

## **PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN KOHESIVITAS DALAM KELOMPOK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Suatu Studi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-B Ciamis)**

Dede Indra Taufik Hidayat<sup>1</sup>, Yusup Iskandar<sup>2</sup>, dan Mujaddid Faruk<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Galuh  
deind75@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Ciamis). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan sampel jenuh maka sampel yang diambil adalah sebanyak 83 karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa :1). keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2). kohesivitas dalam kelompok kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terikat kinerja karyawan; 3). Keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Kata Kunci : Keterlibatan Kerja, Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja, Kinerja Karyawan***

### **Pendahuluan**

Kinerja identik dengan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu pada suatu lembaga organisasi baik itu lembaga pemerintah atau lembaga swasta. Sebagai salah satu aset vital dalam organisasi, sumber daya manusia harus dijaga dan dikelola sebaik mungkin untuk menjamin mereka digunakan secara efektif, efisien dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Permasalahan yang sering muncul di Lembaga Pemasyarakatan kelas II-B Ciamis yakni antara lain benturan kepentingan antara anggota untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang langsung diperintah dari pimpinan pusat tetapi aturan lembaga atau organisasi memiliki aturan lain seperti tugas keamanan atau piket.

Kemudian, kurangnya kesadaran akan tugas sendiri. Dapat di ambil contoh yakni membantu tugas orang lain tetapi tugas sendiri belum terselesaikan sepenuhnya. Saling mengandalkan dalam mengerjakan pekerjaan, kejadian ini terjadi karena munculnya rasa kemalasan dalam diri dan menganggap rekan kerja yang lain lebih mahir dalam menyelesaikan

tugas tersebut dari pada dirinya dan mempercayakan tugas tersebut kepada rekannya yang dianggap lebih mahir.

Permasalahan lain yang muncul yakni, terjadinya penurunan produktivitas dan kualitas kinerja. Merasa paling lama (senior) bekerja di lembaga organisasi dan merasa paling berkuasa sehingga pegawai lain segan memberikan masukan kepada dirinya dan takut mengeluarkan pendapat yang membangun. Kesiapan akan penugasan dari pimpinan karena kurangnya pelatihan dan pengalaman, hal ini sering terjadi karena ketakutan akan kesalahan yang akan dilakukan akan membuat kekacauan yang lebih serius lagi. Serta kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap aturan yang berlaku.

Apabila permasalahan tersebut terus dibiarkan maka akan berpengaruh terhadap kepercayaan diri karyawan akan menurun dan takut dalam melakukan pekerjaan dan tidak sanggup mengambil keputusan karena takut melakukan kesalahan. Munculnya permasalahan yang lain diantaranya yakni stres kerja, penurunan kinerja, sulit membuat inovasi dan terobosan baru, dan sulit berpikir kritis dan sebagainya.

Keterlibatan kerja karyawan sangat berpengaruh penting terhadap keberlangsungan dan keberhasilan tujuannya. Kemudian, sumber daya manusia yang dimiliki baik dan berdaya guna baik, memiliki rasa memiliki akan pekerjaan yang sedang dikerjakan juga dapat menunjang kelangsungan kegiatan organisasi.

Kohesivitas dalam kelompok kerja juga perlu ada, karena kedekatan antara anggota kelompok pada suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Saling berkomunikasi merupakan hal penting, agar dapat meminimalisir segala kepentingan kelompok dan organisasi.

Dengan demikian, perlu dilakukan tindakan agar dapat mendorong anggota organisasi untuk lebih kreatif dan solid dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, pikiran kolektif harus dipandang sebagai komponen kekompakan yang ditandai oleh keterkaitan yang baik dalam suatu organisasi dan menjadikan suatu landasan kebersamaan untuk mencapai tujuan bersama. Kegiatan ini biasanya dinamakan kohesivitas dalam kelompok kerja.

Adapun masalah yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana keterlibatan kerja pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Klas Iib Ciamis?; 2). Bagaimana kohesivitas dalam kelompok kerja pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Klas Iib Ciamis?; 3). Bagaimana kinerja karyawan pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Klas Iib Ciamis?; 4). Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemasarakatan

Klas IIB Ciamis?; 5). Bagaimana pengaruh kohesivitas terhadap kinerja Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Ciamis?; 6). Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja dan kohesivitas terhadap kinerja Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Ciamis?

Sehingga tujuan dalam penelitian ini meliputi: 1). Mengetahui keterlibatan kerja pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Ciamis; 2). Mengetahui kohesivitas dalam kelompok kerja pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Ciamis.; 3). Mengetahui kinerja karyawan pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Ciamis; 4). Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Ciamis; 5). Mengetahui pengaruh kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja pada Kantor Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Ciamis; 6). Mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Ciamis.

Sedangkan manfaat dalam penelitian ini yaitu: untuk manfaat teoritis: 1). Memberikan sumbangsih pemahaman dan pemaparan dalam memperperkaya wawasan mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Ciamis; 2). Membuka jendela wawasan akan pemahaman mengenai pentingnya rasa memiliki dan bertanggungjawab dalam setiap pekerjaan yang sedang dihadapi. 3). Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya di bidang pengolahan sumber daya manusia yang berdaya guna lebih banyak lagi. 4). Dapat menjadi referensi atau acuan untuk penelitian sejenisnya mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk manfaat praktis: 1). Memberikan masukan kepada kantor Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Ciamis mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan; 2). Memberikan sumbangan semangat kerja dan meningkatkan etos kerja tinggi kepada kantor Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Ciamis; 3). Memberikan informasi secara jelas mengenai peranan keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan untuk perkembangan yang lebih baik kedepannya.

## **Landasan Teoritis**

### **Keterlibatan Kerja**

Sutrisno (2014:102) menyatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukan untuk keberhargaan dirinya.

Keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa dimensi diantaranya: keaktifan seseorang dalam pekerjaannya, rasa memihak terhadap pekerjaan, dan menganggap pekerjaan penting sebagai harga diri (Robbin dan Judge, 2012:381).

1. Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan
2. Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama
3. Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

### **Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja**

Menurut Wijayanto, (2012:200), menyatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah kekuatan kelompok untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Kohesivitas kelompok merupakan tingkat solidaritas dan perasaan positif dari anggota kelompok terhadap kelompoknya. Semakin tinggi kohesivitas, semakin solid sebuah tim, dan anggotanya akan semakin loyal pada kelompok.

Menurut Ambarwati (2010:1) berpendapat bahwa ciri-ciri tertentu saat anggota kelompok telah berkohesivitas dengan anggota lainnya:

1. Anggota merasa nyaman dengan masing-masing personil dari kelompok.
2. Anggota merasa terlindungi dan tak segan dalam menceritakan apapun yang ingin diceritakan (terbuka antara satu dengan yang lain).

### **Kinerja Karyawan**

Hadari (2013:234) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil suatu pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik atau materil maupun non fisik atau materil.

Menurut Yulia (2018:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia atau karyawan merupakan harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi sedangkan manajemen adalah kunci dari keberhasilan organisasi tersebut. Salah satu indikator profesionalitas sumber daya manusia adalah mempunyai kinerja yang baik.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas

2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

### Metode Penelitian

Dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan dua variabel *independent* yaitu Keterlibatan Kerja dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja, dan satu variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan.

Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Ciamis sebanyak 83 orang. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:85) menyatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik-teknik penemuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Dalam hal ini sample yang diambil yaitu seluruh populasi Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis. Maka sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah 83 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah wawancara, dokumentasi, angket (kuesioner), observasi, dan studi pustakaan. Teknik perhitungan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, analisis koefisien korelasi berganda, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji f) dengan rumus sebagai berikut :

### Analisis Koefisien Korelasi

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Sugiyono (2017:183)

### Analisis Koefisien Determinasi

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

### Analisis Koefisien Korelasi Berganda

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{ryx_1^2 + ryx_2^2 - 2ryx_1ryx_2rx_1x_2}{1 - rx_1x_2^2}}$$

Sugiyono (2017: 191)

### Analisis Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$\hat{a} = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \left( \frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left( \frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Sugiyono (2017:193)

### Uji Parsial (Uji t)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2017:184)

### Uji Simultan (Uji F)

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Sugiyono (2017: 192)

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Ciamis**

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,13 dengan tingkat hubungan yang sangat lemah. Dari analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,69%, sedangkan sisanya 98,31% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui. Berdasarkan Uji t diketahui  $t = 1,2543$ , untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka perlu di bandingkan dengan  $t_{tabel}$  dilihat dari harga t uji dua pihak dengan kesalahan dengan kesalahan 5% dengan  $dk = n - 2 = 83 - 2 = 81$ ,  $t_{tabel}$  angka 81 yang terdapat dalam tabel distribusi t yaitu 1,663 karena t hitung lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak ( $1,2543 < 1,6638$ ) pada taraf signifikan  $\alpha = 0,050$ .

### **Pengaruh Kohesivitas Dalam Kelompok kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Ciamis**

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui koefisien korelasi antara variabel keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,058 dengan tingkat hubungan yang sangat lemah. Dari analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,34%, sedangkan sisanya 99,66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diketahui. Dari perhitungan diatas dapat diketahui  $t = 0,52304$ , untuk mengetahui signifikan atau tidak, maka perlu di bandingkan dengan  $t_{tabel}$  dilihat dari harga t uji dua pihak dengan kesalahan 5%, dengan  $dk = n - 2 = 83 - 2 = 81$ ,  $t_{tabel}$  angka 81 yang terdapat dalam tabel distribusi t yaitu 1,66388 karena  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak ( $0,52304 < 1,66388$ ) pada taraf signifikan  $\alpha = 0,050$ .

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Ciamis**

Dari hasil perhitungan regresi linier berganda diatas maka diketahui r sebesar 0,1083 dengan tingkat hubungan yang sangat lemah. Koefisien korelasi antara variabel keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,192 dengan tingkat hubungan yang sangat lemah. Analisis koefisien determinasi disimpulkan bahwa

kinerja karyawan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Ciamis sebesar 3,68% dipengaruhi oleh keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja, sedangkan 96,32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. F tabel yang terdapat dalam tabel distribusi F yaitu sebesar 3,11, sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  ( $0,19 < 3,11$ ) yang berarti hipotesis ditolak artinya tidak secara bersama-sama antara keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Ciamis**

Berdasarkan pembuktian hipotesis, diketahui bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis dan hasil perhitungan, dimana tingkat hubungan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan hanya sebesar 0,13 dan termasuk pada kategori sangat lemah. Hal ini berarti, keterlibatan kerja tidak memiliki hubungan yang besar terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-B Ciamis.

Selain itu, persentase pengaruh yang dimiliki keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pun kecil hanya sebesar 1,69%, sementara sisanya yaitu sebesar 98,31% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini memberikan bukti bahwa dari 100% pengaruh, keterlibatan kerja hanya memiliki 1,69% pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dan ada sebesar 98,31% faktor-faktor lainnya yang menjadi faktor-faktor meningkatnya kinerja karyawan.

Kemudian, pada hasil Uji t, akan dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan berdasarkan pada perhitungan Uji t diatas dengan  $\alpha$  (alpa) untuk diuji dua pihak dengan  $dk = n - 2$ , diperoleh bobot  $t_{hitung} = 1,2543$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,6638$ , dan dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa ternyata  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Itu artinya, variabel bebas keterlibatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Indikator keterlibatan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah saya menganggap pekerjaan seperti menghargai diri sendiri dengan jumlah skor 273, sementara yang memiliki nilai kecil adalah menganggap pekerjaan menjadi sangat penting untuk eksistensi personal dengan jumlah skor 209 .

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel keterlibatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2017:117) menyatakan bahwa organisasi modern menghendaki keterlibatan pekerja dalam setiap kegiatannya. Keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Kohesivitas Dalam Kelompok kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Ciamis**

Untuk mengetahui keeratan antara hubungan dan kontribusi kohesivitas dalam kelompok kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis menggunakan analisis koefisien korelasi *product moment*, koefisien korelasi determinasi dan uji parsial (uji t).

Berdasarkan pembuktian hipotesis, diketahui bahwa kohesivitas dalam kelompok kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis dan hasil perhitungan, dimana tingkat hubungan kohesivitas dalam kelompok kerja dengan kinerja karyawan hanya sebesar 0,058 dan termasuk pada kategori sangat lemah. Hal ini berarti, kohesivitas dalam kelompok kerja tidak memiliki hubungan yang besar terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis.

Selain itu, persentase pengaruh yang dimiliki kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan pun kecil hanya sebesar 0,34%, sementara sisanya yaitu sebesar 99,66% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini memberikan bukti bahwa dari 100% pengaruh, kohesivitas dalam kelompok kerja hanya memiliki 0,34% pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dan ada sebesar 99,66% faktor-faktor lainnya yang menjadi faktor-faktor meningkatnya kinerja karyawan.

Kemudian, pada hasil Uji t, akan dikatakan signifikan apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sedangkan berdasarkan pada perhitungan Uji t diatas dengan  $\alpha$  (alpha) untuk diuji dua pihak dengan  $dk = n - 2$ , diperoleh bobot  $t_{hitung} = 0,52304$ , sedangkan  $t_{tabel} = 1,6638$ , dan dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa ternyata  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Itu artinya, variabel bebas kohesivitas dalam kelompok kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Indikator kohesivitas dalam kelompok kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja dengan jumlah skor 208, sementara yang memiliki nilai kecil adalah Saling melindungi keberadaan anggota dengan jumlah skor 199.

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kohesivitas dalam kelompok kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Weinberg dan Gould, 2011:188 menyatakan bahwa hubungan antara kohesi dan kinerja tampaknya melingkar, dengan keberhasilan kinerja menyebabkan kohesi meningkat, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan kinerja.

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kohesivitas Dalam Kelompok Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Ciamis**

Berdasarkan pembuktian hipotesis, diketahui bahwa keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Ciamis. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis dan hasil perhitungan, dimana tingkat hubungan keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja dengan kinerja karyawan hanya sebesar 0,192 dan termasuk pada kategori sangat lemah. Hal ini berarti, keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja tidak memiliki hubungan yang besar terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis.

Selain itu, persentase pengaruh yang dimiliki keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan pun kecil hanya sebesar 3,68% sementara sisanya yaitu sebesar 96,32% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini memberikan bukti bahwa dari 100% pengaruh, kohesivitas dalam kelompok kerja hanya memiliki 3,68% pengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dan ada sebesar 96,32% faktor-faktor lainnya yang menjadi faktor-faktor meningkatnya kinerja karyawan.

Kemudian, Uji f akan dikatakan signifikan apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hasil perhitungan diatas dengan  $\alpha$  (alpha) untuk diuji dua pihak dengan  $dk = n - 2$  diperoleh bobot  $F_{hitung} = 0,19$ , sedangkan  $F_{tabel} = 3,11$  dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa ternyata  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Itu artinya, variabel bebas keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Indikator keterlibatan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah saya menganggap pekerjaan seperti menghargai diri sendiri dengan jumlah skor 273, sementara yang memiliki nilai kecil adalah menganggap pekerjaan menjadi sangat penting untuk eksistensi personal dengan jumlah skor 209 . Indikator kohesivitas dalam kelompok kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah Saya merasa nyaman dengan lingkungan kerja dengan jumlah skor 208, sementara yang memiliki nilai kecil adalah Saling melindungi keberadaan anggota dengan jumlah skor 199.

Sedangkan indikator kinerja karyawan yang memiliki nilai tertinggi adalah Kualitas dari mutu pekerjaan yang saya lakukan harus sesuai dengan target dan sasaran yang diharapkan oleh pemerintah dengan jumlah skor 229 , sementara yang memiliki nilai kecil adalah pernyataan Saya selalu siap ditempat kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan dengan jumlah skor yakni 219.

Berdasarkan hasil analisis dan perhitungan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan Lembaga Pemasarakatan Kelas II-B Ciamis.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2017:117) menyatakan bahwa: Organisasi modern menghendaki keterlibatan pekerja dalam setiap kegiatannya. Keterlibatan pekerja membuat mereka merasa dihargai, merasa memiliki, merasa lebih bertanggung jawab, dan pada gilirannya meningkatkan kinerjanya. Dan juga tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Weinberg dan Gould, 2011:188 menyatakan bahwa: “Hubungan antara kohesi dan kinerja tampaknya melingkar, dengan keberhasilan kinerja menyebabkan kohesi meningkat, yang pada gilirannya menyebabkan peningkatan kinerja.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap permasalahan yang ada, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Keterlibatan kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Ciamis dengan klasifikasi cukup baik. Nilai tertinggi adalah Saya Menganggap Pekerjaan Seperti Menghargai Diri

Sendiri, sementara yang memiliki nilai kecil adalah Menganggap Pekerjaan Menjadi Sangat Penting Untuk Eksistensi Personal.

2. Kohesivitas dalam kelompok kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Ciamis dengan klasifikasi cukup baik. Nilai tertinggi adalah Saya Merasa Nyaman Dengan Lingkungan Kerja, sementara yang memiliki nilai kecil adalah Saling Melindungi Keberadaan Anggota.
3. Kinerja Karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Ciamis dengan klasifikasi cukup baik. Nilai tertinggi adalah Kualitas Dari Mutu Pekerjaan Yang Saya Lakukan Harus Sesuai Dengan Target Dan Sasaran Yang Diharapkan Oleh Pemerintah, sementara yang memiliki nilai kecil adalah pernyataan Saya Selalu Siap di Tempat Kerja Dalam Melaksanakan Tugas Dan Kewajiban Yang Diberikan.
4. Keterlibatan kerja karyawan pada Lapas Kelas II B Ciamis mempunyai tingkat hubungan yang sangat lemah dengan kinerja karyawan. Artinya keterlibatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Kohesivitas dalam kelompok kerja karyawan pada Lapas Kelas II B Ciamis mempunyai tingkat hubungan yang sangat lemah dengan kinerja karyawan. Artinya, kohesivitas dalam kelompok kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Keterlibatan kerja dan Kohesivitas dalam kelompok kerja karyawan pada Lapas Kelas II B Ciamis mempunyai tingkat hubungan yang sangat lemah dengan kinerja karyawan. Artinya, keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

1. Sebaiknya Lapas Kelas II B Ciamis berupaya menciptakan prioritas personal terhadap pekerjaan sebagai eksistensi personal. Sehingga, dengan kondisi karyawan memprioritaskan pekerjaannya akan mampu memunculkan eksistensi diri karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Sebaiknya Lapas Kelas II B Ciamis berupaya meningkatkan interaksi sosial antar karyawannya. Sehingga bisa saling melindungi keberadaan anggota. Karena itu karyawan akan merasa terlindungi dalam kelompok tersebut. Sehingga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan Lapas Kelas II B Ciamis.
3. Sebaiknya Lapas Kelas II B Ciamis melakukan sosialisasi tentang kewajiban melaksanakan tugas pekerjaan dan meningkatkan kualitas keterlibatan karyawan dalam

bekerja dan kohesivitas kelompok kerja karyawan, sehingga akan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan Lapas Kelas II B Ciamis.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain keterlibatan kerja dan kohesivitas dalam kelompok kerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunagara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambarwati Sri Dewi Ari, 2010. *Manajemen Keuangan Lanjut, edisi pertama, cetakan pertama*. Penerbit : Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung : CV. Alfabeta Bandung.
- Terry, George dan Leslie W, Rue. 2010. *Dasar-dasar Manajemen. Cetakan kesebelas*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Walgito, Bumi. 2007. *Psikologi Kelompok*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wijayanto, Dian. 2012. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Gramedia Pustaka Utama.
- Yulia, L. 2018. *Studi Persepsioanl Tentang Budaya Kerja Dikaitkan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya*. Biormatika: Jurnal Ilmiah Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. 4 (1).