

## KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA *FINANCIAL ADVISOR* ASURANSI "X" YOGYAKARTA

Vivia R. Trihapsari<sup>1)</sup> dan Fuad Nashori<sup>2\*)</sup>

<sup>1,2)</sup>Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII

<sup>\*)</sup>E-mail : fuadnashori@yahoo.com

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada *Financial Advisor* di agen asuransi "X" Yogyakarta. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Subjek penelitian ini adalah sejumlah *Financial Advisor* di agen asuransi "X" Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu Skala Komitmen Organisasi (18 Aaitem) yang mengacu pada aspek-aspek komitmen organisasi yang dipaparkan oleh Allen and Meyer (1990)  $r = 0,943$  serta Skala Kohesivitas Kelompok yang disusun berdasarkan dimensi kohesivitas kelompok oleh Forsyth (1999)  $r = 0,942$ . Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Hasilnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi ( $R = 0,680$  dan  $p = 0.000$ ,  $p < 0,01$ ), makin tinggi tingkat kohesivitas kelompok, makin tinggi pula komitmen organisasi.

Kata kunci : komitmen organisasi, kohesivitas kelompok

## GROUP COHESIVENESS AND ORGANIZATION COMMITMENT AMONG FINANCIAL ADVISORS IN INSURANCE FIRM "X" YOGYAKARTA

### Abstract

This research objective was to verify the relationship between group cohesiveness and organization commitment among financial advisors in insurance firm "X" Yogyakarta. Hypothesis of this study was there is a positive relationship between group cohesiveness with organization commitment. The subjects of the research were some *financial advisor* in Insurance agent "X" Yogyakarta. This research used two scales, namely : (a) Organization commitment scale (18 items) that refers to the aspect that presented by Allen and Meyer (1990)  $r = 0,943$  and (b) Group cohesiveness scale (20 items) that refers to group cohesiveness dimension that presented by Forsyth (1999)  $r = 0,942$ . Data analysis employed *Pearson's product moment* correlation technique. The result showed that there were very significant positive relationship between group cohesiveness and organization commitment ( $R = 0,680$  and  $p = 0.000$ ,  $p < 0,01$ ) the higher group cohesiveness level, the higher organization commitment.

Keywords: organization commitment, group cohesiveness

---

### Pendahuluan

Pekerja dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh adanya

komitmen karyawan terhadap organisasi. Komitmen organisasi karyawan menjadi hal yang penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Komitmen menunjukkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk perusahaan atau organisasi.

Mowday, dkk (Seniati, 2002) berpendapat bahwa ada beberapa alasan mengapa organisasi atau 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 organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi. Beberapa organisasi atau perusahaan sering memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan pekerjaan.

Robbins (1990) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuan organisasi serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi komitmen yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang memperkerjakannya.

Oreily dan Chatman (Staw, 1991) memandang komitmen sebagai dasar dari suatu kelekatan psikologis yang dimiliki seorang individu pada organisasinya. Akan tetapi tidak jarang perusahaan maupun pegawai belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Seringkali perusahaan menuntut adanya komitmen pada karyawan, yang mengarah pada tuduhan ketika terlihat kinerja seseorang menurun, perusahaan menganggap karyawan tersebut berkomitmen rendah. Permasalahan yang muncul pada perusahaan yang karyawan mempunyai komitmen yang rendah dapat membawa dampak negatif pada perusahaan seperti menurunnya produktivitas, kualitas kerja, kepuasan, tidak mengindahkan peraturan, absensi maupun *turnover* karyawan. Sebaliknya adanya komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab. Upaya membangun komitmen organisasi merupakan sesuatu yang bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Pada kenyataannya, seringkali manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan kurang memahami aspek-aspek yang mendasari rendahnya komitmen. Menurut Watson Wyatt ([www.portalhr.com/06/01/05](http://www.portalhr.com/06/01/05)), indeks komitmen karyawan (*commitment index*) Indonesia, menurut perhitungannya hanya 57%, lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini.

Rendahnya komitmen pada karyawan ini dapat menyebabkan karyawan untuk *turnover* atau pindah kerja, malas-malasan dalam bekerja, sebaliknya komitmen yang tinggi sangat

mempengaruhi kondisi yang positif dalam bekerja. Tinggi atau rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk tetap bergabung atau memilih tempat kerja lain yang dianggap lebih menjanjikan. Salah satu industri di Indonesia yang sering terjadi *turnover* karyawan adalah industri asuransi.

Asuransi di Indonesia memang masih dipandang sebelah mata. Peranan industri keuangan ini memang belum terlalu signifikan dibanding perbankan. Padahal di negara maju asuransi bukan industri sembarangan karena tidak ada bidang kehidupan yang tidak melibatkan asuransi. Bila industri asuransi saja belum dianggap di Indonesia, wajar bila pekerja yang bergerak di industri itupun kurang mendapat apresiasi di masyarakat. Orang yang tertarik dengan bidang marketing pun tidak menempatkan posisi agen asuransi sebagai profesi pilihan utama. Kebanyakan orang malu apabila diketahui bekerja di perusahaan asuransi dan bekerja sebagai agen. Hal ini dikarenakan seorang agen dianggap *door to door* (<http://digilib.petra.ac.id>).

"X" merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa asuransi dan investasi. Masalah tingginya angka perputaran agen merupakan masalah klasik yang seringkali muncul pada perusahaan asuransi pada umumnya, dan di "X" khususnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan senior agen manager yang berinisial RA, tingkat *turnover* di perusahaannya cukup tinggi berkisar antara 20% hingga 30% per bulan. Banyak karyawan yang baru beberapa bulan bekerja, memilih untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, hubungan antara karyawan yang satu dengan yang lain renggang dan individualistik. Hal tersebut juga diungkapkan oleh salah satu karyawan yang telah bekerja pada "X" hampir lima tahun yang mengatakan bahwa keluar masuknya agen asuransi adalah hal yang sering terjadi. Bekerja menjadi agen asuransi terkadang harus bekerja sendiri untuk mencapai target, menerima keluhan-keluhan dari para klien, penolakan, dan anggapan bahwa bekerja di industri asuransi merupakan pekerjaan yang tidak menjanjikan.

Ada beberapa hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi, di antaranya: kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja dan kohesivitas kelompok. Pada penelitian ini difokuskan pada faktor kohesivitas kelompok. Mossholder, Bedeian dan Armenakis (Gibson,dkk., 2003) melaporkan adanya hubungan antara tingkat kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Mereka melakukan penelitian terhadap para perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi yang digambarkan dengan menurunnya tekanan kerja dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan serta meningkatnya prestasi kerja. Kelompok yang kohesivitasnya tinggi, diyakini mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan kelompok tersebut. Komitmen pada lingkup kelompok yang kecil ini pada akhirnya akan berkembang menjadi komitmen yang lebih luas yaitu komitmen terhadap organisasi, tergantung seberapa jauh kesamaan kelompok dengan organisasi. Berdasarkan atas apa yang sudah diketahui dan yang belum diketahui, maka penelitian akan mengkaji lebih jauh mengenai hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan.

Kohesivitas umumnya dikaitkan dengan dorongan anggota untuk tetap bersama dalam kelompoknya dibanding dorongan untuk mendesak anggota keluar dari kelompok. Bergabung di suatu organisasi membuat seseorang mempunyai rasa memiliki dan perasaan bersama (Gibson, dkk., 2003).

Robbins (2002) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan.

Johnson dan Johnson (Budiharto, 2004) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai daya saling ketertarikan antar anggota kelompok yang menyebabkan anggota kelompok tersebut berkeinginan untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut, dan juga daya tarik antar individu dengan kelompok atau organisasinya. Kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi bercirikan adanya keinginan untuk menetapkan tujuan kelompok dan keinginan untuk mencapai tujuannya dengan baik. Komitmen terhadap tujuan kelompok dan keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya juga sangat tinggi. Hal lainnya yang merupakan dampak dari kohesivitas kelompok adalah rendahnya tingkat kehadiran (*absenteeism*) dan keinginan untuk keluar (*turnover*). Selain itu, motivasi, keajegan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, komitmen terhadap kesuksesan kerja sama anggota serta keinginan untuk mendengarkan dan mengikuti saran atau pendapat sesama anggota meningkat.

Komitmen organisasi sering diidentikkan dengan loyalitas kerja atau kesetiaan. Jika seorang karyawan mempunyai perasaan yang erat terhadap kelompoknya, maka anggota kelompok tersebut akan merasa betah, nyaman, senang melakukan hal-hal yang berhubungan dengan kegiatan kelompok sehingga individu tetap ingin bertahan pada kelompoknya, dengan begitu dapat diprediksikan akan mendorong munculnya perasaan kesatuan, rasa memiliki, dan kesetiaan terhadap perusahaan atau organisasinya. Jika karyawan tidak memiliki rasa saling memiliki, rasa aman, keadilan antar individu, komunikasi yang kurang baik serta cenderung kurang dapat bekerjasama maka hal tersebut dapat berimbas pada komitmen organisasinya, dan hal ini tentu saja dapat membawa dampak yang tidak menguntungkan pada perusahaan karena karyawan mempunyai komitmen yang rendah yang akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian, yaitu ada hubungan positif antara kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi.

### **Metode penelitian**

Subjek dalam penelitian ini adalah *financial advisor*/ agen asuransi "X" cabang Yogyakarta. Karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah: laki-laki dan perempuan, lama bekerja minimal 6 bulan, serta berpendidikan minimal D3. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 70 orang *financial advisor*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket. Angket berisi sekumpulan pernyataan yang diajukan kepada subjek untuk diisi oleh subjek. Ada dua buah angket yang digunakan yaitu komitmen organisasi dan kohesivitas kelompok.

Angket Komitmen Organisasi berisi aitem yang bertujuan untuk mengukur komitmen organisasi. Untuk mengungkap tingkat komitmen organisasi digunakan skala yang mengacu pada aspek-aspek yang dikemukakan oleh Allen dan Meyer (1990), yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif. Skala ini memiliki koefisien korelasi aitem total berkisar antara 0,373-0,876 dan koefisien reliabilitas alpha 0,943.

Angket Kohesivitas Kelompok digunakan untuk mengukur kohesivitas kelompok adalah skala kohesivitas kelompok yang dirancang berdasarkan aspek-aspek kohesivitas kelompok yang dikemukakan oleh Forsyth (1999), yaitu: kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, kerjasama, dan daya tarik. Skala kohesivitas kelompok mempunyai koefisien korelasi aitem total berkisar 0,415-0,789 dan koefisien alpha sebesar 0,942.

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian. Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson*, mengingat penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan atas korelasi antara dua variabel penelitian, yakni kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi. Untuk mempermudah proses perhitungan statistik, maka keseluruhan perhitungan dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 16.0 for Windows*.

## Hasil penelitian

### *Deskripsi Subjek Penelitian*

**Tabel 3. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	N	Presentase
Laki-laki	22	31.43 %
Perempuan	48	68.57 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabel 4. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	N	Presentase
$x > 4$ Tahun	4	5.71 %
$3 \leq x \leq 4$ Tahun	23	32.86 %
$1 \leq x < 3$ Tahun	40	57.14 %
$x < 1$ Tahun	3	4.29 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabel 5. Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	N	Presentase
> Strata 1 (S1)	1	1.43 %
Strata 1 (S1)	68	97.14 %
Diploma 3 (D3)	1	1.43 %
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.00 %</b>

*Deskripsi Data Penelitian*

**Tabel 6. Deskripsi Data penelitian**

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Komitmen Organisasi	18	72	45	9	37	72	52.39	6.83
Kohesivitas Kelompok	20	80	50	10	42	74	55.81	6.20

Subjek penelitian kemudian dikelompokkan ke dalam lima kategori pada masing-masing variabel, yang dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

**Tabel 7. Kategorisasi Subjek Pada Variabel Komitmen Organisasi**

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase
Sangat Tinggi	$X > 61.2$	4	5.71%
Tinggi	$50.4 < X \leq 61.2$	45	64.29%
Sedang	$39,6 < X \leq 50.4$	18	25.71%
Rendah	$28.8 \leq X \leq 39.6$	3	4.29%
Sangat Rendah	$X < 28.8$	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100.00 %</b>

**Tabel 8. Kategorisasi Subjek Pada Variabel Kohesivitas Kelompok**

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Presentase
Sangat Tinggi	$X > 68$	3	4.29%
Tinggi	$56 < X \leq 68$	32	45.71%
Sedang	$44 < X \leq 56$	33	47.14%
Rendah	$32 \leq X \leq 44$	2	2.86%
Sangat Rendah	$X < 32$	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>70</b>	<b>100.00 %</b>

Hasil uji normalitas menunjukkan sebaran normal pada skala komitmen organisasi dengan koefisien KS-Z=1.001 dan  $p=0.269$  ( $p > 0.05$ ). untuk skala kohesivitas kelompok menunjukkan koefisien KS-Z=0.760 dan  $p=0.610$  ( $p > 0.05$ ). Dengan demikian hasil uji normalitas tersebut, maka uji asumsi untuk skala komitmen organisasi, dan skala kohesivitas kelompok memenuhi distribusi yang normal.

Hasil uji linieritas antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memenuhi asumsi linieritas  $F=49.470$  dan  $p=0.000$  ( $p < 0.01$ ).

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa hipotesis diterima ( $r=0.680$ ,  $p=0.000$ ,  $p<0.01$ ). Analisis koefisien determinasi ( $r^2$ ) pada korelasi antara variabel kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi sebesar 0,463 hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok memberikan sumbangan sebesar 46.3% terhadap tingkat komitmen organisasi subjek.

### **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada agen asuransi. Data yang diperoleh dari penelitian ini memiliki distribusi yang normal dan korelasi yang linier. Hal ini memungkinkan untuk dilakukan analisis dengan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment Person*.

Hasil uji hipotesis menunjukkan  $r_{xy}$  0.680 dengan  $p=0.000$ ,  $p<0.01$ . Hal ini menunjukkan ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok, maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kohesivitas kelompok maka semakin rendah pula tingkat komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Penerimaan atas hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berhubungan secara positif dengan komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan kajian Mossholder, Bedeian dan Armenakis (Gibson, dkk., 2003) yang melaporkan adanya hubungan antara tingkat kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi. Dilaporkan tingkat kohesivitas kelompok berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi yang digambarkan dengan menurunnya tekanan kerja dan kecenderungan meninggalkan pekerjaan serta meningkatnya prestasi kerja. Dalam kelompok yang kohesivitasnya tinggi, diasumsikan setiap anggota kelompok itu mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan kelompok tersebut. Komitmen pada lingkup kelompok yang kecil ini pada akhirnya akan berkembang menjadi komitmen yang lebih luas yaitu komitmen terhadap organisasi, tergantung seberapa jauh kesamaan kelompok dengan organisasi.

Robbins (2002) menyatakan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, para anggota semakin mengarah ke tujuan. Tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen terhadap organisasi tergantung dari seberapa jauh kesamaan tujuan kelompok dengan organisasi. Pada kelompok dengan kohesivitas tinggi yang disertai adanya penyesuaian yang tinggi dengan tujuan organisasi maka kelompok tersebut akan berorientasi pada hasil ke arah pencapaian tujuan. Karyawan yang mempunyai kohesivitas yang tinggi terhadap kelompoknya akan mempunyai keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan atau organisasi dimana kelompok tersebut berada.

Hal tersebut diperkuat oleh Levi (Yuniasanti, 2010) yang mengungkapkan bahwa kohesivitas dapat meningkatkan komitmen dan ketertarikan individu untuk bergabung dalam suatu kelompok.

Komitmen organisasi berdasarkan analisis data menggunakan statistik rata-rata skor yang diperoleh (mean empirik=52.39) lebih besar dari rata-rata skor hipotetik (mean hipotetik=45). Hal tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi subjek penelitian tinggi. Sebagian besar subjek berada pada kategori tinggi (64.29%) dan sedang (25.71%). Ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki kecenderungan tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

Kohesivitas kelompok berdasarkan analisis data menggunakan statistik rata-rata skor yang diperoleh (mean empirik= 55.81) lebih besar dari rata-rata skor hipotetik (mean hipotetik=50). Sebagian besar subjek berada pada kategori sedang (47.14%) dan tinggi (45.71%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar subjek penelitian memiliki kecenderungan tingkat kohesivitas kelompok yang sedang.

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat dikatakan bahwa subjek dalam penelitian ini mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasi atau perusahaannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor karakteristik personal, karakteristik pekerjaan atau peran, karakteristik struktural, karakteristik atau kualitas pengalaman kerja (Steers & Porter, dalam Aryani, 2008).

Karakteristik personal adalah kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang sesuai kebutuhan dunia kerja (Steers & Porter, dalam Aryani, 2008), termasuk di dalamnya adalah kohesivitas kelompok (Gibson, dkk., 2003). Hal tersebut sesuai dengan hasil analisis data bahwa kohesivitas kelompok memberikan sumbangan sebesar 46.3% terhadap tingkat komitmen organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kohesivitas ikut berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Penulis menyadari dalam penelitian ini terdapat kelemahan yang patut dikemukakan agar penelitian yang akan datang menghasilkan informasi yang lebih kaya dan akurat. Penulis tidak dapat secara penuh melakukan pengawasan dan berinteraksi secara langsung dengan subjek pada saat pengisian skala. Hal ini dikarenakan penulis harus mengikuti prosedur yang ada pada perusahaan dan kesibukan dari subjek penelitian. Subjek pada penelitian ini adalah agen asuransi yang sebagian besar bekerja di lapangan atau di luar kantor.

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada agen "X" Cabang Yogyakarta. Semakin tinggi kohesivitas kelompok, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin rendah kohesivitas kelompok, maka semakin rendah pula komitmen organisasi.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh, perusahaan disarankan untuk meningkatkan kohesivitas kelompok dengan memberikan penghargaan dan meningkatkan waktu bersama dengan seluruh agen atau karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan acara yang membutuhkan kebersamaan dan kekompakan. Demikian juga untuk karyawan, agar komitmen organisasi dapat terjaga, maka karyawan sebaiknya menjaga kekompakan kelompok.



Saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi hendaknya: menggunakan teori-teori yang lebih baru dari yang telah peneliti gunakan dalam penelitian ini. Peneliti selanjutnya hendaknya lebih jeli atau cermat dalam menyusun alat ukur psikologi yang akan digunakan dalam penelitian, sehingga dalam penyusunan skala aitem-aitem yang digunakan bebas dari *Social Desirability*.

### Daftar Pustaka

- Allen, N. & Meyer, J. 1990. Measurement of Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to Organizational. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-8.
- Anonim. 2005. Membedah Pandangan Karyawan Indonesia. <http://www.portalhr.com/majalah/edisisebelumnya/hubungan/1id193.html>.24/09/10
- Aryani, L.. 2008. Persepsi Tentang Dukungan Organisasi dan Kepercayaan terhadap Pemimpin dengan Komitmen Organisasi pada Dosen UIN SUSKA Riau. *Jurnal Psikologika*, 4: 141-155.
- Budiharto, Y & Koentjoro. 2004. Gaya Kepemimpinan, Kohesivitas Kelompok, dan Komitmen pada Partai Politik. *Jurnal Psikologika*, 17: 51-61.
- Forsyth, D.R.. 1999. *Group Dynamics*. California: Brook/Cole Publishing Company.
- Gibson, J.L..dkk.. 2003. *Organizations: Behavior Structure Processes*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Robbins, S. 1990. *Organizational Theory: Structure, Design and Applications*. Ney Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Robbins, S. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Seniati. 2002. Seputar Komitmen Organisasi. [http://staff.ui.ac.id/internal/131998\\_622/material/Arisan86-komitmenOrganisasi-Liche.pdf](http://staff.ui.ac.id/internal/131998_622/material/Arisan86-komitmenOrganisasi-Liche.pdf).24/09/10
- Staw, B. 1991. *Psychology Dimensions of Organizational Behavior*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Yuniasanti, R. 2010. Pelatihan Pembentukan Tim Untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Tim Divisi Produksi. *Insight*, 8: 71-9
- [http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=1&submit.x=0&submit.y=0&qual=high&fname=/jiunkpe/s1/masa/2008/jiunkpe-ns-s1-2008-36404070-9684-"X"\\_financial-chapter1.pdf](http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=1&submit.x=0&submit.y=0&qual=high&fname=/jiunkpe/s1/masa/2008/jiunkpe-ns-s1-2008-36404070-9684-).24/09/10.