

Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi

Pristanto Ria Irawan¹, Miftahudin², Latif³, Rosandi Ardi Noegraha⁴

^{1, 2, 3, 4} Universitas Pertiwi

¹pristanto.irawan@pertiwi.ac.id, ²miftahudin@pertiwi.ac.id, ³latif@pertiwi.ac.id,

⁴rosandi.ardi@pertiwi.ac.id

ABSTRAK

Suatu organisasi memiliki kelompok-kelompok formal yang di dalamnya terdapat unit unit kerja satuan dan serta kelompok informal yang terbentuk, di mana kelompok-kelompok ini cenderung memiliki kedekatan atau keseragaman dalam hal sikap, perilaku dan kinerja, kedekatan di suatu lingkungan organisasi atau perusahaan, ini sering disebut sebagai kohesivitas. Peneliti tertarik meneliti dengan variabel kohesivitas kelompok yang ada di perusahaan **PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** di Divisi Marketing Kantor Pusat.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kohesivitas divisi kerja terhadap **kinerja karyawan** pada **PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** di Divisi Marketing Kantor Pusat. Penelitian ini menggunakan metode dekriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode **sampling jenuh** yang digunakan berjumlah **50** karyawan **PT. Asuransi Sinar Mas** di divisi marketing kantor pusat dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara **kohesivitas kelompok** terhadap **kinerja karyawan** pada **PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** di Divisi Marketing Kantor Pusat berpengaruh positif **kuat** dan memiliki kontribusi pengaruh sebesar **42%** terhadap variabel **kinerja karyawan**. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya

Kata Kunci: kohesivitas kelompok, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

PT. Asuransi Sinar Mas merupakan salah satu perusahaan asuransi umum terdepan di Indonesia yang didirikan pada tahun 1985, PT Asuransi Sinar Mas sempat mengung nama Asuransi Kerugian Sinar Mas Dipta sebelum kemudian mengganti nama perusahaan di tahun 1991. Sejak awal didirikan hingga saat ini, PT Asuransi Sinar Mas telah mengembangkan sayapnya ke seluruh pelosok negeri dengan 183 jaringan kantor cabang/pemasaran/marketing point. Bisnisnya tersebar dari Sabang hingga Merauke. Perusahaan juga diperkuat oleh sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni dan didukung oleh perusahaan reasuransi dalam dan luar negeri. Selama lebih dari tiga dekade, PT Asuransi Sinar Mas dikenal juga sebagai perusahaan asuransi yang mendukung inovasi dalam pengembangan produk dan layanan. Perusahaan juga serta menanamkan semangat berkreasi yang dekat dengan teknologi dan struktur informasi. PT. Asuransi Sinar Mas telah diakui sebagai *market leader* di industri asuransi Indonesia. (sumber: (PT. Asuransi Sinar Mas, 2023)

Sebagai perusahaan asuransi yang memiliki skala besar dari sisi market *market share*, tentunya tidak lepas dari bagaimana perusahaan dapat mengelola kelompok kelompok kerja atau pada unit unit yang ada di perusahaan tersebut yang masing masing individu individu di dalamnya memiliki sikap, perilaku, kinerja menjadi suatu kebersamaan dan kedekatan satu sama lain. Kohesivitas kelompok merupakan rasa individu masing-masing yang kuat untuk tetap bersama dan selalu termotivasi untuk selalu berada didalam sebuah kelompok. Kekohesifan selalu terkait dengan kelompok, dalam artian kekohesifan tidak berlaku secara individual. Adapun ciri-ciri dari kohesivitas kelompok dilihat dari setiap anggota kelompok saling bekerjasama dan berkolaborasi, memiliki peran keanggotaan, memiliki identitas yang sama, merasakan keberhasilan dan kegagalan

yang sama, memiliki tujuan dan sasaran yang sama dan kelompok mengambil keputusan secara efektif. (Rahayu, 2019) dalam (Asnaida Nasution et al., 2021)

Penelitian (Abdul Malik, 2017) yang berjudul Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo, menunjukkan bahwa variabel kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menegaskan bahwa kohesivitas kelompok memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Adapun penelitian lain (Fenri Abraham Stevi Tupamahu, 2018) dengan judul Kecerdasan Spiritual, Kohesivitas Kelompok, Sebagai Pendorong Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa hasil penelitian *group cohesiveness direct influence on employee performance* (kohesivitas kelompok berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan).

Hasil penelitian selanjutnya (Dicky Zulkifli & Umar Yusuf, 2015) Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup erat atau sedang antara kohesivitas kelompok dengan kinerja karyawan pada bagian pemasaran ekspor PT Bio Farma sebesar = 0,587, artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dimiliki oleh anggota kelompok pemasaran ekspor PT Bio Farma.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan variable kohesivitas kelompok dan **kinerja karyawan** dengan judul “Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Asuransi. Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian selanjutnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas merupakan hubungan antara anggota individu dengan individu lainnya di dalam kelompok yang saling bekerja sama sebagai satu unit Aoyagi dalam (Maria Megumi Larasati et al., 2017). Purwaningtyastuti (Maria Megumi Larasati et al., 2017) Kurangnya koordinasi antarpegawai menjadi penyebab konflik yang dapat merusak kohesivitas antarpegawai (Woerkom dan Sanders 2010). Kohesivitas kelompok mengacu pada sejauh mana anggota kelompok tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Kelompok dengan kohesivitas yang tinggi mempunyai komitmen yang tinggi untuk mempertahankan kelompok tersebut.

Menurut Putrianti dalam (Fitri Fajriyanti et al., 2019) bahwa perasaan kebersamaan dan rasa kerjasama dalam melaksanakan tugas merupakan bagian dari kohesivitas kelompok kerja. Kohesivitas kelompok kerja merupakan sejauh mana anggota kelompok tertarik satu sama lain antar anggota kelompok dan termotivasi untuk berada dalam kelompok tersebut.

Kinerja Karyawan

Stoner dalam (M. Pabundu Tika, 2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi. Bangun dalam (Debby Endayani Safitri, 2019) menyatakan, “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).” Indikator kinerja meliputi *quantity* (jumlah pekerjaan), *quality* (kualitas pekerjaan), *precision time* (ketepatan waktu), *attendance* (kehadiran), *team work* (kemampuan kerjasama).

Kinerja menurut (Wirawan, 2015) keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014), mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Mathis & Jackson dalam (Ahmad Rivai, 2020) berpendapat bahwa Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas *output*, (2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif, dengan tujuan mendapatkan gambaran bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan **pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** di Divisi Marketing Kantor Pusat, untuk pendekatan kuantitatif dijelaskan oleh (Arikunto, 2010) bahwa pendekatan dengan menggunakan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan **pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** di Divisi Marketing Kantor Pusat.

Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan **pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** di Divisi Marketing Kantor Pusat berjumlah **50 karyawan**, dengan teknik pengambilan sample adalah sampling jenuh. Menurut (Lijan Sinambela, 2021) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan rumusan uji hipotesis sebagai berikut

$H_1: \rho = 0$	Terdapat pengaruh kohesivitas kelompok secara signifikan terhadap kinerja karyawan
$H_0: \rho \neq 0$	Tidak terdapat pengaruh kohesivitas kelompok secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Definisi operasional variabel kohesivitas kerja 1) kedekatan, 2) keseragaman. 3) sikap, 4) kinerja, 5) menangkai, sedangkan definisi operasional variabel kinerja karyawan, 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) disiplin kerja, 4) ketelitian, 5) inisiatif, dan efisiensi.

Desain penelitian dapat dijelaskan melalui gambar di bawah ini, pengaruh kohesivitas kelompok dalam hal ini sebagai variable X, dan **kinerja karyawan** sebagai variable Y. Independent variables (variabel bebas) adalah; X= **kohesivitas kelompok** sedangkan dependent variable (variabel terikat) adalah; Y = **kinerja karyawan**.



Gambar 1 Desain Penelitian

Teknik Model Analisis

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier sederhana (*simple linear regression*). Menurut (Lysta Lestary & Harmon, 2017) dalam persamaan regresi yaitu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui, koefisien regresi merupakan nilai yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y jika X dinaikan atau diturunkan.

Pengertian regresi secara umum adalah sebuah alat statistik yang memberikan penjelasan tentang pola hubungan (model) antara dua variabel atau lebih. Dalam analisis regresi dikenal 2 jenis variabel yaitu: 1. Variabel Respon disebut juga variabel dependen yaitu variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lainnya dan dinotasikan dengan variabel Y. 2. Variabel Prediktor disebut juga dengan variabel independen yaitu variabel yang bebas (tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya) dan dinotasikan dengan X. (Nazori Suhandi et al., 2018)

Analisis regresi adalah suatu metode statistik yang mengamati hubungan antara variabel terikat Y dan serangkaian variabel bebas X_1, \dots, X_p (Hijriani, Muludi, & Andini, 2016) dalam (Tri Novrizia Putri et al., 2019). Lebih lanjut menurut Trianggana (Almumtazah et al., 2021) Analisis regresi merupakan perhitungan statistik untuk menguji seberapa erat hubungan antar variabel. Analisis regresi yang paling sederhana dan sering digunakan adalah regresi linier sederhana. Dalam analisis regresi terdapat satu variabel terikat yang biasa ditulis dengan simbol Y dan satu variabel bebas atau lebih yang biasa ditulis dengan simbol X .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas terhadap instrumen variabel **kohesivitas kelompok (X)** diperoleh kesimpulan bahwa item butir instrumen yang dinyatakan **valid 8 item**, sedangkan variabel **kinerja karyawan (Y)** ada **8 item** dinyatakan valid. Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dengan $n = 50$ maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,273$. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan valid adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Kriteria pengujian untuk menyatakan suatu item dinyatakan **reliabel** adalah $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh kesimpulan bahwa dari masing-masing item yang telah dinyatakan valid adalah reliabel dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka diperoleh $r_{\text{tabel}} = 0,60$. Pada variabel **kohesivitas kelompok (X)** $r_{\text{hitung}} = 0,804$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,60$ maka **reliabel**, dan variabel **kinerja karyawan (Y)** $r_{\text{hitung}} = 0,732$ lebih besar $r_{\text{tabel}} = 0,60$ maka **reliabel**.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Pada **tabel 2** dapat dijelaskan hasil analisis regresi sederhana, mengenai berapa besaran nilai t -hitung, tingkat signifikansi, serta dapat diketahui formula regresinya, untuk lebih jelas berikut hasil *coeficient* yang dilakukan dengan SPSS;

Tabel 2
Tabel Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.881	2.819		5.988	.000
	KOHESMITAS	.512	.086	.650	5.929	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel melalui variabel kohesivitas divisi kerja yaitu; $Y' = 16.881 + 0.512x$. Sebagai dasar pengambil keputusan, dapat diketahui bahwa dengan menggunakan **Uji t**, sebagai berikut:

- a) Jika nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
 b) Jika nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Berdasarkan perhitungan t-tabel yang memiliki signifikansi 5% dapat diketahui dengan menggunakan rumus: $t_{table} = t(\alpha/2; n-k-1)$, sehingga nilai t-tabel, $t(0,025; 50-1-1) = t(0,025; 48) = 1,676$ maka $t_{hitung} 5.929 > t_{tabel} 1,676$, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel kohesivitas divisi kerja terhadap variabel **kinerja karyawan**.
- Dari hasil perhitungan pada **tabel 3** koefisien determinasi perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa **kohesivitas kelompok** memiliki kontribusi sebesar **42%** terhadap **kinerja karyawan**, sedangkan sisanya sebesar **58%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Kemudian variabel **kohesivitas kelompok** berpengaruh positif **kuat** nilai r sebesar **0,650** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.60- 0.7990**).

Tabel 3
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.423	.411	2.343

a. Predictors: (Constant), KOHESIMITAS

Sumber: Data diolah dari SPSS

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas bahwa variabel kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai langkah untuk peningkatan kinerja karyawan **pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** di Divisi Marketing Kantor Pusat. Pentingnya perusahaan memelihara masing masing anggota tim agar dalam satu kelompok, merasakan hubungan kedekatan dan keseragaman dalam bersikap, berperilaku dan kinerja yang dibentuk, kegiatan ini dapat dilakukan dengan beberapa aktifitas baik formal maupun informal di dalam organisasi seperti kekompakan melakukan tugas atau Kerjasama tim, membentuk satuan tugas yang melibatkan masing masing tim terlibat serta membentuk kegiatan informal yang melibatkan tim atau anggota dalam satu perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian serta analisis hubungan antar variabel X dengan variabel Y mengenai kohesivitas kelompok terhadap **kinerja karyawan** karyawan **pada PT. Asuransi Sinar Mas Jakarta** di Divisi Marketing Kantor Pusat, bahwa terdapat pengaruh antara variabel **kohesivitas kelompok** terhadap variabel **kinerja karyawan** karena $t_{hitung} 5.929 > t_{tabel} 1,676$. Kemudian variabel kohesivitas divisi kerja memiliki pengaruh positif **kuat** nilai r sebesar **0,650** (terletak pada interval koefisien **korelasi 0.60- 0.7990**), serta memiliki kontribusi pengaruh sebesar sebesar **42%** terhadap **kinerja karyawan**, sedangkan sisanya sebesar **58%** dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti. Lebih lanjut dapat diketahui persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi yaitu $Y' = 16.881 + 0.512x$.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Malik. (2017). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya*, 5(4).
- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan. *Maneggio- Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).

- Almumtazah, N., N.Azizah, Y.L Putri, & Dian C.R Novitasari. (2021). Prediksi JUmlah Mahasiswa BaruMenggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Terapan*, 18(1).
- Anwar PrabuMangkunegara. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT.Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta,.
- Asnaida Nasution, Sumitro Sarkum, & Eva Fitria. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI GAYA KEPEMIMPINAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT SIRINGO RINGO. *Sultanist Jurnal Manajmen Dan Keuangan*, 9(2).
- Debby Endayani Safitri. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2).
- Dicky Zulkifli, & Umar Yusuf. (2015). HUBUNGAN KOHESIVITAS KELOMPOK DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PEMASARAN EKSPOR PT BIO FARMA (PERSERO). *Spesia Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba*, 1(2).
- Fenri Abraham Stevi Tupamahu. (2018). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerta Rajasa Raya Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Peluang*, 12(1).
- Fitri Fajriyanti, Nurmala K Panjaitan, & Sadikin Kuswanto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Bank BNI Syariah. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 5(3).
- Lijan Sinambela. (2021). *Metode Penelitian Kuantitaif: Teoritik dan praktik*. PT.Refika Aditama.
- Lysta Lestary, & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2).
- M. Pabundu Tika. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerrja Perusahaan*. Bumi Aksara .
- Maria Megumi Larasati, Nurmala K Pandjaitan, & Sadikin Kuswanto. (2017). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemn Dan Organisasi*, 8(3).
- Nazori Suhandi, Efri Ayu Kartika Putri2, & Sari Agnisa. (2018). Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk terhadap Jumlah Kemiskinan Menggunakan Metode Regresi Linear di Kota Palembang. *Jurnal Informatika Global*, 9(2).
- PT.Asuransi Sinar Mas. (2023). *Profil PT.Asuransi Sinar Mas*. <https://www.sinarmas.co.id/home>.
- Tri Novriza Putri, Adam Yordan, & Dara Havisha Lamkaruna. (2019). Peramalan Penerimaan Mahasiswa Baru Universitas Samudra Menggunakan Metode Regresi Linear Sederhana. *J-TIFA (Jurnal Teknologi Informatika)*, 2(1).
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.