

Quantitative Analysis of Group Cohesion Impact on Organizational Commitment

Analisis Kuantitatif Dampak Kohesi Kelompok terhadap Komitmen Organisasi

Effy Wardati Maryam

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo [<https://ror.org/017hvgd88>]

Novia Rifdayanti

This study investigates the relationship between group cohesiveness and organizational commitment among members of the Muhammadiyah Student Association (IMM) at Muhammadiyah University of Sidoarjo. The motivation stems from challenges related to inconsistent task completion leading to member attrition. Using a quantitative correlational approach, the study aims to address a knowledge gap regarding the association between these variables. The research sample includes 180 IMM UMSIDA members, with data collected through established scales for group cohesiveness and organizational commitment. Analysis employs Spearman's rho product moment correlation test. Findings reveal a significant positive correlation ($r_{xy} = 0.560$, $p < 0.05$) between group cohesiveness and organizational commitment, indicating higher group cohesiveness correlates with greater organizational commitment. Group cohesiveness accounts for 29.8% of organizational commitment variance, suggesting other factors contribute to the remaining 70.2%. Limitations include single-variable focus and reliance on correlational methodology. The study underscores the importance of fostering group cohesiveness within student organizations to enhance organizational commitment. Future research should explore additional variables and expand population demographics to enrich understanding and implications for organizational dynamics.

Highlight:

Positive Correlation: Group cohesiveness positively relates to organizational commitment.

Sample Size: Research includes 180 members of IMM UMSIDA, providing robust data.

Practical Implications: Findings suggest fostering group cohesion enhances organizational commitment.

Keyword: Group Cohesiveness, Organizational Commitment, Student Organizations, Quantitative Correlation, Muhammadiyah University

PENDAHULUAN

Mahasiswa adalah seseorang yang sedang dalam proses menimba ilmu ataupun belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan pada salah satu bentuk perguruan tinggi yang terdiri dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas [1]. Mahasiswa merupakan individu yang sedang menuntut ilmu ditingkat perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak [2]. Mahasiswa juga dapat mengembangkan ilmu dengan mengikuti sebuah organisasi [3].

Organisasi merupakan suatu bagian dari lingkungan pembelajaran maupun bermain atau dapat dikatakan organisasi merupakan tempat kita melakukan apapun [4]. Organisasi merupakan elemen

yang diperlukan dalam menjalani kehidupan terutama pada kehidupan modern saat ini. Organisasi membantu dalam kelangsungan pengetahuan serta sumber dari aneka macam karir bagi mahasiswa [5]. Mahasiswa bukan hanya mendapatkan pemebelajaran di kelas namun juga dapat melalui mengikuti organisasi, salah satu organisasi tersebut adalah Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM).

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) memiliki urgensi yang signifikan dalam konteks Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA). Sebagai organisasi yang berbasis pada nilai-nilai Islam dan Muhammadiyah, IMM USIDA memiliki peran krusial dalam membentuk karakter mahasiswa yang berintegritas, berkomitmen terhadap pelayanan sosial, dan memiliki kesadaran akan tanggung jawab sosial. Melalui beragam kegiatan seperti pengembangan soft skill, kegiatan sosial, serta pengembangan kegiatan akademik dan kultural, IMM USIDA membantu mahasiswa untuk berkembang secara holistik [6]. Organisasi ini juga menjadi wadah bagi mahasiswa untuk berpartisipasi aktif dalam pembangunan dan peningkatan lingkungan kampus serta masyarakat di sekitarnya. Dengan demikian, IMM USIDA bukan hanya sekadar wadah kegiatan, tetapi juga merupakan agen perubahan yang berkontribusi pada pengembangan individu, kampus, dan masyarakat secara keseluruhan [7].

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) adalah bagian dari generasi muda islam yang perlu mengambil peran besar di dalam gerakan kultural partisipatif yang dapat mencerdaskan masyarakat [8]. Sebuah organisasi membutuhkan adanya komitmen organisasi saat menjadi anggota, yang mana anggota ini akan mengemban visi dan misi saat telah berada dalam organisasi tersebut. Akhir-akhir ini menunjukkan bahwa banyak individu yang ingin menjadi anggota dari suatu organisasi dengan berbagai macam alasan, misalnya: IMM, namun tak memperlihatkan aktivitas kerja yang baik di dalamnya, bahkan satu persatu anggota meninggalkan organisasi [9].

Luthans menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas individu dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dari seorang anggota organisasi dalam menunjukkan perhatian mereka terhadap kebaikan serta kesuksesan organisasi [10]. Robbins dan Judge juga menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan individu yang memihak terhadap tujuan dari organisasi dan memiliki keinginan dalam mempertahankan keanggotaan organisasi [11]. Setiap anggota memiliki komitmen organisasi yang berbeda-beda [12]. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja, lingkungan organisasi, budaya organisasi, sikap pimpinan dan anggota, hubungan dengan rekan, dan kohesivitas kelompok [13]. Aspek-aspek dalam komitmen organisasi adalah melakukan upaya penyesuaian diri dengan organisasi, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif, dan loyalitas [14].

Komitmen organisasi bagi mahasiswa memiliki manfaat yang signifikan [15]. Mahasiswa yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi yang mereka ikuti cenderung memiliki pengalaman yang lebih kaya dan berharga di luar kegiatan akademik. Mereka dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan, belajar bekerja dalam tim, memperluas jaringan sosial, dan meningkatkan kompetensi mereka di bidang tertentu. Selain itu, komitmen organisasi juga dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi atau institusi, meningkatkan kebanggaan dan loyalitas mereka sebagai mahasiswa. Ini juga dapat memperkaya pengalaman belajar mereka, memperluas wawasan, dan membantu mereka dalam mencapai kesuksesan akademik dan profesional di masa depan [16].

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen & Fahmi juga menyebutkan bahwa masih terdapat permasalahan berkaitan dengan komitmen organisasi [17]. Penelitian tentang komitmen organisasi dilakukan oleh Dzakiyati dengan judul "Komitmen organisasi ditinjau dari tipe gaya kepemimpinan menurut Lewin" yang menunjukkan bahwa dari hasil analisis data skala komitmen organisasi termasuk dalam kategori rendah. Dilihat dari distribusi frekuensi responden, dari 140 responden didapatkan sebanyak 90% berada pada tingkat komitmen organisasi kategori sedang sampai sangat rendah. Dengan rincian tidak ada subjek atau 0% yang memiliki komitmen

organisasi sangat tinggi, 10,00% termasuk pada kategori tinggi, 22,86% termasuk pada kategori sedang, 25,71% pada kategori rendah dan 41,43 pada kategori sangat rendah [18]. Penelitian yang dilakukan oleh Safitri dengan judul “Keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada dosen di Universitas Negeri Jakarta”. Hasilnya terdapat 130 subjek dengan persentase 58,8% termasuk dalam kategori memiliki komitmen organisasi rendah dan 91 subjek dengan persentase 41,2% memiliki komitmen organisasi tinggi [19].

Fenomena tersebut juga terjadi di Organisasi IMM UMSIDA, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Sidoarjo (IMM) diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai komitmen organisasi. Anggota banyak yang keluar, tidak bersungguh-sungguh ketika melakukan sebuah kegiatan, dan tidak bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Hal tersebut tidak sesuai dengan aspek yang ada pada komitmen organisasi terutama pada aspek meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif, dan loyalitas. Dampak yang ditimbulkan jika perilaku komitmen organisasi tidak muncul yakni banyak anggota yang keluar, tidak ada tanggung jawab, bermalasan-malasan dan lain sebagainya [20]. Sehingga dibutuhkan sebuah komitmen organisasi yang tinggi untuk membangun sebuah organisasi yang baik [21]

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan hubungan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi seperti yang dilakukan Sirait dengan judul “hubungan antara persepsi terhadap kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada UKM KSR di Universitas Yogyakarta” yang hasilnya berkorelasi signifikan dengan kohesivitas kelompok dimana semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi juga komitmen organisasi yang dimiliki ($r = 0.650$, $P = 0.000$ ($p < 0.05$)) [22]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Abdilah & Ardiansyah dengan judul “kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi anggota unit kegiatan mahasiswa” juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi ($r = 0.808$, $p = 0.000$ ($p < 0.05$)) [23]. Penelitian yang dilakukan oleh Sukasih & Astiti “peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana” juga menunjukkan hasil yang signifikan dimana kohesivitas kelompok memiliki peranan terhadap komitmen organisasi ($t = 5.677$, $p = 0.000$ ($p < 0.05$)) [24].

Komitmen organisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keterlibatan individu dalam suatu organisasi [25]. Salah satu faktor internal yang memiliki dampak signifikan terhadap tingkat komitmen organisasi adalah kohesivitas kelompok [26]. Kohesivitas kelompok mencerminkan sejauh mana anggota organisasi merasa terikat satu sama lain, memiliki identitas bersama, dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama. Kelompok yang memiliki kohesivitas yang kuat cenderung menciptakan lingkungan yang saling mendukung, berbagi nilai-nilai positif, dan meningkatkan rasa keterikatan terhadap organisasi. Oleh karena itu, upaya untuk memperkuat kohesivitas kelompok di dalam organisasi akan berdampak positif terhadap tingkat komitmen anggota, karena adanya ikatan emosional dan sosial yang lebih erat akan mendorong individu untuk lebih berdedikasi dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi [24].

Kohesivitas kelompok merupakan segala kekuatan (faktor-faktor) yang menyebabkan seorang anggota bertahan di dalam sebuah kelompok, seperti kesukaan pada anggota lain dalam kelompok dan keinginan untuk menjaga atau meningkatkan status dengan menjadi anggota dari kelompok yang tepat [27]. Menurut Sirait menyatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah adanya semangat kelompok yang tinggi, hubungan interpersonal yang akrab, kesetiakawanan dan perasaan kita yang dalam serta kekuatan yang mendorong anggota kelompok untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut dan mencegahnya untuk meninggalkannya [22]. Kohesivitas kelompok memiliki beberapa aspek antara lain 1) sosial : menunjukkan suatu komunikasi serta interaksi yang dilakukan oleh masing-masing anggota dengan tujuan untuk mempererat hubungan antar anggota, 2) tugas : menunjukkan usaha dari masing-masing anggota kelompok untuk terlibat dan bekerja sama dengan anggota lain dalam menyelesaikan tugas dengan maksimal, 3) perasaan : menunjukkan suatu kebersamaan yang terjadi antar anggota kelompok dan keikutsertaan anggota di setiap kegiatan

yang dilakukan dalam kelompok, dan 4) emosional : menunjukkan kenyamanan dan kepuasan yang dirasakan oleh anggota kelompok terhadap tujuan yang dicapai secara bersama-sama di dalam kelompok [28].

Berdasarkan fenomena di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel dengan variabel lainnya [29]. Populasi dalam penelitian ini yaitu mahasiswa yang mengikuti IMM di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang berjumlah 180 mahasiswa . Sampel penelitian berjumlah 180 mahasiswa. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian [30].

Kohesivitas kelompok adalah sejauh mana seseorang tertarik pada suatu kelompok sosial tertentu dan ingin menjadi bagian darinya [31]. Kohesivitas kelompok diukur dengan skala kohesivitas kelompok yang diadopsi dari skala yang disusun oleh Firdausy berdasarkan aspek sosial, tugas, perasaan dan emosional [28].

Komitmen organisasi merupakan sejauh mana anggota berdedikasi untuk organisasi yang memperkejakan mereka dan bersedia untuk bekerja atas nama dan kemungkinan bahwa mereka akan mempertahankan anggota [32]. Komitmen organisasi diukur dengan skala komitmen organisasi yang diadopsi dari skala yang disusun oleh Anugrayani berdasarkan aspek yaitu melakukan upaya penyesuaian diri dengan organisasi, meneladani kesetiaan, mendukung secara aktif, dan loyalitas [14].

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah skala psikologi berupa skala model Likert untuk variabel kohesivitas kelompok yang diadopsi dari penelitian Firdausy [28] dengan reliabilitas sebesar 0.839 dan variabel komitmen organisasi yang diadopsi dari penelitian Anugrayani [14] dengan reliabilitas 0.888. Analisis data menggunakan teknik korelasi product moment dari Spearman’s Rho dengan bantuan SPSS 26.0 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A.Hasil penelitian

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Kohesivitas Kelompok	Komitmen Organisasi
N		180	180
Normal Parameters,a,b	Mean	74.5611	131.8000
	Std. Deviation	8.48210	10.29747
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.091
	Positive	.057	.053
	Negative	-.083	-.091
Test Statistic		.083	.091

Asymp. Sig. (2-tailed)		.005c	.001c
------------------------	--	-------	-------

Table 1. Uji Normalitas

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan dari data tabel Kolmogorof-smirnov di atas dapat diketahui nilai signifikansi kohesivitas kelompok yaitu 0,005 berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) dan dapat dikatakan bahwa data distribusi tersebut tidak normal. Sedangkan pada data komitmen organisasi diketahui bahwa nilai signifikansinya yaitu 0,001 berarti data tersebut kurang dari 0,05 ($0,001 > 0,05$) dan dapat dikatakan bahwa data tersebut distribusinya tidak normal.

Tabel 2. Uji Linieritas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	sig.
Komitmen Organisasi * Kohesivitas Kelompok	Between Groups	(Combined) Linearity Deviation from Linearity	7910.958	35	226.027	2.940	.000
			5654.112	1	5654.112	73.550	.000
			2256.846	34	66.378	.863	.684
	Within Groups		11069.842	144	76.874		
	Total		18980.8000	179			

Table 2. Uji Linieritas

Dalam tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi linearity kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi sebesar 0,000 yang dapat diartikan nilai linearity lebih kecil daripada 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai signifikansi deviation from linearity sebesar 0,684 yang dapat diartikan bahwa nilai deviation from linearity lebih besar dari 0,05 ($0,684 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa kedua data tersebut linier.

Berdasarkan kedua uji di atas, maka uji hipotesis dilakukan dengan uji korelasi Spearman's rho.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Correlation				
			Kohesivitas Kelompok	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Kohesivitas Kelompok	Correlation Coefficient	1.000	.560**
		Sig. (2-tailed) N		.000
			180	180
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	.560**	1.000
		Sig. (2-tailed) N	.000	
			180	180

Table 3. Uji Hipotesis

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0.560$ dengan nilai signifikansinya $0,000 (< 0,05)$. Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima bahwa ada hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada anggota organisasi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Jadi semakin tinggi kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh anggota IMM maka semakin besar juga komitmen organisasi yang muncul, sebaliknya semakin rendah kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh anggota IMM maka semakin kecil juga komitmen organisasi yang muncul pada anggota tersebut.

Selain uji hipotesis, peneliti juga menghitung besaran kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi.

Tabel 4. Sumbangan Efektif

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546a	.298	.294	8.65269

Table 4.

a. Predictors: (Constant), Kohesivitas Kelompok

Berdasarkan hasil dari tabel diatas diketahui bahwa nilai R Square adalah $0,298 \times 100\%$ hasilnya $29,8\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi sebesar $29,8\%$. Dengan demikian ada faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh sebesar $70,2\%$ terhadap komitmen organisasi.

Peneliti juga melakukan analisis deskriptif tentang kondisi kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi

Tabel 5. Kategori Skor Subjek

Kategori	Skor Subjek			
	Kohesivitas Kelompok		Komitmen Organisasi	
	Σ Anggota	%	Σ Anggota	%
Sangat rendah	22	12%	16	9%
Rendah	33	18%	31	17%
Sedang	70	39%	74	41%
Tinggi	44	25%	49	27%
Sangat Tinggi	11	6%	10	6%
Jumlah	180	100%	180	100%

Table 5. *Kategori Skor Subjek*

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa dari 180 anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo sebanyak 22 anggota yang memiliki kohesivitas kelompok dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 12%, 33 anggota memiliki kategori rendah dengan persentase sebesar 18%, dalam kategori sedang terdapat 70 anggota dengan persentase sebesar 39%, sebanyak 44 anggota memiliki kategorisasi tinggi dengan persentase sebesar 25% dan pada kategori sangat tinggi terdapat 11 anggota dengan persentase sebesar 6%.

Kategorisasi komitmen organisasi, terdapat 16 anggota yang memiliki komitmen organisasi pada kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 9%, pada kategori rendah terdapat 31 anggota dengan persentase sebesar 17%, pada kategori sedang terdapat 74 anggota dengan persentase sebesar 41%, 49 anggota memiliki komitmen organisasi dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 27% dan sebanyak 10 anggota yang berada dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 6%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 39% dan pada variabel komitmen organisasi juga berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 41%. Jadi mahasiswa tergolong mampu untuk memunculkan kohesivitas kelompok sehingga dapat memiliki komitmen organisasi yang baik.

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti diterima ($r = 0.560$ dengan nilai signifikansi $0,000 (< 0,05)$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dimana semakin tinggi kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh anggota IMM maka semakin besar juga komitmen organisasi yang muncul, sebaliknya semakin rendah kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh anggota IMM maka semakin kecil juga komitmen organisasi yang muncul pada anggota tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya tentang “kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi anggota unit kegiatan mahasiswa” yang menunjukkan hasil yang positif ($r = 0.808$, $p = 0.001 < 0.05$) [23]. Mahasiswa yang memiliki kohesivitas kelompok yang tinggi memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi, hal tersebut berdampak pada semangat kelompok yang tinggi, hubungan interpersonal yang akrab, kesetiakawanan dan perasaan kita yang dalam serta kekuatan yang mendorong anggota kelompok untuk tetap tinggal dalam kelompok tersebut dan mencegahnya untuk meninggalkannya [33]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Sukasih & Astiti dengan judul “peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa fakultas kedokteran Universitas Udayana” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi F hitung sebesar 72,926 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) [34].

Anggota organisasi yang memiliki kekuatan sosial dan kesatuan dalam kelompok maka akan memiliki hasrat untuk bergabung dalam suatu organisasi untuk memperoleh imbalan ekstrinsik, hal yang lainya yakni anggota organisasi yang memiliki daya tarik untuk bergabung menjadi anggota atau bagian dari organisasi maka akan memiliki keinginan untuk bergabung ke dalam organisasi dengan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tersebut, serta anggota organisasi yang dapat melakukan kerjasama dalam kelompoknya maka akan melibatkan dirinya dalam suatu organisasi didasari oleh adanya kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai organisasi begitu juga sebaliknya.

Menurut Robbins semakin kohesiv suatu kelompok, maka para anggota kelompok semakin mengarah ke tujuan. Selanjutnya, tingkat kohesivitas akan memiliki pengaruh terhadap komitmen 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 [23]

Kohesivitas kelompok memiliki pengaruh sebesar 29,8% terhadap komitmen organisasi pada anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa 70,2% komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya

organisasi, komunikasi organisasi, karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi [17], [35]–[37]. Penelitian yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen & Fahmi menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi ($F = 2,815$, $p = 0,007 < 0,05$) [17]. Septiadi & Adnyani juga menyebutkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi ($F = 4,320$, $p = 0,000 < 0,05$) [35]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Ekayanti, Widjajani & Budiyanto juga menunjukkan bahwa karakteristik personal dan karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh kepada komitmen organisasi ($\beta = 0,187$, $p = 0,018 < 0,05$) dan ($\beta = 0,708$, $p = 0,000 < 0,05$) [38]. Menurut Afrilyan, Fitri & Marhadi pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi ($t = 2,785$, $p = 0,007 < 0,05$) [36]. Penelitian yang dilakukan oleh Metria & Riana juga menunjukkan hasil bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi nilai koefisien sebesar 0,389 dan nilai t statistics sebesar 4,086 ($> t$ kritis 1,96) [37]

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo ($r_{xy} = 0.560$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$), yang artinya hipotesis pada penelitian ini dapat diterima. Dimana semakin tinggi kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh anggota IMM maka semakin besar juga komitmen organisasi yang muncul, sebaliknya semakin rendah kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh anggota IMM maka semakin kecil juga komitmen organisasi yang muncul pada anggota tersebut. Kohesivitas kelompok dapat berpengaruh 29,8% terhadap komitmen organisasi, dengan demikian ada faktor-faktor lain yang memiliki pengaruh sebesar 70,2% terhadap komitmen organisasi.

Limitasi dalam penelitian ini yaitu hanya menggunakan satu variabel X untuk melihat komitmen organisasi dan hanya menggunakan metode kuantitatif korelasional. Peneliti hanya menggunakan subjek mahasiswa, dimana masih ada jenjang pendidikan pada tingkat SD, SMP, SMA, dan pendidikan pesantren

Hasil penelitian diharapkan dapat dimplikasikan kepada anggota Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo agar meningkatkan kohesivitas kelompok dengan cara melakukan kajian rutin mengenai pentingnya kohesivitas kelompok dalam suatu organisasi. Peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik yang sejenis yang berkaitan dengan kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi dapat memperluas cakupan penelitian. Misalnya memperluas populasi atau menambah variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti tingkat depresi, kesehatan mental, dan dukungan teman sebaya

References

1. K. Puji Rahayu, "Analisis Potensi Literasi Informasi Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Pamulang," *J. SeMaRaK*, vol. 3, no. 1, p. 52, 2020, doi: 10.32493/smk.v3i1.4508.
2. M. Rahmayani, M. Ramdhani, and F. O. Lubis, "Pengaruh Penggunaan Aplikasi Tiktok terhadap Perilaku Kecanduan Mahasiswa," *Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 6, no. 7, pp. 3327–3343, 2021.
3. E. Ardiana and E. V. Putra, "Organisasi Eksternal Kampus Sebagai Wadah Pengembangan Softskill Mahasiswa (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Negeri Padang Yang Mengikuti Organisasi Eksternal Kampus)," *J. Perspekt. J. Kaji. Sociol. dan Pendidik.*, vol. 2, no. 3, pp. 274–286, 2019.
4. I. Meithiana, "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan." *Indomedia Pustaka*, 2017.
5. H. M. Rifa'i and M. Fadhli, *Manajemen organisasi*. Cv. Pusdikra Mitra Jaya, 2013.
6. M. D. Lestari, "Perkaderan Intelektual Pimpinan Cabang Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah

- Kabupaten Sukoharjo," *Tajdid J. Pemikir. dan Gerak. Muhammadiyah*, vol. 15, no. 1, pp. 38-48, 2017.
7. D. E. Angelica, "Implementasi Kegiatan Ekstrakurikuler Korps Muballigh Muda Muhammadiyah (KM3) Dalam Meningkatkan Kecerdasan Interpersonal Peserta Didik SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo." Surabaya: FTK UINSA, 2018.
 8. M. Musa, "Kontribusi Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Komisariat Pondok Hajjah Nuriyah Shabran Terhadap Masyarakat Makamhaji dalam Bidang Pendidikan Islam Tahun 2015." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2016.
 9. M. Shaleh and S. P. Firman, *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur, 2018.
 10. C. Rosally and Y. J. Christiawan, "Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor," *Bus. Account. Rev.*, vol. 4, no. 1, pp. 31-40, 2016.
 11. M. I. Nasution, "Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative," *Mix J. Ilm. Manaj.*, vol. 7, no. 3, pp. 407-428, 2017.
 12. S. Aisyah, "Hubungan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan PT. Jasamarga Cabang Belmera," *J. Divers.*, vol. 1, no. 1, 2015.
 13. B. N. Prayudhayanti, "Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 2, pp. 19-32, 2014.
 14. K. S. I. Anugrayani, "Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya," Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2019.
 15. T. M. Ingarianti, "Hubungan Kematangan Karir dengan Komitmen Organisasi pada Siswa Sekolah Polisi Negara (SPN) Mojokerto," *J. RAP (Riset Aktual Psikol. Univ. Negeri Padang)*, vol. 8, no. 1, 2017.
 16. Y. E. Lukitasari, "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Kohesivitas Kelompok," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 8, no. 1, pp. 63-68, 2020.
 17. M. R. Muis, J. Jufrizen, and M. Fahmi, "Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. dan Ekon. Syariah)*, vol. 1, no. 1, pp. 9-25, 2018.
 18. F. Dzakiyati, "Komitmen Organisasi Ditinjau Dari Tipe Gaya Kepemimpinan Menurut Lewin (Studi Komparatif pada Fungsionaris Lembaga Kemahasiswaan Intra Universitas Negeri Semarang Tahun 2007)," *Intuisi J. Psikol. Ilm.*, vol. 1, no. 1, pp. 55-62, 2009.
 19. M. Safitri, "Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen Di Universitas Negeri Jakarta (UNJ)." UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA, 2017.
 20. H. N. Hikmi and A. T. Juniarti, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Taspen (Persero) KCU Bandung)." Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung, 2018.
 21. A. Wahyudi, "Membangun komitmen organisasional untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi," *Joglo*, vol. 20, no. 1, 2008.
 22. L. R. A. Sirait, "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kohesivitas Kelompok dengan Komitmen Organisasi Pada UKM KSR di Universitas Yogyakarta." Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2018.
 23. R. Abdillah and A. Y. Ardiyansyah, "Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa," *J. Spirits*, vol. 9, no. 2, pp. 35-46, 2019.
 24. L. G. R. Sukasih and D. P. Astiti, "Peran motivasi berprestasi dalam organisasi dan kohesivitas kelompok terhadap komitmen organisasi mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Udayana," *J. Psikol. Udayana Ed. Khusus Psikol. Pendidikan*, 111â, vol. 122, 2019.
 25. H. Haris, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas Layanan di PT. Asuransi Jasindo (Persero) Kantor Cabang Korporasi dan Ritel Bandung," *J. Manaj. Daya Saing*, vol. 19, no. 2, pp. 135-151, 2017.
 26. V. R. Trihapsari and F. Nashori, "Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi 'X' Yogyakarta," *Proyeksi J. Psikol.*, vol. 6, no. 2, pp. 12-20, 2023.

27. M. M. A. Permana and O. P. Mulyana, "Persepsi terhadap kohesivitas kelompok kerja dengan intensi turnover pada pramuniaga," *J. Psikol. Teor. Dan Terap.*, vol. 8, no. 1, pp. 24-32, 2017.
28. A. J. Firdausy, "Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Social Loafing Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo," Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, 2020.
29. S. Azwar, *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
30. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet, 2016.
31. K. Martasari and D. Arisandy, "Kohesivitas teman sebaya dalam konformitas pada remaja sekolah," *J. Ilm. Psyche*, vol. 12, no. 1, pp. 1-10, 2018.
32. N. Arifani, "Hubungan Antara Burnout Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Anna Bekasi." Universitas Negeri Jakarta, 2017.
33. E. S. D. Krisnasari and J. T. Purnomo, "Hubungan kohesivitas dengan kemalasan sosial pada mahasiswa," *J. Psikol. UIN Sultan Syarif Kasim*, vol. 13, no. 1, pp. 13-21, 2017.
34. L. G. R. Sukasih, D. P. Astiti, R. Abdillah, and A. Y. Ardiyansyah, "Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa," *J. Psikol. Udayana Ed. Khusus Psikol. Pendidikan*, 111â, vol. 122, no. 2, pp. 35-46, 2019.
35. I. M. Septiadi and I. G. A. D. Adnyani, "Pengaruh Servant Leadership Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi." Udayana University, 2019.
36. B. Afrilyan, K. Fitri, and M. Marhadi, "Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap komitmen organisasi PT. Wahana Meta Riau di Pekanbaru." Riau University, 2017.
37. K. Metria and I. G. Riana, "Pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional dan kinerja pegawai," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 7, no. 9, pp. 2117-2146, 2018.
38. W. Ekayanti, S. Widjajani, and B. Budiyanto, "Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat," *J. Maksipreneur Manajemen, Koperasi, dan Entrep.*, vol. 8, no. 2, pp. 181-190, 2019.