

**KOHESIVITAS DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL PADA KARYAWAN
PT.PRIMAYUDHA MANDIRIJAYA**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Guna Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi

Disusun Oleh:

NURUL CHOLIDAH
NIM 05710049

Pembimbing :
Erika Setyanti K., S.Psi., M.Si

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2011

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Cholidah
NIM : 05710049
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat ini adalah asli hasil karya atau penelitian sendiri serta bukan plagiasi dari karya atau penelitian orang lain, jika ternyata terbukti adanya plagiasi maka saya siap menerima sanksi yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

Yogyakarta, 13 Juni 2011
Yang Menyatakan,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Nurul Cholidah
NIM. 05710049

NOTA DINAS PEMBIMBING

Prof. Dr. Dudung Abdurrahman, M. Hum
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING
Hal : Skripsi

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara :

Nama : Nurul Cholidah
NIM : 05710049
Prodi : Psikologi
Judul : **Kohesivitas Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional
Pada Karyawan PT.Primayudha Mandirijaya**

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Psikologi.

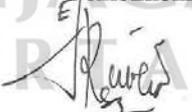
Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqasah.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 13 Juni 2011
Pembimbing,


Erika Setyanti K., S.Psi., M.Si
NIP. 197505142005012004



Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Negeri Sunan Kalijaga

FM- UINSK-PBM-05-07/R0

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/957/2011

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul: KOHESIVITAS DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL PADA KARYAWAN PT. PRIMAYUDHA MANDIRIJAYA

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nurul Cholidah
NIM : 05710049

Telah dimunaqasahkan pada : Selasa, Tanggal 28 Juni 2011
Dengan nilai : 90,33 (A-)

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

PANITIA UJIAN MUNAQASAH:

Ketua Sidang

Erika Setyanti K Putri, M.Si
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Retno Pandan Arum K, M.Si
NIP. 19731229 200801 2 005

Penguji II

Benny Herlena, M.Si
NIP. 19751124 200604 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
DEKAN



Dudung Abdurahman, M. Hum
NIP. 19630306 198903 1 010

MOTTO

وَفِي الْأَرْضِ آيَاتٌ لِلْمُوقِنِينَ (٢٠) وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ (٢١)

Dibumi itu terdapat tanda-tanda (ayat-ayat) bagi orang yang hendak yakin. Demikian juga dalam dirimu. Apakah kalian memikirkannya.

Qs Adz-Dzariyat (51): 20-21

الإِغْتِمَادُ أَسَاسُ النَّجَاحِ

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Persatuan itu asasnya keberhasilan

(Mahfudzot-Pepatah arab)

PERSEMBAHAN

*Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pengasih dan
Penyayang, karya ini peneliti persembahkan untuk :*

Almamaterku Tercinta

Prodi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Untuk Keluargaku

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Bapak dan ibu, kakak-kakakku dan mas Fachry
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur, saya panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, Yang Maha Menguasai segala sesuatu, Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan Salam tak terlupakan, kami haturkan kepada Muhammad SAW, sebaik-baik panutan yang menuntun manusia kepada jalan kebenaran.

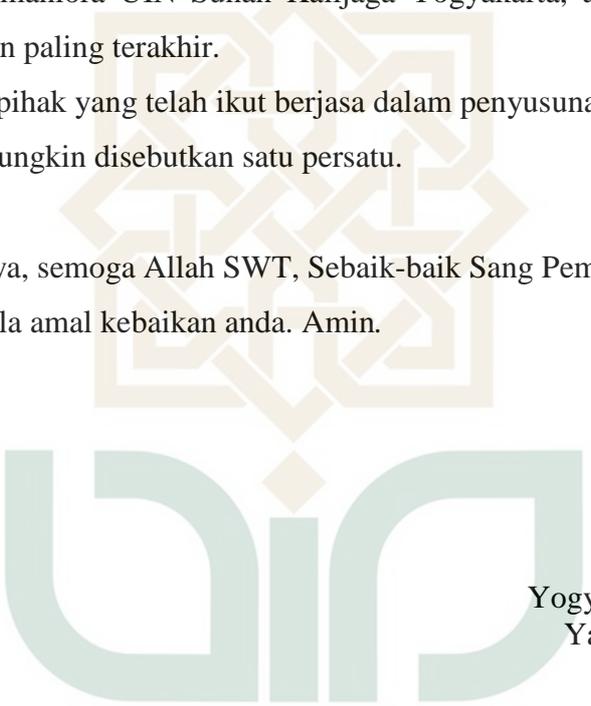
Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan memberi *support* dalam penyelesaian skripsi ini. Ucapan terimakasih sebesar-besarnya peneliti sampaikan kepada :

1. Bapak Dudung Abdurrohman, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
2. Bpk. Benny Herlena, M.Si., Ketua Prodi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga, yang senantiasa memberi pengarahan kepada kami.
3. Ibu Erika Setyanti K., S. Psi., M.Si., yang telah meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan, masukan, pengarahan dan dukungan yang berarti bagi peneliti. Semoga Allah membalas kebaikan beliau.
4. Segenap Staff Dosen dan karyawan TU (Tata Usaha) di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga.
5. Manajer HRD bapak Drs. Joko Warsito., M. Hum., yang telah memberikan ijin dan pengarahan untuk penelitian SDM di PT. Primayudha Mandirijaya.
6. Kepada ka-Shift II, bapak Kuncoro yang telah membantu dan mengarahkan saya dalam penelitian SDM di PT. Primayudha Mandirijaya.
7. Keluargaku, Bapak & Ibu, kakak-kakakku di rumah serta mas Fachry, yang tidak henti-hentinya selalu mendoakan peneliti dengan penuh keikhlasan, dan juga memberikan motivasi sehingga sampailah pada laporan penelitian.
8. Sahabat-sahabatku (Netha, Koyiem, Echa), Husni, bunda Upe, Roifi, Taqwin, Gembel, mas Sigit, Ana, terimakasih atas doa, support, dan masukannya selama ini.

9. Teman-teman satu kos, Zenith dan Sofi yang udah nemenin lembur, mbk Endang, mbak Rini, mbak Vida, Watik, Devi, Fatimeh, Irun, mbk Wiek, Niyoul dan Peipei terimakasih atas doa dan dukungan kalian.
10. Semua teman-teman Psikologi angkatan 2005 yang tak bisa disebutkan satu persatu, sungguh menyenangkan bisa berjuang bersama kalian serta mencari ilmu bersama. Serta adik-adik kelas Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, angkatan 2006 sampai angkatan paling terakhir.
11. Semua pihak yang telah ikut berjasa dalam penyusunan skripsi ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Akhirnya, semoga Allah SWT, Sebaik-baik Sang Pemberi Balasan, untuk membalas segala amal kebaikan anda. Amin.

Yogyakarta, 13 Juni 2011
Yang Menyatakan,


Nurul Cholidah
NIM. 05710049
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
INTISARI	xvii
ABSTRACT	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Keaslian Penelitian	8
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Kohesivitas	13
1. Pengertian Kohesivitas Karyawan	13
2. Aspek Kohesivitas Kelompok.....	15

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kohesivitas	17
B. Kepemimpinan Transformasional	19
1. Pengertian Kepemimpinan Transformasional	19
2. Persepsi Terhadap Kepemimpinan Transformasional	21
3. Karakteristik Kepemimpinan Transformasional	22
C. Hubungan Kohesivitas dengan Kepemimpinan Transformasional	25
D. Hipotesis	30
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Identifikasi Variabel	32
B. Definisi Operasional Variabel	32
1. Kohesivitas	32
2. Kepemimpinan Transformasional	32
C. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel	34
D. Metode Pengumpulan Data	35
1. Skala Kohesivitas	35
2. Skala Kepemimpinan Transformasional	38
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	40
1. Uji Validitas	40
2. Uji Reliabilitas	44
F. Metode Analisis Data	45
BAB IV. LAPORAN PENELITIAN	
A. Orientasi Kacah	46

B. Persiapan Penelitian	47
1. Proses Perijinan	47
2. Persiapan <i>Try out</i>	48
3. Pelaksanaan <i>Try Out</i>	49
4. Hasil <i>Try Out</i>	49
a. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Kohesivitas Karyawan	50
b. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Kepemimpinan Transformasional.....	52
C. Pelaksanaan Penelitian	54
D. Hasil Analisis Data.....	56
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Linieritas	57
3. Kategorisasi Individu Pada Masing-masing Skala	57
a. Kategorisasi Skor Kohesivitas	58
b. Kategorisasi Skor Kepemimpinan Transformasional	59
4. Uji Hipotesis	59
E. Pembahasan	60
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Populasi Karyawan <i>Spinning</i> 2 PT. Primayudha Mandirijaya	33
2. Jumlah Sampel <i>Try Out</i> dan Penelitian	34
3. Nilai Jawaban Pernyataan Favorabel dan Unfavorabel Skala Kohesivitas	35
4. Sebaran Awal Butir-Butir Skala Kohesivitas	35
5. <i>Blueprint</i> Awal Skala Kohesivitas	36
6. Nilai Jawaban Pernyataan Favorabel dan Unfavorabel Skala Kepemimpinan Transformasional	37
7. Sebaran Awal Butir-Butir Skala Kepemimpinan Transformasional	37
8. <i>Blueprint</i> Skala Kepemimpinan Transformasional	38
9. Hasil Analisis Rasional Aitem Skala Kohesivitas	40
10. Hasil Analisis Rasional Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional	41
11. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Kohesivitas Setelah <i>Try Out</i>	49
12. <i>Blueprint</i> Skala Kohesivitas Setelah <i>Try Out</i>	50
13. Sebaran Aitem Skala Kohesivitas Setelah <i>Try Out</i>	50
14. Sebaran Aitem Valid dan Gugur Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah <i>Try Out</i>	52
15. <i>Blueprint</i> Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah <i>Try Out</i>	52
16. Sebaran Aitem Skala Kepemimpinan Transformasional Setelah <i>Try Out</i>	52
17. Hasil Uji Normalitas Skala Kohesivitas dan Kepemimpinan Transformasional.....	55

18. Deskripsi Statistik Skor Skala Kohesivitas Dan Skala Kepemimpinan	
Transformasional	56
19. Norma Kategorisasi	57
20. Hasil Kategorisasi Skor Kohesivitas Karyawan Sesuai Mean Hipotetik.....	57
21. Hasil Kategorisasi Skor Kepemimpinan Transformasional Sesuai Mean	
Hipotetik.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran A. Skor Dan Analisis Try Out	70
A. 1. Tabulasi Data Uji Coba Skala Kohesivitas	70
A. 2. Tabulasi Data Uji Coba Skala Kepemimpinan Transformasional	75
A. 3. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kohesivitas	79
A. 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kepemimpinan Transformasional	84
Lampiran B. Skor Data Total Dan Analisis Data Penelitian	91
B. 1 . Tabulasi Data Penelitian Skala Kohesivitas	91
B. 2. Tabulasi Data Penelitian Skala Kepemimpinan Transformasional	97
B. 3. Uji Normalitas	103
B. 4. Uji Linearitas	104
B. 5. Uji Korelasi	106
B. 6. Histogram	107
B. 7. Kategorisasi	110
Lampiran C. Skala <i>Try Out</i> dan Penelitian	113
C. 1. Skala <i>Try Out</i> Kohesivitas	114
C. 2. Skala <i>Try Out</i> Kepemimpinan Transformasional	116
C. 3. Skala Penelitian Kohesivitas	119
C. 4. Skala Penelitian Kepemimpinan Transformasional	121
Lampiran D. Verbatim Pre Eliminary	123
D. 1. Interview Guide	123

D. 2. Wawancara dengan Karyawan 1	124
D. 3. Wawancara dengan Ka-ru <i>Line</i>	125
D. 4. Wawancara dengan Manajer Produksi	127

Lampiran E. Data Sekunder

Lampiran F. Bukti Pre Eliminary *Try Out*

Lampiran G. Surat Keterangan Penelitian



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Alur Hubungan Kohesivitas dengan Kepemimpinan

Transformasional..... 31



**KOHESIVITAS DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL PADA KARYAWAN
PT.PRIMAYUDHA MANDIRIJAYA**

Nurul Cholidah

Erika Setyanti Kusuma Putri, M.Si

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar peran kepemimpinan transformasional terhadap kohesivitas karyawan PT. Primayudha Mandirijaya di Boyolali. Subjek penelitian adalah karyawan *spinning 2 shift* II PT. Primayudha Mandirijaya, dengan jumlah subjek 61 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan teknik *cluster random sampling* dan *purposive sampling*.

Analisis data yang digunakan untuk mencari korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan kohesivitas pada karyawan *spinning 2 shift* II PT. Primayudha adalah analisis *product moment* dari *pearson*. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai r_{xy} sebesar 0,448 dengan $p=0,000$ ($p<0,001$), dengan angka tersebut membuktikan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kohesivitas karyawan PT. Primayudha Mandirijaya. sumbangan kepemimpinan transformasional terhadap kohesivitas karyawan adalah sebesar 20 %.

Kata kunci : Kohesivitas, Kepemimpinan Transformasional

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**THE COHESSIVENESS BASED ON THE TRANSFOMATIONAL
LEADERSHIP AMONG EMPLOYEES OF PT. PRIMAYUDHA
MANDIRIJAYA**

Nurul Cholidah

Erika Setyanti Kusuma Putri, M.Si

ABSTRACT

The aim of this research is to examine the relationship between cohesiveness with transformational leadership. Subjects were employees of PT. Primayudha Mandirijaya, with the number of subjects 61 persons. The subject taken by cluster random sampling and purposive sampling. The analysis which is used to find the correlation between cohesiveness and transformational leadership is the Pearson Product Moment analysis. The cohesiveness is measured with cohesiveness scale, while the transformational leadership is measured by transformational leadership scale.

The results of statistical calculation shows r_{xy} for 0,448 with $p = 0,000$ ($p < 0.001$) with these figures prove that there are positif and significant relation between cohesiveness and transformational leadership. The results of data analysis proves that the hypothesis raised by the researchers accepted. This research shows that transformational leadership gives 20% contribution to cohesiveness.

Key words : cohesiveness, transformational leadership

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Krisis global saat ini cukup membawa dampak besar bagi sektor perekonomian di Indonesia khususnya. Tak sedikit perusahaan yang memilih untuk gulung tikar atau menjualnya kepada investor asing. Namun ada diantara mereka yang memilih untuk bertahan, mereka berusaha membenahi perusahaannya dalam segala aspek mulai dari produksi, pemasaran, keuangan, personalia, dan juga memperhatikan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia disini sangat penting karena tercapainya visi dan misi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan mengalami kemajuan apabila ia dapat mengoptimalkan dan mengefisienkan sumber daya manusianya untuk dapat menghasilkan sebuah produk atau jasa yang baik. Oleh karena itu perusahaan diharapkan untuk memperhatikan kebutuhan sumber daya manusia mereka.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah interaksi antar individu. Interaksi menjadi sangat penting karena dengan gagalnya proses interaksi maka akan menyebabkan hilangnya koordinasi dan motivasi kelompok. Interaksi, koordinasi dan kerjasama yang baik dapat meningkatkan produktifitas karyawan (Strobe dan Frey, 1982). Hal

ini juga diperkuat oleh Yulk (1994) bahwa dalam berbagai hal kohesivitas secara tidak langsung berhubungan dengan produktifitas karyawan dan kohesivitas sangat berperan dalam pencapaian produktivitas yang tinggi.

Shaw (1979) mengatakan bahwa kelompok yang kohesif menghasilkan produktivitas dan kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan dengan kelompok yang tidak kohesif. Carron (dalam Williams 1993) mendukung pernyataan diatas yaitu dengan menyatakan kohesi adalah norma untuk prestasi dan sangat mempengaruhi pencapaian produktifitas kelompok. Hal ini menjelaskan bahwa produktivitas tim adalah sebagai indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui kohesivitas tim.

Pernyataan di atas dikuatkan dengan adanya kejadian yang baru-baru ini masih hangat diperbincangkan, yaitu tentang konflik internal yang terjadi pada pengelola kebun binatang Surabaya (KBS), yaitu perpecahan antara manajemen kubu Stany Soebakir, versus kubu Basuki Rekso Wibowo. Keduanya mengklaim atas pengelolaan KBS. Konflik dua kubu pengelola KBS tersebut telah membawa dampak yang fatal yaitu matinya hewan-hewan langka yang berada di KBS. Hal ini jelas menunjukkan produktifitas karyawan menurun karena adanya konflik internal kedua kubu tersebut (Berita Jatim, 27 Agustus 2010).

Kasus serupa juga dijumpai di Jakarta, pabrik plastik terbakar karena ulah salah satu karyawannya. Karyawan yang membakar pabrik tersebut kesal karena ulah teman-temannya yang sering mengabaikan dia, akibatnya ia meluapkan amarahnya dengan membakar pabrik tempat ia bekerja. Fenomena tersebut menunjukkan

kohesivitas antar karyawan rendah dan berakibat pada hasil produksi merosot atau merugi (MetroTV, 12 April 2011). Fenomena membakar pabrik tersebut terjadi karena pelaku tidak rela diabaikan oleh rekan-rekannya adalah contoh dari tidak adanya penerimaan dari rekan-rekannya, dimana hal itu adalah salah satu indikator kohesivitas karyawan yang menurun atau rendah. Maka dari itu kohesivitas disini penting untuk diperhatikan oleh pemimpin, karena kohesivitas memegang peranan penting bagi produktivitas perusahaan.

Mc Shane dan Glinow (2003) menjelaskan kohesivitas adalah tingkat dimana seseorang merasa tertarik terhadap tim dan termotivasi untuk tetap bertahan menjadi anggota tim. Pengertian tersebut diperkuat dengan temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Firth dan Britton (1989) yaitu adanya bukti yang sangat signifikan terjadi pengunduran diri karyawan dari organisasi dengan kepemimpinan. Pengunduran diri tersebut menunjukkan kohesivitas karyawan dengan tim kerjanya rendah.

Pernyataan diatas terbukti pada fenomena lain yang dicuplik dari hasil penelitian oleh Budhiharto dan Koentjoro (2004), yaitu telah terjadi konflik pada partai "A" yaitu konflik kepentingan, konflik internal dan konflik vertikal, semuanya merupakan tipe konflik antar pribadi. Adanya konflik yang terjadi di dalam tubuh partai "A" ini menunjukkan kohesivitas kelompok dalam partai sangat rendah. Sehingga tak sedikit dari anggota partai memilih untuk keluar dari partai atau pindah pada partai lain.

Kohesivitas memegang peranan penting bagi organisasi. Maka kohesivitas karyawan penting untuk diperhatikan. Kohesivitas tim kerja menjadi bagian tugas dari manajemen untuk dapat meningkatkan kualitas, kuantitas maupun hasil kerja. Kelompok yang tidak kohesif akan berakibat kurang baik atau kurang menguntungkan bagi perusahaan dan karyawannya. Bahkan tidak jarang keluar atau pindah ke perusahaan lain. Hal ini jelas merugikan perusahaan karena hilangnya tenaga kerja yang telah terlatih dan terdidik.

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti pada saat interview, adalah adanya kesalahpahaman yang terjadi karyawan salah satu perusahaan di Boyolali mendadak dikeluarkan. Dia merasakan ketidakadilan atas pemecatannya karena kesalahan yang tidak ia perbuat. Dalam wawancara karyawan tersebut mengungkapkan bahwa lingkungan yang ada pada perusahaan tersebut kurang sehat, antara *leader* dan karyawan saling sikut untuk memperoleh promosi jabatan yang lebih baik (preliminary, 19 September 2010). Pada kasus diatas menunjukkan tingkat kohesivitas karyawan rendah yaitu antara anggota dan pemimpin kelompoknya, sehingga mengakibatkan salah satu anggota tersebut memilih keluar untuk menghindari perselisihan tersebut.

Kasus diatas dijelaskan oleh Gito dan Sudita (2000) yaitu kompetisi dalam lingkungan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kohesivitas, jika kompetisi itu sesuai dengan norma maka kohesivitas karyawan tinggi dan begitu juga sebaliknya, kompetisi yang kurang sehat bisa menimbulkan

perpecahan antar anggota atau karyawan. Maka perbaikan dari pihak manajemen untuk menciptakan lingkungan yang sehat perlu dilakukan agar karyawan dapat bersatu mencapai visi dan misi perusahaan.

Keberhasilan dalam mencapai visi dan misi tersebut adalah pengaruh kohesivitas kelompok terhadap produktivitas kerja yang diatur oleh pihak manajemen. Kohesivitas merupakan kekuatan yang ada pada anggota untuk tetap dalam kelompoknya, dan faktor yang mempengaruhi kekuatan tersebut adalah pada pemimpinnya. Menurut Cartwright dan Zander (1968) seorang pemimpin mampu memberikan perform terbaik dan teladan untuk dapat mengarahkan bawahannya pada tujuan dan hasil yang diinginkan.

Teladan yang di tampilkan pemimpin dapat memperkuat daya tarik anggota kelompok sehingga anggota ingin menetap dalam kelompoknya. Selain itu salah satu upaya agar dapat mewujudkan kohesivitas didalam karyawan adalah dengan mengupayakan komunikasi yang baik serta kerjasama dalam tim dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini pemimpin bertanggung jawab atas produktivitas karyawan serta membimbing dan mengarahkan mereka pada tujuan yang telah direncanakan.

Cartwright dan Zander (1968) mengungkapkan seorang pemimpin harus mampu memberikan *performance* yang terbaik dan contoh untuk mengarahkan bawahannya pada tujuan atau hasil yang diinginkan. Daya tarik kelompok sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Pemimpin yang melibatkan bawahannya dalam

memutuskan suatu perkara, mempunyai daya tarik yang lebih. Maka jelas disini peran pemimpin terhadap anggotanya.

Beberapa perusahaan dan organisasi mempunyai ketentuan atas model kepemimpinan yang diterapkan didalamnya. Seperti pada PT. Primayudha Mandirijaya, setiap pemimpin di tiap koordinator diterapkan model kepemimpinan transformasional (pre-eliminary, 28 September 2010). Diantaranya, memberi perhatian pada tiap anggotanya, member arahan jika pada anggota yang belum menguasai tugas-tugasnya, memberi kesempatan untuk berpendapat pada anggotanya. Uraian tersebut sesuai dengan kepemimpinan transformasional oleh Bass (1985), yaitu karismatik, perhatian pada individu, perangsangan intelektual, dan motivasi inspirasional.

Kepemimpinan transformasional dapat mengilhami dan memotivasi bawahannya untuk berbuat lebih dari yang diharapkan. Kepemimpinan transformasional juga memberikan kesempatan untuk menggunakan intelektualitas mereka dalam memutuskan suatu perkara. Maka kepemimpinan transformasional mempunyai peran penting demi tercapainya tujuan perusahaan dan masing-masing individu.

Kepemimpinan transformasional berorientasi pada kontak sosial yaitu melibatkan kebersamaan dengan bawahannya. Bawahan bukan sekedar pelaksana tugas yang tidak memiliki ide atau inisiatif melainkan diberi kepercayaan dan kemandirian untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan potensi masing-

masing karyawan. Pemimpin hanya memberi gambaran secara garis besar tentang tugas-tugas yang harus dilaksanakan, sedang operasionalnya diserahkan kepada masing-masing karyawan.

Pre-eliminatory penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Primayudha Mandirijaya Boyolali yang bergerak di bidang industri pemintalan. Berdasarkan hasil wawancara pada manajer produksi PT. Primayudha Mandirijaya diperoleh tidak sedikit karyawan yang meminta untuk putus kontrak atau keluar dari perusahaan. Data dari HRD menjelaskan secara verbal bahwa di tahun 2010 sebanyak 200 karyawan mengalami *turn over* dan hal tersebut jelas merugikan perusahaan dari segi finansial dan waktu, maka dari temuan tersebut peneliti melihat bentuk kohesivitas dengan andil kepemimpinan transformasional (pre-eliminatory, 20 September 2010).

Berdasarkan kondisi yang terjadi di PT. Primayudha Mandirijaya dapat dirumuskan permasalahannya yaitu apakah ada hubungan kepemimpinan transformasional dengan kohesivitas karyawan di PT. Primayudha Mandirijaya? Lebih jelas lagi, dari penelitian tersebut peneliti ingin membuktikan secara empiris kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kohesivitas, sehingga dalam penelitian ini peneliti mengambil judul: "Kohesivitas Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan PT. Primayudha Mandirijaya".

B. Keaslian Penelitian

Penelitian dengan judul “Kohesivitas Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional Pada Karyawan PT. Primayudha Mandirijaya” adalah benar-benar karya peneliti. Namun judul ini pernah dilakukan penelitian sebelumnya oleh Marselinus H. R, (2002) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Transformasional Atasan Dengan Kohesivitas Tim Kerja.” Perbedaan penelitian yang terdapat dalam penelitian Marselinus ini terletak pada populasi. Peneliti mengambil populasi di PT. Primayudha Mandirijaya, sedang pada penelitian Marselinus yang telah dilakukan pada tahun 2002 lalu populasi yang diambil yaitu di PT. SA Engineering Indonesia.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Primayudha Mandirijaya dengan ciri-ciri sebagai berikut; a) karyawan PT. Primayudha Mandirijaya, b) jabatan sebagai operator, c) pendidikan terakhir SMA, SMK atau SLTA. Sedang pada penelitian Marselinus ciri-ciri populasinya adalah a) karyawan bagian produksi PT. SA Engineering Indonesia, b) berjenis kelamin perempuan, c) lama kerja 1 sampai 3 tahun. Perbedaan lain yaitu terletak pada teknik analisis, penelitian Marselinus menggunakan 1 variabel tergantung yaitu kohesivitas dan 2 variabel bebas yaitu persepsi kepemimpinan transformasional dan transaksional, sehingga tehnik yang digunakan adalah anareg dan kopar.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan Marselinus mengatakan bahwa 1) terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kohesivitas tim kerja ($r= 0,767$; $p=0,000$), 2) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan kohesivitas tim ($r= 0,157$; $p=0,052$), 3) secara umum terdapat hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, transaksional secara bersama-sama dengan kohesivitas tim kerja ($F=211,930$; $R^2=0,595$ dan $p= 0,000$), akan tetapi gaya kepemimpinan transaksional dikeluarkan dari model karena korelasinya tidak signifikan.

Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Yos dan Koentjoro (2004) dengan judul “Kepemimpinan, Kohesivitas Kelompok, dan Komitmen Pada Partai Politik.” variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah komitmen sebagai variabel *dependent*, dan 3 variabel *independent* yaitu persepsi terhadap kepemimpinan transformasional, transaksional, dan kohesivitas. Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan yang positif dan sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional, kohesivitas partai, usia dan lama menjadi kader dengan komitmen normatif (koefisien korelasi sebesar $R= 0,732$, $F= 26,385$ dan $p<0,010$), komitmen afeksi (koefisien korelasi $R= 0,728$, $F= 25,684$ dan $p<0,01$), komitmen menerus ($R=0,394$, $F=4,182$ dan $p=0,05$) terhadap partai.

Penelitian dengan tema kohesivitas juga pernah dilakukan oleh Netty Irawati (2007), judul penelitiannya adalah “Hubungan Antara Kohesivitas Tim Dengan

Komitmen Organisasi Karyawan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta”. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif antara kohesivitas tim dengan komitmen organisasi karyawan tata usaha Fakultas Ilmu Sosial Ekonomi, UNY dengan $r = 0,272$ dengan $\rho = < 0,05$. Letak perbedaan penelitian kami adalah pada variabel tergantung dan bebas. Pada penelitian Netty komitmen adalah sebagai variabel tergantung, sedang kohesivitas adalah sebagai variabel bebas.

Penelitian lain dengan judul “Kohesivitas Tim dan Efikasi Diri Sebagai Prediktor Prestasi Olahraga” juga pernah dilakukan oleh Dimiyati pada tahun 2000, dan hasil dari penelitian ini adalah terdapat korelasi yang sangat signifikan antara kohesivitas tim dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap prestasi tim polo air sumbangan kohesivitas tim terhadap prestasi tim polo air adalah 71,319% sedang sumbangan efikasi diri adalah 23,743%, dan secara bersama-sama adalah sebesar 95,062%. Letak perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel tergantung dan bebasnya, yaitu prestasi tim sebagai variabel tergantung, kohesivitas dan efikasi diri sebagai variabel bebas.

Penelitian lain yaitu “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Motivasi Bawahan di Militer,” oleh Wagimo & Djamiludin Ancok. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perubahan terhadap motivasi bawahan. Letak perbedaan pada penelitian ini adalah

pada variabel bebas dan tergantung, yaitu motivasi bawahan di militer adalah sebagai variabel tergantung, kemudian kepemimpinan transformasional dan transaksional adalah sebagai variabel bebas.

Penelitian lainnya yaitu dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dan Minat Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Riau,” oleh Elmasuri Dharmayanti. Hasil dari penelitian tersebut adalah kepemimpinan transformasional menunjukkan variabel ini tidak berpengaruh pada komitmen organisasi (-0.067; -.757; $p = 0.452 > 0.05$) sementara minat kerja memiliki pengaruh positif pada komitmen organisasi (0.794; 8.988; $p = 0.000 < 0.05$). Letak perbedaan pada penelitian ini adalah pada variabel tergantung dan bebas, yaitu komitmen organisasi sebagai variabel tergantung, kepemimpinan transformasional dan minat kerja sebagai variabel bebas.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap kohesivitas karyawan pada PT. Primayudha Mandirijaya di Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis untuk ilmu psikologi terutama psikologi industri, organisasi dan psikologi sosial yang mengungkap peran kepemimpinan transformasional terhadap kohesivitas kelompok karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi penjelasan dan masukan kepada perusahaan bahwa peranan kepemimpinan transformasional penting bagi terbentuknya kohesivitas karyawan. Di mana kohesivitas secara empiris penting pula bagi hasil produksi yang menunjang jalannya perusahaan dan mempertahankan karyawan yang terlatih.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi terhadap data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kohesivitas karyawan. Semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kohesivitas karyawan. Sebaliknya semakin rendah nilai gaya kepemimpinan transformasional maka semakin rendah pula kohesivitas karyawan.
2. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan transformasional terhadap kohesivitas karyawan dapat dilihat dari koefisien determinan atau koefisien korelasi yang dikuadratkan (r^2) sebesar 20%. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional secara umum memberi pengaruh terhadap kohesivitas karyawan sebesar 20% dan sisanya sebesar 80% kohesivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.
3. 90.2% subyek penelitian termasuk tingkat kohesivitas kategori tinggi, dan 9.8% lainnya memiliki kohesivitas dalam kategori sedang. Tingkat gaya kepemimpinan transformasional termasuk dalam kategori tinggi dengan prosentase sebanyak 70.5%, dan sisanya sebesar 29.5% termasuk dalam kategori sedang.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran dari hasil penelitian diantaranya :

1. Bagi Perusahaan

Kohesivitas secara empiris penting untuk menunjang produktivitas perusahaan, sehingga hal-hal yang dapat meningkatkan kohesivitas karyawan setidaknya mendapat perhatian dari pihak manajemen, khususnya hubungan antara pemimpin *line* dan karyawan operator tiap *line*. Sesuai hasil penelitian, interaksi pemimpin *line* dengan karyawan mempunyai andil untuk meningkatkan kohesivitas karyawan, sehingga *skill of leadership* perlu dimiliki oleh pemimpin *line*. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan transformasional mempunyai andil demi meningkatkan kohesivitas karyawan sehingga pihak manajemen perlu memperhatikan *skill of transformational leadership* pada pemimpin khususnya pemimpin atau *leader line*.

2. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti yang akan datang, karena keterbatasan penelitian ini hanya mengkaji gaya kepemimpinan transformasional terhadap kohesivitas karyawan, padahal masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kohesivitas karyawan, seperti lama kerja, keamanan finansial, kompetisi yang sehat dan yang lainnya yang belum pernah diteliti. Kohesivitas penting bagi suatu organisasi atau kelompok, maka untuk peneliti lain agar bisa menggali lebih dalam tentang kasus-kasus

kohesivitas sehingga bisa mengetahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada kohesivitas kelompok. Selain itu aitem-aitem untuk yang digunakan dalam penelitian agar lebih diperhatikan tata bahasa, lingkungan dan melakukan konsultasi pada pihak yang bersangkutan agar perilaku yang dimaksud bisa muncul.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Banjari, R.R., (2008). *Prophetic Leadership*. Yogyakarta: Diva Press.
- Azwar, S. (2003). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- _____. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bass, B. M. (1985). *Leadership And Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.
- Budhiharto, Y., & Koentjoro. (2004). “Gaya Kepemimpinan, Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Pada Partai Politik.” *Psikologika*. No 17 tahun IX. P 51-57
- Cartwright, D., & Zander, A. (1968). *Group Dynamics (3th ed)*. New York: Harper & Row Publisher.
- Chaplin, J.P., (2006). *Kamus Lengkap Psikologi* (Terjemahan, Kartini, K). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Conger, J. A., & Kanugo, R.N. (1994). “Charismatic Leadership in Organization: Perceived Behavioral Attributes And Their Measurement”. *Journal of organization behavior*. 15. 439-452.
- Dharmayanti, E., (2005). Kepemimpinan Transformasional Dan Minat Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Psikologi*. 204
- Dimiyati. (2000). “Kohesivitas Tim dan Efikasi Diri Sebagai Prediktor Prestasi Olahraga Tim”. *Psikologika*. Nomor 10 tahun V. 33-46
- Feldman, R.S. (1998). *Social Psychology*. London: Prentice-Hall
- Firth, H., & Britton, P. (1989). “Burn Out, Absence, And Turn Over Amongst British Nursing Staff “. *Journal Of Occupational Psychology*. 62. P 55-59
- Forsyth, D.R. (1999). *Group Dynamic (fourth edition)*. Australia: Thomson Wardsworth.
- Gito, S. I., & Sudita, I. N. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta. BPFE.

- Hadi, S. (1995). *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hughes, L.R., Ginnet, R.C., & Curphy, G.L., (2002). *Leadership (Enhancing The Lessons Of Experience)*. North America: McGraw-Hill
- Irwanto, dkk. (1989). *Psikologi Umum*. Jakarta: PT.Gramedia
- Ivancevich, JM & Donnelly, JH. (2003). *Organisasi (perilaku, struktur, dan proses) Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri Dan Organisasi Moderen* (Terjemahan Danuyasa, A.). Jakarta: Arcan.
- Johnson, D.W., & Johnson, F.P.(2000). *Joining Together: Group Theory & Group Skills*, 7th: Boston. Allyn & Bacon.
- Leavvit, H. (1978). *Psikologi Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Lestyorini, T. (2004). “Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Teman Sebaya Dan Kematangan Pribadi Dengan Intensi Proposional Pada Remaja”. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Levy, P.E. (2006). *Industrial/Organizational Psychology*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Locke, A. E. (1997). *Esensi Kepemimpinan Empat Kunci Untuk Memimpin Dengan Keberhasilan* (Terjemahan Aris Ananda). Jakarta: Mitra Utama.
- Mar’at, A. (1984). *Sikap Manusia, Perubahan Serta Pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marselinus, H. R. (2002). “Hubungan Antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan Dengan Kohesivitas Tim Kerja”. *Thesis* (Tidak Diterbitkan): Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Mc Shane, S. L & Glinow, M. A. V., (2003). *Organizational behavior emerging realities for the work place revolution: International Edition*, ed
- Munandar, A.,S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta.: UII Press

- Nawawi, H. (1990). *Administrasi Personalia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Armico
- Oktaviansyah, A. D., (2008). Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen terhadap organisasi pada karyawan UMS. *Indegenious. Jurnal ilmiah berskala psikologi*. Vol. 10 (1) 58 -67.
- Robbins, S. P., (1996). *Perilaku Organisasi* (terjemahan). Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Shaw, M.E., (1981). *Group Dynamic: The Psychology And Small Group Behavior*. New York : Mc Grow Hill.
- _____. (1979). *Dynamic Of Small Group Behavior*. New Delhi: Tata Mc Graw. Hill Publishing Company
- Stefanie, F. (2004). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Di Rumah Sakit Di Jakarta)". *Phronesis* vol. 6. no12, 85-109.
- Strobe, W., & Frey, B., (1982). "Self-Interest And Collective Action: The Economics And Psychology Of Public Good." *British Journal of Social Psychology*, 21 P 121-137
- Sunarto, M. (2004). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: AMUS
- Walgito, B. (1997). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Williams, J. M., (1993). *Applied Sport Psychology Person Growth To Peak Performance*. London: Mayfield Publishing Company.
- www.Beritajatim.com
- Yukl, G. A. (1994). *Leadership In Organization*. New Jersey: Prentice Hall.