAbsence dan Turnover. Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi, Vol.2, No.3Desember 2002