

# 3

*by* Farradinna Farradinna

---

**Submission date:** 14-Oct-2021 01:54PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1673572612

**File name:** Faradina,\_widya,\_dan\_Yulia\_2.pdf (237.35K)

**Word count:** 4927

**Character count:** 31009

## Kohesivitas Kelompok Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. X di Kabupaten Kampar, Riau

Syarifah Farradinna, Widya, dan Yulia Herawati

Fakultas Psikologi, Universitas Islam Riau  
syarifah.farradinna@psy.uir.ac.id

### Abstrak

Karyawan merupakan hal terpenting dalam organisasi. Manajemen dalam organisasi perlu memperhatikan karyawan guna menjaga kepuasan karyawan selama menjadi anggota organisasi. Kekuatan kohesivitas bertindak sebagai penguat anggota kelompok untuk bertindak. Sementara efikasi diri untuk meningkatkan kinerja dalam konteks organisasi. Analisis statistik yang digunakan adalah korelasi Pearson dan regresi berganda. Berdasarkan analisis korelasi yang dilakukan diketahui bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan kepuasan kerja, selain itu terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja menunjukkan koefisien korelasi. Sementara itu, analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok dan efikasi diri secara simultan dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan implikasi dari penelitian ini adalah perlu nya organisasi berperan aktif dalam mewujudkan kohesivitas kelompok perlu bersama-sama efikasi diri dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

*Kata Kunci* : Kohesivitas kelompok, efikasi diri, kepuasan kerja.

### Abstract

Employees are the most important part of the organization. Management within the organization needs to pay attention to the employees in order to maintain employee satisfaction for becoming members of the organization. The strength of cohesion acting as a reinforcement member of the group to act. While self-efficacy to improve performance in the context of the organization. The statistical analysis used is Pearson correlation and multiple regression. Based on the correlation analysis conducted, it is known that there is no significant relationship between group cohesiveness and job satisfaction, other than that there is a significant relationship between self-efficacy and job satisfaction showing a correlation coefficient. Meanwhile, regression analysis shows that there is a significant relationship between group cohesiveness and self-efficacy simultaneously with job satisfaction. Based on the results of the analysis that has been done the implication of this research is the need for organizations to play an active role in realizing group cohesiveness simultaneous with self-efficacy to improve employee job satisfaction.

*Keywords*: Group cohesiveness, self efficacy, job satisfaction.

## LATAR BELAKANG

Globalisasi menuntut sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkompetensi dengan keterampilan, ini menjadi yang sangat penting menentukan keberhasilan organisasi. Unsur penting sumber daya manusia dalam menjalankan roda industri dan organisasi dikarenakan pekerja merupakan sumber penggerak utama dari seluruh kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebutuhan dari sumber daya manusia agar dapat bekerja secara optimal (Zulkarnain, 2011). Salah satu upaya untuk meningkatkan kebutuhan karyawan adalah dengan adanya material yang tersedia, sumber daya manusia yang berkompetensi, bekerja sesuai dengan *job design*, memperoleh kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja kondusif, memiliki kesehatan secara fisik dan kesejahteraan psikologis (Prabu, 2005). Maka dari itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat mempertahankan dan mengembangkan tenaga kerja yang berpotensi menjadi sumber keunggulan bersaing.

Sumber daya manusia berfungsi secara optimal apabila organisasi mampu menegaskan garis formal pada deskripsi kerja secara normal dan berupaya mengurangi gangguan dalam pekerjaan. Dengan demikian organisasi mulai menciptakan kepuasan kerja karyawan secara individu berdasarkan persepsi mereka terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Trisnayani & Vembriati, 2019).

Kepuasan kerja yang rendah menunjukkan adanya masalah hasil kerja tim dan kontribusi anggota kelompok terhadap tugas. Kebanyakan karyawan memandang kepuasan kerja dipandang peraih prestasi atau pun hasil kerja (Benrazavi & Silong, 2013). Namun kepuasan kerja berdasarkan investigasi merupakan perubahan perilaku karyawan dalam memandang kesediaan nya memberikan kontribusi dalam tugas dan menjaga kualitas kerja yang tinggi (Morgan, Wrigley, Narey, & Hibbert, 2010). Hal tersebut terkadang berdampak pada menurunnya efektifitas dan pencapaian tujuan yang pada akhirnya mempengaruhi pendapatan dan gaji yang rendah (Tanujaya, 2014). Tidak hanya gaji, kepuasan kerja mengacu pada beberapa faktor seperti kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap atasan dan kepuasan terhadap rekan kerja (King & Hautaluoma, 2010). Rekan kerja yang saling menghormati, saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dan suasana kekeluargaan yang ada berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Muwafik, 2013). Kepuasan kerja pun tidak dapat di tumbuhkan sendiri oleh individu, manajemen juga harus memperhatikan karyawan dengan pemberian training, membuka peluang promosi yang sesuai dengan *job design*, adanya bonus dan penghargaan lainnya kepada karyawan. (Saleem, Mahmood, & Mahmood, 2010).

Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah rekan kerja. Menurut Aziri (2011) pada dasarnya karyawan menginginkan adanya rekan kerja yang mendukung seperti perhatian dari rekan kerjanya, sehingga pekerjaan itu dapat mengisi kebutuhan akan adanya interaksi sosial, dengan begitu karyawan memiliki rekan kerja yang

saling mendukung dan bersahabat. Rekan kerja yang tergabung dalam anggota tim digambarkan sebagai sekumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi (Boakye, 2015). Pada dasarnya individu yang bekerjasama dalam satu kelompok dapat saling membagi pengetahuan, keterampilan, dan fleksibilitas dalam menjalankan perannya sebagai karyawan (Agwu, 2015). Maka dari itu kondisi kerja yang kondusif jika terjadi koordinasi yang baik antara rekan kerja dapat memberikan rasa aman dan terlindungi. Komunikasi akan menjadi lebih terbuka, saling berpartisipasi dan memberikan prestasi kerja yang baik serta menurunkan rasa bosan, cepat lelah dan frustrasi pada karyawan (Lai & Chen, 2012). Maka, manajemen organisasi perlu secara aktif berusaha menjaga agar karyawan tetap puas dengan karir mereka dengan meningkatkan ketertarikan antar anggota kelompok satu dengan yang lain dengan memiliki kesamaan sikap, nilai-nilai dan sifat-sifat pribadi terhadap organisasi.

Dunia industri dan organisasi agar dapat menyelesaikan tugas dengan hasil lebih baik, individu perlu memiliki perasaan kohesivitas kelompok yang baik, hal ini sesuai pendapat Dwiyanto dan Amalia (2012) kohesivitas kelompok dapat dilihat dari saling menyukai antara anggota, saling berbagi masalah pribadi, saling tukar pendapat ketika rapat, saling membantu dalam bekerja dan memberikan dorongan untuk bertahan dalam kelompok. Berdasarkan hasil penelitian dari Trihapsari dan Nashori (2011) menjelaskan bahwa kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi bercirikan adanya keinginan untuk menetapkan tujuan kelompok dan keinginan untuk mencapai tujuan yang baik.

Salah satu studi memandang bahwa adanya bagian penting dari individu yang tidak kalah pentingnya dengan menjaga kohesivitas kelompok dalam organisasi. Efikasi diri diketahui menunjukkan kontribusi penting bagi individu untuk menjaga kekompakan dalam organisasi sehingga diyakini dapat meningkatkan performa organisasi (Pillai & Williams, 2004).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui bagaimana hubungan antara kohesivitas kelompok dan efikasi diri dengan kepuasan kerja karyawan. Apakah dengan adanya kohesivitas kelompok yang tinggi dan efikasi diri yang tinggi menghasilkan kepuasan kerja yang lebih baik terhadap individu? Oleh demikian, penulis ingin menjawab beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan antara kohesivitas kelompok dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. X di Kabupaten Kampar, Riau.

H2: Terdapat hubungan antara efikasi diri dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. X di Kabupaten Kampar, Riau.

H3: Terdapat hubungan antara kohesivitas kelompok dan efikasi diri secara simultan dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. X di Kabupaten Kampar, Riau

# 1 KOHESIVITAS KELOMPOK DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

## METODE PENELITIAN

### Variabel dan Definisi Operasional

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri atas dua yaitu kohesivitas kelompok dan efikasi diri, sedangkan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

Adapun definisi operasional bagi kohesivitas kerja adalah satu hubungan interpersonal individu dalam suatu kelompok, yang mana hubungan tersebut kelompok erat satu dengan lainnya, memiliki ketertarikan yang sama, sehingga menyebabkan anggota kelompok tidak mau meninggalkan kelompoknya. Kohesivitas kelompok diukur dengan dimensi-dimensi sebagai berikut: kekuatan social yang diartikan sebagai dorongan individu untuk berkomitmen dalam kelompok, kesatuan dalam kelompok merupakan perasaan saling memiliki dan moral yang saling terhubung diantara anggota kelompok, menunjukkan daya Tarik dalam menjalankan tugas kelompok, berbanding kerja individu, menjalin kerjasama yaitu keinginan yang besar untuk mencapai tujuan kelompok sehingga sungguh-sungguh bekerjasama dengan anggota kelompok.

Definisi operasional efikasi diri dijelaskan sebagai keyakinan diri seseorang dalam mengukur kemampuannya untuk menguasai situasi dan memperoleh hasilnya secara positif. Efikasi dirimengandung beberapa aspek pengukur yang terdiri dari: tingkat atau derajat terkait dengan kesulitan tugas yang mampu dilakukan individu, mereka cenderung membagi tugas berdasarkan pada tingkatan kesulitan sehingga dapat mencapai tujuan, mengenal kekuatan dalam diri, ini terkait dengan pengalaman-pengalaman yang mendorong individu untuk bertahan dalam menyelesaikan tugas, melakukan generalisasi, maksudnya keyakinan individu akan luas bidang yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga individu tidak membatasi dirinya dengan serangkaian aktivitas dan situasi yang beragam.

Definisi operasional bagi kepuasan kerja adalah serangkaian perasaan yang menyenangkan dialami karyawan tentang pekerjaan mereka, yang tercermin dari efektifitas kerja dan respon emosinya terhadap tugas yang diberikan. Adapun beberapa aspek yang dapat mengukur kepuasan kerja sebagai berikut: aspek psikologis; terkait dengan cara berpikir karyawan tentang tugasnya seperti minat, kenyamanan kerja, sikap terhadap tugas, bakat dan keterampilan yang dimiliki, aspek fisik; terkait dengan keadaan lingkungan kerja dan fisik karyawan dalam menerima tugas, seperti jenis tugas, pengaturan jadwal kerja, waktu istirahat, kondisi ruangan, suhu dan penerangan, aspek social; terkait dengan hubungan interpersonal antar sesama rekan kerja, dengan atasan dan supervisor, aspek finansial; terkait dengan jaminan kesehatan dan system remunerasi, fasilitas, promosi dan jaminan social.

### Responden

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X di Kabupaten Kampar, Riau sebanyak 136 karyawan diberikan satu set kuesioner, namun demikian, sebanyak 102 kuesioner

yang dapat dianalisis. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *cluster random sampling* dengan melakukan identifikasi jumlah karyawan dalam setiap area kerja. Teknik ini digunakan untuk menentukan sampel bila objek yang akan diteliti atau sumber data yang sangat luas, yaitu dengan teknik pengambilan sampel secara kelompok dilakukan berdasarkan kelompok/ area tertentu seperti agama, golongan, suku dan jenis pekerjaan (Bungin, 2010).

### Tempat Penelitian

Pengambilan data uji coba dilakukan pada area kebun PT. X di Kabupaten Kampar, Riau pada tanggal 6-9 Maret 2018. Penulis melakukan uji coba kepada 60 karyawan untuk mengisi angket, penulis mengunjungi subjek ke perusahaan yang dimaksud. Uji coba dilakukan pada subjek yang sedang istirahat dengan meminta waktu kepada subjek untuk mengisi skala. Sebelum pengisian penulis bertanya dahulu, apakah bersedia mengisi skala uji coba tersebut. Kemudian penulis memberikan penjelasan prosedur pengisian skala uji coba.

### Alat Ukur

Pengukuran kepuasan kerja, kohesivitas kelompok dan efikasi diri dilakukan dengan cara menyebar skala uji coba pada subjek. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori Luthans (2011), skala kohesivitas kelompok disusun berdasarkan teori dari Forsyth (1999) dan efikasi diri disusun berdasarkan teori dari Bandura (1997). Terdapat 145 butir keseluruhan jumlah pernyataan skala uji coba, skala kepuasan kerja berjumlah 50 butir, skala kohesivitas kelompok dengan jumlah 45 butir dan skala efikasi diri 50 butir. Ketiga skala disusun dalam bentuk skala *Likert*. Keseluruhan skala penelitian ini telah diuji oleh ahli Bahasa Indonesia untuk dilakukan penyesuaian Bahasa, karena alat ukur yang digunakan disusun oleh penulis berdasarkan teori yang digunakan.

Penulis melakukan uji daya diskriminasi melalui *corrected item-total correlation* sebagai salah satu parameter sebuah alat ukur yang baik. Dalam hal ini untuk skala kohesivitas kelompok, efikasi diri dan kepuasan kerja menggunakan batas koefisien korelasi  $\geq 0,30$ , dengan demikian butir yang nilai korelasi  $< 0,30$  dinyatakan gugur, sedangkan butir yang dianggap memiliki daya diskriminasi adalah butir yang memiliki indeks daya diskriminasi  $\geq 0,30$ . Uji daya diskriminasi butir ketiga skala dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 23.0 for windows.

Reliabilitas mengacu kepada keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur, yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran. Reliabilitas suatu alat ukur sering diartikan sebagai *consistency*, yang pada prinsipnya menunjukkan sejauhmana pengukuran tersebut dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran terhadap subjek yang sama. Penelitian ini menggunakan teknik uji reliabilitas yang dikembangkan oleh Cronbach yang disebut dengan teknik *Alpha Cronbach*. Reliabilitas merentang antara 0 sampai 1.00. Semakin tinggi koefisien mendekati angka 1.00 berarti reliabilitas alat ukur semakin tinggi (Azwar, 2013).

Hasil analisis yang didapat dari 50 butir pada skala kepuasan kerja dinyatakan 34 butir memiliki daya diskriminasi dan memiliki hasil indeks reliabilitas sebesar 0,944. Skala kohesivitas kelompok dari 45 butir dinyatakan 27 butir memiliki daya diskriminasi dan memiliki hasil indeks reliabilitas sebesar 0,926 dan terakhir pada 50 butir skala efikasi diri dinyatakan 34 butir memiliki daya diskriminasi dan memiliki hasil indeks reliabilitas sebesar 0,944.

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi. Pengujian hipotesis baru dapat dilakukan setelah melewati syarat-syarat uji asumsi yaitu uji normalitas, linearitas dan multikolinearitas. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji K-SZ. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidak normal data adalah jika  $p > 0,05$  maka sebaran normal. Jika sebaliknya  $p < 0,05$  sebaran tidak normal (Azwar, 2013), selanjutnya pada uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan linear menggambarkan bahwa perubahan variabel bebas akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel tergantung dengan mengikuti garis linear (Azwar, 2013) dan uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan terdapat korelasi antar variabel bebas. Cara untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat VIF dan *tolerance* (Ghozali, 2001). Analisis data menggunakan bantuan SPSS 23.0 *for windows*.

### HASIL PENELITIAN

#### Karakteristik Subjek

Subjek penelitian terdiri dari 15 karyawan bagian administrasi, 23 karyawan bagian pengendalian mutu, 33 karyawan bagian teknik dan 31 karyawan bagian pengolahan dengan jumlah keseluruhan subjek sebanyak 102 karyawan. Mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 85,2 % sedangkan sisanya adalah karyawan perempuan sebanyak 14,8%. Pada umumnya karyawan PT. X sei garo kabupaten Kampar, Riau rata-rata berusia 48 tahun dengan mayoritas direntang usia 48-53 tahun sebanyak 48%. Rata-rata responden telah bekerja selama 24 tahun pada rentang 22-27 tahun sebanyak 42%.

#### Deskripsi Data Penelitian

Hasil deskripsi data kepuasan kerja, kohesivitas kelompok dan efikasi diri pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada Tabel 1 (terlampir).

Secara umum menggambarkan bahwa tingkat kepuasan kerja, kohesivitas kelompok dan efikasi diri sangat bervariasi berdasarkan skor hasil penelitian yang diperoleh (empirik). Pada variabel kepuasan kerja rentang skor yang diperoleh bergerak dari 102 sampai dengan 119. Pada variabel kohesivitas kelompok rentang skor yang diperoleh dari 83 sampai dengan 98, dan terakhir untuk efikasi diri skor yang diperoleh bergerak antara 101 sampai dengan 131. Hasil deskripsi data penelitian tersebut selanjutnya digunakan untuk kategorisasi skala, kategorisasi ditetapkan berdasarkan

nilai rerata (*mean*) dan standar deviasi hipotetik dari masing-masing skala.

Hasil deskriptif juga memberikan perbandingan antara skor yang diperoleh (empirik) subjek dan skor yang dimungkinkan diperoleh (hipotetik). Pada variabel kepuasan kerja rerata hipotetik 85 dibawah rerata empirik 111,72 dan variabel kohesivitas kelompok rerata hipotetik 67,5 dibawah rerata empirik 91.64. Selanjutnya variabel efikasi diri hipotetik 85 dibawah rerata empirik 108,74.

Adapun hasil kategorisasi kepuasan kerja, kohesivitas kelompok dan efikasi diri dapat dilihat pada Tabel 2 (terlampir).

Berdasarkan analisis yang dilakukan diketahui bahwa karyawan PT. X Sei Garo kab Kampar, Riau menunjukkan mayoritas kepuasan kerja tinggi sebanyak 32% dan sedang sebanyak 30,4%. Sebagian lagi dalam kategori rendah sebanyak 20,6%, kategori sangat tinggi sebanyak 13% dan terakhir dalam kategori sangat rendah sebanyak 4%.

Pada analisis Tabel 3 (terlampir) kategorisasi variabel kohesivitas kelompok menunjukkan mayoritas dalam kategori tinggi sebanyak 40%, dalam kategori sedang sebanyak 27,4%, dalam kategori rendah sebanyak 19,6%, dalam kategori sangat rendah sebanyak 8% dan terakhir dalam kategori sangat tinggi sebanyak 5%.

Analisis kategorisasi terakhir pada Tabel 4 (terlampir) bagi variabel efikasi diri menunjukkan mayoritas karyawan PT. X sei. Garo kab Kampar dalam kategori sedang sebanyak 38,2%, sedangkan dalam kategori rendah sebanyak 27,4%, dalam kategori tinggi sebanyak 25,4% dan dalam kategori sangat tinggi sebanyak 9%.

#### Uji Asumsi

Terdapat dua uji asumsi dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5 (terlampir), hasil uji linearitas dapat dilihat pada Tabel 6 (terlampir) dan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 7 (terlampir).

Hasil uji asumsi normalitas dalam Tabel 5 menunjukkan nilai K-SZ untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,084 dan signifikansi  $p > 0,073$  ( $p > 0,05$ ). Sedangkan variabel kohesivitas kelompok menunjukkan nilai K-SZ sebesar 0,085 dengan signifikansi  $p > 0,065$  ( $p > 0,05$ ) dan variabel efikasi diri dengan nilai K-SZ sebesar 0,086 dan nilai signifikansi  $p > 0,061$  ( $p > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kohesivitas kelompok dan efikasi diri berdistribusi normal.

Hasil uji linearitas dalam Tabel 6 menunjukkan bahwa hubungan antar variabel adalah linear. Ini dibuktikan dari nilai  $F = 1,056$  dengan  $p$  sebesar 0,152 ( $p > 0,05$ ) kohesivitas kelompok dengan kepuasan kerja. Sementara itu hasil yang sama ditunjukkan pada efikasi diri dengan kepuasan kerja  $F = 1.413$ ,  $p > 0.05$ . Maka hasil uji linearitas hubungan variabel diatas membuktikan bahwa kedua variabel linear. Hasil uji asumsi multikolinearitas dalam

# KOHESIVITAS KELOMPOK DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

Tabel 7 menunjukkan nilai toleransi variabel kohesivitas kelompok dan efikasi diri adalah sebesar 0,981 ( $t < 0,1$ ) dengan nilai VIF  $1,020 < VIF$  berada pada kisaran 1-10). Maka berdasarkan hasil uji tersebut, variabel dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

## Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Sebelum melakukan uji regresi, terlebih dahulu uji korelasi untuk melihat apakah ada hubungan antara ketiga variabel tersebut. Penyelesaian analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS 23.0 for windows.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi Pearson dalam Tabel 8 (terlampir) menunjukkan hubungan kohesivitas kelompok dengan kepuasan kerja sebesar 0,120 dengan nilai signifikansi = 0,230. ( $p > 0,05$ ). Maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kohesivitas kelompok dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil analisis data tersebut tidak mendukung pernyataan pertama dalam penelitian ini, maka hipotesis tersebut ditolak.

Analisis korelasi selanjutnya menunjukkan bahwa hubungan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,289 dengan nilai signifikansi = 0,003. ( $p < 0,05$ ). Maka terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan kepuasan kerja pada karyawan. Hasil analisis data tersebut mendukung pernyataan hipotesis kedua dalam penelitian ini, maka hipotesis tersebut diterima. Selain itu pula, hubungan antara kohesivitas kelompok dengan efikasi diri menghasilkan nilai koefisien korelasi Pearson sebesar -0,139 dengan nilai signifikansi 0,163. ( $p > 0,05$ ). Maka hal tersebut berarti tidak terdapatnya hubungan yang signifikan.

Analisis selanjutnya adalah analisis regresi yang dapat dilihat dalam Tabel 9 (terlampir) menunjukkan besarnya nilai  $F = 6,081$  dengan tingkat signifikansi (nilai probabilitas)  $p$  sebesar 0,003 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis ketiga diterima, dikarenakan terdapat pengaruh secara signifikan kohesivitas kelompok dan efikasi diri secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Analisis koefisien predictor untuk menjelaskan efektivitas antara kohesivitas kelompok dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan analisis yang dilakukan diketahui bahwa efikasi diri terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ) yang artinya efikasi diri dan kepuasan kerja menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Sementara itu, efikasi diri mempunyai nilai  $t$  sebesar 3,250, Maka dapat disimpulkan efikasi diri memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja.

Sementara itu, perolehan nilai koefisien tidak berstandar dengan nilai konstan dalam penelitian ini yaitu 63,306. Selanjutnya melihat pada nilai  $b'$  (nilai koefisien determinansi) kohesivitas kelompok sebesar 0,184

sedangkan pada variabel efikasi diri menunjukkan  $b^2$  (nilai koefisien determinansi) sebesar 0,290. Maka dengan demikian rumus persamaan regresi dapat dibuat sebagai berikut:

$$Y = 63,306 + 0,184X^1 + 0,290X^2$$

Berdasarkan analisis korelasi menunjukkan koefisien korelasi secara bersama-sama (*simultan*) sebesar  $r = 0,331$ . Sedangkan kontribusi kohesivitas kelompok dan efikasi diri terhadap variabel terikat kepuasan kerja menunjukkan nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,109. Nilai tersebut mengandung arti bahwa faktor-faktor kohesivitas kelompok dan efikasi diri memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 10,9 persen dan 8,1 persen lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar kohesivitas kelompok dan efikasi diri untuk memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja.

## PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN

Berdasarkan hasil hipotesis secara keseluruhan (*simultan*) menunjukkan bahwa karyawan PT. X sei Garo kabupaten Kampar, Riau memiliki pengaruh kohesivitas kelompok dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Hal ini cukup mampu dalam meningkatkan ketertarikan antar kelompok dan keyakinan diri sehingga menciptakan kepuasan kerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Aziri (2011) menyatakan bahwa karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis. Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan dan memiliki efikasi diri yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu, hubungan kerja antar para karyawan perlu dibina, agar para karyawan dapat saling bekerja sama dan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya bersifat formal kedinasan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat non formal. Karyawan yang merasa senang terhadap kegiatan dan tugasnya serta ramah tamah dengan orang lain menunjukkan suasana kerja yang harmonis (Muwafik, 2013). Rekan kerja yang baik akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif seperti mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap rekan kerja dan pekerjaan, kegembiraan, serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Lingkungan kerja pun memiliki pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kepuasan kerja, dimana keadaan lingkungan kerja seperti suhu udara dan keamanan kerja serta hubungan komunikasi antara atasan ke bawahan, hubungan komunikasi antara sesama karyawan, dan hubungan komunikasi antara bawahan ke atasan telah terjalin dengan baik (Aruan & Fakhri, 2015). Keadaan seperti ini yang cukup baik dan dapat mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Hasil analisis selanjutnya menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Efikasi diri itu sendiri merupakan keyakinan bahwa seseorang dapat memberikan hasil positif dan keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil. Efikasi diri muncul secara lambat laun melalui pengalaman kemampuan-kemampuan kognitif, sosial dan bahasa (Santrock, 2009). Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lai & Chen, 2012) mengungkapkan bahwa hasil dari pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja memiliki efek positif, efikasi diri dapat terus menjaga pengalaman sukses dan biasanya dapat mengontrol perilaku. Oleh karena itu, karyawan dengan efikasi yang tinggi memiliki kemampuan dengan kinerja yang superior, setelah peningkatan kepuasan kerja yang didapat dari pekerjaannya.

Perasaan seseorang yang kompeten dan efektif menjadikan perasaan yang kuat akan efikasi diri lebih pantang menyerah, tidak terlaru cemas dan tertekan. Berbeda dengan harga diri yaitu perasaan akan nilai dirinya. Seperti pengebom mungkin merasakan efikasi diri tinggi, tetapi harga dirinya rendah (Myers, 2010). Hal ini sesuai dengan pendapat Kitsantas, Cheema, dan Ware (2011) menyatakan Efikasi diri yang tinggi menciptakan kemampuan diri dalam persaingan kerja yang dianggap lebih kompetitif. Keyakinan terhadap kemampuan dalam bekerja memberikan manfaat yang optimal terhadap pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Simpulan penelitian ini adalah ada kontribusi kohesivitas kelompok dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kohesivitas kelompok dan efikasi diri, semakin tinggi pula kepuasan kerja pada karyawan PT. X di Kabupaten Kampar, Riau. Oleh karena itu, kohesivitas kelompok dan efikasi diri secara bersama-sama berperan penting dalam peningkatan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu serta pendapat para ahli yang mendukung hasil penelitian.

Adapun saran yang diberikan untuk karyawan agar saling bekerja sama dan mendukung sesama rekan kerja. Adanya saling memberikan bantuan dan dorongan sosial dengan memberikan saran, nasehat dan bimbingan untuk meningkatkan keyakinan didalam diri individu. Melakukan kontrol kerja yang baik dengan termotivasi untuk tampil dengan baik untuk mencapai hasil tertentu dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Bagi organisasi PT. X di Kabupaten Kampar, Riau manajemen harus meningkatkan pula kohesivitas kelompok dan secara bersama-sama meningkatkan efikasi diri seperti memberikan penghargaan terhadap hasil kerja, adanya bonus dan mengadakan pelatihan pada karyawan berusia  $\geq 40$  tahun yang telah bekerja selama  $\geq 30$  tahun agar terciptanya kepuasan dalam bekerja. Bagi penulis selanjutnya, penulis menyadari banyak kekurangan dalam penelitian ini, jika penulis selanjutnya memiliki ketertarikan yang sama dengan penelitian ini agar dapat menambah jumlah sampel penelitian dan dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan PT. X di kabupaten Kampar, Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agwu, M. O. (2015). Teamwork and employee performance in the bonny Nigeria Liquefied Natural Gas Plant. *Strategic Management Quarterly*, 3(4), 39–60. <https://doi.org/10.15640/smq.v3n4a3>
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*, 3(1), 77–86.
- Azwar, S. (2013). Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: W.H Freeman and Company. Retrieved from
- Benrazavi, S. R., & Silong, A. D. (2013). Employees' job satisfaction and its influence on willingness to work in teams. *Journal of Management Policy and Practice*, 14(1), 127–140.
- Boakye, E. (2015). The impact of teamwork on employee performance. <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4959.8804>
- Bungin, B. (2010). *Methodologi penelitian kuantitatif: komunikasi, ekonomi dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya* (edisi 1). Jakarta: Prenada Kencana.
- Dwiyanto, A., & Amalia, S. P. (2012). Hubungan antara kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada karyawan. Di *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islam* (pp. 270–276). Surakarta.
- Forsyth, D. R. (1999). *Group dynamics*. California Bool: Cple Publishing Company.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi analisis multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- King, W. L., & Hautaluoma, J. E. (2010). Comparison of job satisfaction, life satisfaction, and performance of overeducated and other workers. *Journal of Social Psychology*, 127(5), 421–433. <https://doi.org/10.1080/00224545.1987.9713727>
- Kitsantas, A., Cheema, J., & Ware, H. W. (2011). Mathematics achievement: The role of homework and self-efficacy beliefs. *Journal of Advanced Academics*, 22(2), 310–339. <https://doi.org/10.1177/1932202X1102200206>
- Lai, M., & Chen, Y. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: The effect of personal characteristics on organization performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(4), 387–391.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior an advance approach*. Tokyo: Mc Graw-Hill International Book Co.
- Morgan, R., Wrigley, M., Narey, M., & Hibbert, P. (2010). *Looked-after children: third report of session 2008-2009*. Dublin: Stationery Office.

**1**  
**KOHESIVITAS KELOMPOK DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA**  
**KARYAWAN**

- 2**  
Muwafik, M. (2013). Pengaruh kompensasi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Euro design semarang. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang.
- Myers, D. G. (2010). *Social psychology*. Jakarta: Salemba Humanika
- Pillai, R., & Williams, E. A. (2004). Transformational leadership, self-efficacy, group cohesiveness, commitment, and performance. *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), 144–159. <https://doi.org/10.1108/09534810410530584>
- Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1–25.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of work motivation on job satisfaction in mobile telecommunication service organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 213–222. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v5n11p213>
- Santrock, J. W. (2009). *Psikologi pendidikan*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi integra service, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12(02), 67–79. Retrieved from job satisfaction, psychological well-being, employee
- Trihapsari, V. R., & Nashori, F. (2011). Kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi pada financial advisor asuransi “ X ” Yogyakarta. *Proyeksi*, 6(2), 12–20.
- Trisnayani, K. M., & Vembriati, N. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan persepsi pada iklim organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi karyawan PT. Garuda Indonesia, (Persero), Tbk. Cabang Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 232–242. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p02>
- Zulkarnain. (2011). Dampak burnout terhadap kualitas kehidupan bekerja pada pekerja public service. Di *Prosiding Seminar Ilmiah Dies Natalis USU ke-59* (pp. 338–345).

## LAMPIRAN

Tabel 1

## Deskripsi Data Penelitian

Variabel Penelitian	Skor X yang diperoleh (Empirik)				Skor X yang dimungkinkan (Hipotetik)			
	X Maks	X Min	Rata-rata	SD	X Maks	X Min	Rata-rata	SD
Kepuasan kerja	119	102	11,72	4.506	136	34	85	17
Kohesivitas kelompok	98	83	91.64	4.004	108	27	67.5	13.5
Efikasi diri	131	101	108.74	4.830	136	34	85	17

Tabel 2

## Kategorisasi Respon Kepuasan Kerja

Rentang nilai	Kategorisasi	F	Persen
$X \geq 118,479$	Sangat Tinggi	13	13
$113,973 \leq X < 118,479$	Tinggi	33	32
$109,467 \leq X < 113,973$	Sedang	31	30,4
$104,961 \leq X < 109,467$	Rendah	21	20,6
$X \leq 104,961$	Sangat Rendah	4	4
<b>Jumlah</b>		<b>102</b>	<b>100</b>

Tabel 3

## Kategorisasi Respon Kohesivitas kelompok

Rentang nilai	Kategorisasi	F	Persen
$X \geq 98$	Sangat Tinggi	5	5
$94 \leq X < 98$	Tinggi	41	40
$90 \leq X < 94$	Sedang	28	27,4
$86 \leq X < 90$	Rendah	20	19,6
$X \leq 86$	Sangat Rendah	8	8
<b>Jumlah</b>		<b>102</b>	<b>100</b>

## KOHESIVITAS KELOMPOK DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN

**Tabel 4**  
**Kategorisasi Respon Efikasi Diri**

Rentang nilai	Kategorisasi	F	Persen
$X \geq 115,985$	Sangat Tinggi	9	9
$111,155 \leq X < 115,985$	Tinggi	26	25,4
$106,325 \leq X < 111,155$	Sedang	39	38,2
$101,495 \leq X < 106,325$	Rendah	28	27,4
$X \leq 101,495$	Sangat Rendah	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>102</b>	<b>100</b>

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Asumsi Normalitas - One Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Variabel	Skor K-SZ	P	Keterangan
Kepuasan kerja	0,084	0,073	Normal
Kohesivitas kelompok	0,085	0,065	Normal
Efikasi diri	0,086	0,061	Normal

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Asumsi Linearitas**

Variabel	(F)	P	Ket
Kohesivitas kelompok-kepuasan kerja	1,056	0,409	Linear
Efikasi diri-kepuasan kerja	1,413	0,152	Linear

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas**

Model	Statistik Linearitas	
	Toleransi	VIF
(konstan)		
Kohesivitas_kelompok	,981	1,020
Efikasi_diri	,981	1,020

a. Dependent Variable: kepuasan\_kerja

**Tabel 8**

Uji korelasi kohesivitas kelompok dan efikasi diri dengan kepuasan kerja

Variabel		Kepuasan kerja	Kohesivitas kelompok	Efikasi diri
	Pearson correlation		.120	.289**
Kepuasan kerja	Sig. (2-tailed)		.230	.003
	N		102	102
	Pearson correlation			-.139
Kohesivitas kerja	Sig. (2-tailed)			.163
	N			102
	Pearson correlation			1
Efikasi diri	Sig. (2-tailed)			
	N			102

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

**Tabel 9**

Uji Regresi Kohesivitas Kelompok Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	224.355	2	112.174	6.081	.003
	Residual	1826.400	99	18.448		
5	Total	2050.755	101			

a. Predictors: (Constant), Kohesivitas Kelompok, Efikasi Diri

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## ORIGINALITY REPORT

**20%**  
SIMILARITY INDEX

**21%**  
INTERNET SOURCES

**7%**  
PUBLICATIONS

**10%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://garuda.ristekbrin.go.id">garuda.ristekbrin.go.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://repository.uir.ac.id">repository.uir.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://digilib.uir.ac.id">digilib.uir.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://anzdoc.com">anzdoc.com</a> Internet Source	1%
7	Carmen Voces, Miguel Caínzos. "Overeducation as Status Inconsistency: Effects on Job Satisfaction, Subjective Well- Being and the Image of Social Stratification", Social Indicators Research, 2020 Publication	1%
8	<a href="http://eprints.uad.ac.id">eprints.uad.ac.id</a> Internet Source	

1 %

9

[es.scribd.com](https://es.scribd.com)

Internet Source

1 %

10

[Submitted to Universitas Diponegoro](#)

Student Paper

1 %

11

[ojs.uajy.ac.id](https://ojs.uajy.ac.id)

Internet Source

1 %

12

[eprints.iain-surakarta.ac.id](https://eprints.iain-surakarta.ac.id)

Internet Source

1 %

13

[Submitted to Udayana University](#)

Student Paper

1 %

14

[repository.uinsu.ac.id](https://repository.uinsu.ac.id)

Internet Source

1 %

15

[andaners.wordpress.com](https://andaners.wordpress.com)

Internet Source

1 %

16

[dissertations.mak.ac.ug](https://dissertations.mak.ac.ug)

Internet Source

1 %

17

[download.garuda.ristekdikti.go.id](https://download.garuda.ristekdikti.go.id)

Internet Source

1 %

18

[karyailmiah.unisba.ac.id](https://karyailmiah.unisba.ac.id)

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes      On  
Exclude bibliography      Off

Exclude matches      < 1%