PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Agen Asuransi Jiwa Bersama Cabang Sukajadi – Pekanbaru

Lastiar Sinaga & Drs. Kasmiruddin M.Si

Verasch_verisch@yahoo.co.id

Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya km. 12,5 Simpang Baru –Pekanbaru 28293

ABSTRACT

Abstract Lastiar Sinaga. Nim 1001112042. Influence cohesivitas group against productivity work on the insurance industry branch Sukajadi - Pekanbaru supervising lecturer: Drs. Kasmiruddin M.Si

Cohesivitas is forces of interaction of members of a group into a motivation for each member and it is important for a group. Cohesivitas shown in the form of hospitality, among members of a group they usually happy together. Each member feel free to give opinions and " he advised. In this an assumption that cohesivitas good will create productivity.

Productivity is an impulse to try and develop themselves and have guidelines thought that the achievement of an aim must be coöperation or integrity of elements relevant as a system constituted by pengorban to maximum results.

The result showed that kohesivitas influential favorably to productivity. This can be viewed from T table and it count, and value of significance variable smaller than 0.05.

Keywords: cohesivitas, productivity, influence

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan tanpa didukung oleh tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria umum, baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi, operasional dan fungsional akan sulit untuk mempertahankan keberadaan dan mengembangkan dan memajukannya di masa yang akan datang.

Hal yang sering digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja tenaga kerja atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur dari produktivitas tenaga kerja dalam lingkungan perusahaan.

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya yang sering sekali diumpamakan melalui gaji, intensif, dan motivasi, dan dapat dilihat dari usia, tingkat pendidikan dan penerapan teknologi dalam diri setiap individu.

Dalam praktiknya, kinerja individu dalam suatu perusahaan tidak lepas dari hubungan antara individu dalam kelompok kerja dalam setiap kegiatannya. Artinya kelompok mempengaruhi perilaku individu dalam suatu lingkungan organisasi.

Kelompok kerja yang padu merupakan cara yang paling baik untuk memanfaatkan sumber tenaga manusia dan untuk meningkatkan kepuasan dari para anggotanya sehingga akan berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Produktivitas dicapai oleh setiap kelompok akan berdampak terhadap kelangsungan organisasi.

Dimana kinerja yang baik setiap kelompok dalam hal ini diukur melalui produktivitasnya akan mengakibatkan tujuan dari pada organisasi tercapai, sebaliknya jika kinerja kelompok buruk, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Kohesivitas adalah kekuatan keinginan anggota untuk tetap dalam kelompok dan keikatan (komitmen) mereka terhadap kelompok menentukan kepaduan kelompok tersebut. Kepaduan umumnya dipandang sebagai kekuatan yang menggerakkan para anggota untuk tetap berada pada kelompok, dimana kekuatan tersebut lebih besar dibandingkan dengan kekuatan yang menarik anggota keluar dari kelompok tersebut. Kelompok yang padu melibatkan orang-orang yang saling tertarik satu dengan yang lainnya. Kelompok yang rendah kepaduannya tidak memiliki daya tarik antar pribadi bagi para anggotanya.

Konsep kohesivitas adalah penting untuk memahami kelompok di dalam perusahaan. Tingkat kepaduan dalam suatu kelompok dapat mempunyai dampak positif atau negatif, tergantung pada kadar kesesuaian tujuan kelompok dengan tujuan organisasi formal.

Dalam suatu perusahaan organisasi asuransi, terdapat sekelompok orang yang bekerja sama yang disebut dengan agen. Agen dalam suatu asuransi adalah tenaga kerja yang melakukan tugas mewakili prinsipalnya kepada atau dalam berhubungan dengan pihak ketiga. Agen dalam suatu asuransi bekerja secara tim yang dipimpin oleh supervisor, masing-masing tim memiliki target yang harus dicapai yang ditentukan oleh masing-masing supervisor. Lahirnya Agen tersebut sejak tercapainya kata sepakat antara kedua belah pihak (pemberi kuasa dan pihak yang penerima kuasa), dengan unsur-unsur, adanya suatu perjanjian, adanya pihak yang memberikan kekuasaan (wewenang), adanya penyelenggaraan sesuatu urusan.

Dari data empat tahun terakhir pada perusahaan tersebut, terlihat adanya surat permintaan yang berfluktuatif, dimana terjadi penurunan yang sangat signifikan dari tahun 2009 ke 2010, sementara dari tahun 2011 ke 2012 terjadi kenaikan yang lebih dari 100%, hal ini dikarenakan adanya penambahan agen dan adanya tanggung jawab yang diimpahkan kesetiap agen, sehingga kenaikan ini terjadi, tetapi pada tahun 2012 terjadi penambahan agen yang tidak disertai dengan penambahan surat permintaan. Data menunjukkan bahwa setiap terjadinya penambahan agen maka produksi rata-rata agen berkurang. Hal ini membuat suatu asumsi bahwa tidak ada kepaduan yang terjadi dalam suatu tim ketika agen bertambah. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan produktivitas yang tinggi, maka sesama individu dalam kelompok tersebut perlu meningkatkan kepaduan (kohesivitas), sehingga pencapaian tujuan oleh produktivitas yang telah ditentukan oleh supervisor dapat dipertahankan.

Menurut George & Jones (2002) menerangkan kohesivitas itu sebagai suatu sikap positif yaitu anggota kelompok yang memiliki daya tarik satu sama lain.

Sedangkan Meshane & Glinow menjelaskan lebih lengkap dimana Kohesivitas itu dianggap sebagai perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan

motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Oleh Greenberg (2005), menjelaskan dengan cara sedikit berbeda dengan Meshane & Glinow dimana melihat kohesivitas lebih ke interaksi anggota kelompok yaitu kohesivitas adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok.

Ditambahkan Robbins (2001), melihat bagaimana proses dari kohesivitas itu sendiri yaitu sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut.

Gibson (2003), membuat suatu perbandingan yang menjelaskan bahwa kohesivitas itu kekuatan ketertarikan anggota yang tetap pada kelompoknya dari pada terhadap kelompok lain.

Hasil pemikiran Certo(2003) menambahkan suatu pertimbangan bahwa Kohesivitas adalah memiliki anggota yang ingin tetap tinggal dalam kelompok selama mengalami tekanan dalam kelompok. Artinya kohesivitas kelompok akan membuat anggota tetap tinggal di dalam kelompok meski dalam keadaan tertekan.

Forsyth (1999) memandang Kohesivitas adalah sesuatu yang terlaksana tanpa disengaja dimana kohesivitas itu dijelaskan sebagai kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan didalamnya terdapat semangat yang tinggi.

Ivancevich mengklasifikasikan kelompok menjadi dua bagian yaitu: kelompok formal dan informal yang mana cenderung memiliki kedekatan atau keseragaman dalam hal sikap, perilaku dan kinerja. Kedekatan ini sering kali disebut sebagai kohesivitas. Kohesivitas biasanya dianggap sebagai suatu kekuatan. Kohesivitas mengikat seluruh anggota tim agar berada dalam kelompok dan menangkal pengaruh yang menarik anggota agar keluar dari kelompok. Sebuah kelompok yang kohesif terdiri dari individu-individu yang saling tertarik satu dengan yang lain. Sebuah kelompok yang memiliki kohesivitas rendah tidak memiliki ketertarikan interpersonal antar anggota kelompoknya.

Kelompok yang sangat kohesif lazimnya terdiri dari individu-individu yang termotivasi untuk bersatu. Akibatnya, manajemen cenderung mengharapkan kelompok kohesif tersebut menunjukkan kinerja yang efektif. Secara umum, seiring peningkatan kohesivitas kelompok, tingkat konformitas terhadap norma-norma kelompok juga akan meningkat.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kohesivitas menurut Indriyo Gitosudarmo dan I Nyoman Sudita yang mempengaruhi kohesivitas dari anggota kelompok, yaitu:

- a. Kesamaan nilai dan tujuan
- b. Keberhasilan dalam mencapai tujuan
- c. Status kelompok
- d. Penyelesaian perbedaan
- e. Kecocokan terhadap norma-norma
- f. Daya tarik pribadi
- g. Persaingan antara kelompok
- h. Pengakuan dan penghargaan

Menurut (Siagian, 2002), peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas. Hal ini disebabkan oleh dua hal, antara lain; pertama, karena besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa; kedua, karena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal.

(Kussriyanto) menjelaskan produktivitas dari konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri

Sementara (Tohardi 2002) menjelaskan dari konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem. Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.

(Gomes, 1995) membuat kesinambungan dengan kelompok dinyatakan oleh (Sarlito Wirawan Sarwono, 2003:204) bahwa produktivitas adalah derajat perubahan harapan tentang nilai-nilai yang dihasilkan oleh perilaku kelompok, yaitu ke arah nilai yang lebih positif atau lebih negatif.

Selain melihat dari konsep filosofis (Kussriyanto 1996), mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.

Kemudian Edy Sutrisno (2009), menjelaskan produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang) yang merupakan ukuran efisiensi produktif. Dan hal yang menjadi indikator produktivitas yaitu: Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

Penelitian ini membahas mengenai kohesivitas kelompok agen Asuransi Jiwa Bersama Cabang Sukajadi – Pekanbaru. Dalam suatu perusahaan organisasi asuransi, terdapat sekelompok orang yang bekerja sama yang disebut dengan agen. Agen dalam suatu asuransi adalah tenaga kerja yang melakukan tugas mewakili prinsipalnya kepada atau dalam berhubungan dengan pihak ketiga. Agen dalam suatu asuransi bekerja secara tim yang dipimpin oleh supervisor, masing-masing tim memiliki target yang harus dicapai yang ditentukan oleh masing-masing supervisor. Lahirnya Agen tersebut sejak tercapainya kata sepakat antara kedua belah pihak (pemberi kuasa dan pihak yang penerima kuasa), dengan unsur-unsur, adanya suatu perjanjian, adanya pihak yang memberikan kekuasaan (wewenang), adanya penyelenggarakan sesuatu urusan.

Dari data empat tahun terakhir pada perusahaan tersebut, terlihat adanya surat permintaan yang berfluktuatif, dimana terjadi penurunan yang sangat signifikan dari tahun 2009 ke 2010, sementara dari tahun 2011 ke 2012 terjadi kenaikan yang lebih dari 100%, hal ini dikarenakan adanya penambahan agen dan adanya tanggung jawab yang diimpahkan kesetiap agen, sehingga kenaikan ini terjadi, tetapi pada tahun 2012

terjadi penambahan agen yang tidak disertai dengan penambahan surat permintaan. Data menunjukkan bahwa setiap terjadinya penambahan agen maka produksi rata-rata agen berkurang. Hal ini membuat suatu asumsi bahwa tidak ada kepaduan yang terjadi dalam suatu tim ketika agen bertambah. Dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan dengan produktivitas yang tinggi, maka sesama individu dalam kelompok tersebut perlu meningkatkan kepaduan (kohesivitas), sehingga pencapaian tujuan oleh produktivitas yang telah ditentukan oleh supervisor dapat dipertahankan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu “ ada pengaruh antara kohesivitas kelompok dengan produktivitas kerja”.

METODE

Pengumpulan data dari penelitian ini dengan sistem sensus, dimana semua responden menjadi sampel, teknik pengukuran menggunakan skala, skala yang digunakan adalah skala Likert. Dan analisis data digunakan dengan metode Analisis Regresi Sederhana, yaitu untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh korelasi positif antara kohesivitas kelompok dengan produktivitas kerja. Yaitu R^2 sebesar 0,428, yang berarti kohesivitas memberi sumbangan sebesar 42,8 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan persamaan produktivitas = $14,883 + 436$ kohesivitas. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kohesivitas, maka produktivitasnya juga akan semakin tinggi.

Berdasarkan dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang positif dari kohesivitas kelompok dari agen Asuransi Jiwa Bersama Cabang Sukajadi – Pekanbaru terhadap produktivitas kerjanya. Semakin kohesif para agen dalam tim, maka produktivitasnya juga akan semakin tinggi.

Hal ini juga menunjukkan bahwa hipotesa yang dibuat oleh penulis dapat diterima. Diterimanya hipotesa tersebut menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas para agen Asuransi Jiwa Bersama Cabang Sukajadi – Pekanbaru.

Hasil diatas juga menunjukkan bahwa kelompok yang kohesif, anggotanya akan merasa nyaman dalam melakukan setiap pekerjaannya, karena merasa dipercayai dan memiliki rasa kekeluargaan sehingga rasa ingin tetap tinggal itu ada.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara kohesivitas kelompok terhadap produktivitas pada agen Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra Cabang Sukajadi Pekanbaru. Semakin tinggi kohesivitas maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.

2. Saran

- a. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah komponen indikator lainnya. Sesuai dengan kondisi dari sampel yang dibuat.
- b. Untuk pimpinan disarankan untuk menciptakan kohesivitas dalam lingkungan kerja, mengingat jarang sekali kohesivitas dianggap penting, atau mungkin hal lain dianggap lebih penting.

- c. Untuk sesama agen, meningkatkan lagi daya tarik dalam tim sehingga tercipta kohesivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni Muhammad, 2000, *Komunikasi Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gibson, 1988, *Organisasi dan Manajemen*, Erlangga, Jakarta Pusat.
- Gitosudarmo Indriyo dan Sudita I Nyoman, 1997, *Perilaku Keorganisasian*, BPFE, Yogyakarta.
- Gomes FC, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Ivanchev Jhon dkk, 2005 *Perilaku dan Manajemen Organisasi* diterjemahkan dan diterbitkan Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Kartini Kartono, 2002 *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Raja Grafindo Parsada, Jakarta.
- Kossen Stan, 1993, *Aspek Manusiawi dalam Organisasi*, Erlangga 1993.
- Sarwono Wirawan Sarwono, 2003, *Teori- Teori Psikologi Sosial*. Raja Grafindo Parsada, Jakarta.
- Sutrisno Edy, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta,
- Suwatno H dan Priansa DJ, 2011, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Teguh Ambar dan Rosidah, 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wahjono SI, 2010, *Perilaku Organisasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta.