

Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Muhammad Rizky Dharmawan, Siti Faridah dan Shanty Komalasari
Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin

Abstract

Group cohesiveness is a state or condition in which group members have an interest each other. This will make group cooperation and unity owned will increase work spirit to make a good performance. Group cohesiveness is unity in the group, each member enjoys interaction with each other, and has a certain time together and there is high work spirit in it. Each group has a different level of cohesiveness which causes its members to be attracted to each other and motivated to stay in the group, and a cohesive group will be more productive than a less cohesive group. Therefore, the researcher interested in conducting research on the Effect of Psychological Capital and Organizational Commitment on the Group Cohesiveness of the Majoring Student Association of the Faculty of Ushuluddin and Humanities State Islamic University of Antasari Banjarmasin.

This research uses a correlational method with a quantitative approach. The population in this study were the administrators of 4 Majoring Student Association (HMJ) from the Faculty of Ushuluddin and Humanities State Islamic University of Antasari Banjarmasin, which is Islamic Psychology, Aqidah and Islamic Philosophy, Al-Qur'an Science and Tafsir, and Religions Studies, amounting to 198 people, then using a saturated sampling technique or total sampling that is using all members of the population as a sample. Based on this research, the results obtained: 1) There is a significant influence between psychological capital on the group cohesiveness of HMJ from the Faculty of Ushuluddin and Humanities State Islamic University of Antasari Banjarmasin with a significance of 0,000 ($p < 0,05$) and an effective contribution of 36,2%. 2) There is a significant influence between organizational commitment on the group cohesiveness of HMJ from the Faculty of Ushuluddin and Humanities State Islamic University of Antasari Banjarmasin with a significance of 0,000 ($p < 0,05$) and an effective contribution of 47,8%. 3) There is a significant influence between psychological capital and organizational commitment on the group cohesiveness of HMJ from the Faculty of Ushuluddin and Humanities State Islamic University of Antasari Banjarmasin with a significance of 0,000 ($p < 0,05$) and an effective contribution of 57,8%. 4) The results of psychological capital data for HMJ from the Faculty of Ushuluddin and Humanities State Islamic University of Antasari Banjarmasin in the low category were 12,6% (25 people), the medium category was 77,8% (154 people), and the high category was 9,6% (19 people). 5) The results of organizational commitment data for HMJ from the Faculty of Ushuluddin and Humanities State Islamic University of Antasari Banjarmasin in the low category were 10,1% (20 people), the medium category was 75,8% (150 people), and the high category was 14,1% (28 people). 6) The results of group cohesiveness data for HMJ from the Faculty of Ushuluddin and Humanities State Islamic University of Antasari Banjarmasin in the low category were 11,6% (23 people), the medium category was 74,7% (148 people), and the high category was 13,6% (27 people).

Keywords: Psychological capital; organizational commitment; group cohesiveness.

Abstrak

Kohesivitas kelompok adalah suatu keadaan atau kondisi dimana anggota memiliki ketertarikan satu sama lain. Hal ini akan menjadikan kerja sama kelompok dan kesatuan yang dimiliki akan meningkatkan semangat kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kohesivitas kelompok merupakan kesatuan dalam kelompok, setiap anggota menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi. Setiap kelompok memiliki tingkat kekohesifan berbeda yang menyebabkan anggotanya saling tertarik dan termotivasi untuk tinggal dalam kelompok tersebut, dan kelompok yang kohesif akan lebih produktif dibandingkan kelompok yang kurang kohesif. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin

Penelitian ini menggunakan metode korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus 4 Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yaitu HMJ Psikologi Islam, HMJ Aqidah dan Filsafat Islam, HMJ Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, dan HMJ Studi Agama-agama yang berjumlah 198 orang, kemudian menggunakan teknik *sampling* jenuh atau total *sampling* yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara modal psikologis terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan memberi sumbangan efektif sebesar 36,2%. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan memberi sumbangan efektif sebesar 47,8%. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan memberi sumbangan efektif sebesar 57,8%. 4) Hasil data modal psikologis pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin pada kategori rendah sebesar 12,6% (25 orang), kategori sedang sebesar 77,8% (154 orang), dan kategori tinggi sebesar 9,6% (19 orang). 5) Hasil data komitmen organisasi pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin pada kategori rendah sebesar 10,1% (20 orang), kategori sedang sebesar 75,8% (150 orang), dan kategori tinggi sebesar 14,1% (28 orang). 6) Hasil data komitmen organisasi pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin pada kategori rendah sebesar 11,6% (23 orang), kategori sedang sebesar 74,7% (148 orang), dan kategori tinggi sebesar 13,6% (27 orang).

Kata kunci: Modal psikologis; komitmen organisasi; kohesivitas kelompok.

Kehidupan perkuliahan yang dijalani oleh mahasiswa, menuntut untuk belajar beradaptasi dengan lingkungan baru sebelum mereka menuju dunia kerja ke depannya, di mana dalam dunia kerja setiap individu akan di tuntut untuk mampu bekerja sama dalam sebuah tim, dan juga melakukan interaksi dengan orang lain di luar tim. Mahasiswa juga akan belajar bagaimana cara untuk beradaptasi dengan rekan satu kelompok dengan tujuan agar tugas yang mereka kerjakan dapat terselesaikan dalam waktu telah di tentukan, dan juga mampu mendapatkan hasil yang memuaskan. Pengalaman tersebut akan menjadi bekal yang sangat penting bagi mahasiswa untuk menyiapkan diri dalam dunia kerja. Selain dalam perkuliahan, untuk mempersiapkan diri mengadapi dunia kerja mahasiswa juga mengikuti organisasi, menurut Zulkarnain, suatu organisasi tidak akan mencapai tujuan apabila tugas dilaksanakan masing-masing tanpa saling bantu. Oleh karena itu, setiap individu dalam sebuah organisasi harus bekerjasama dalam kelompoknya sesuai dengan tugasnya masing-masing, karena kinerja organisasi merupakan dasar dari kontribusi kelompok, sehingga individu dan kelompok kerja mempunyai pengaruh yang penting untuk tercapainya tujuan organisasi (Abdillah & Ardiansyah, 2019). Namun dalam realitanya, tidak semua anggota organisasi atau kelompok memberikan kontribusi sesuai dengan tugas yang sudah diberikan, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya karena interaksi yang dilakukan di dalam ataupun di luar organisasi tidak terjadi dan menyebabkan antar anggota tidak *solid* atau tidak memiliki kelekatan. Interaksi dengan intensitas yang tinggi antar anggota baik secara langsung ataupun melalui sosial media, akan memunculkan adanya rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap organisasi tersebut, maka akan terbentuklah organisasi atau kelompok yang kohesif, di mana semua anggotanya memiliki kelekatan satu sama lain, kelompok lebih produktif ialah kelompok yang kohesif, sebaliknya kelompok yang kurang produktif karena kurangnya kohesivitas dalam kelompoknya (Robbins & Judge, 2008). Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Zulfhi yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kohesivitas kelompok dengan kinerja, yang artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan atau organisasi (Zulfhi, 2016). Oleh

karena itu kohesivitas kelompok mempunyai pengaruh yang vital dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau kelompok.

Kohesivitas kelompok menurut Forsyth adalah kesatuan dalam sebuah kelompok atau organisasi, dimana setiap anggota menikmati interaksi satu sama lain, dan bersama-sama memiliki waktu tertentu untuk berkumpul, serta terdapat semangat kerja yang tinggi dalam kelompok (Kurniawati, 2016). Kemudian menurut Ivancevich, kohesivitas kelompok merupakan kekuatan yang membuat anggota kelompok terikat agar tetap bertahan dalam kelompok dan menolak pengaruh yang membuat anggota untuk keluar dari kelompoknya, karena apabila setiap anggota kelompok terdiri dari individu yang saling tertarik, maka akan semakin termotivasi untuk bersatu dan akibatnya ialah dihasilkannya kinerja yang maksimal dan efektif dari kelompok tersebut (Wismanto & Suharsono, 2012). Dalam Islam, manusia diingatkan untuk melakukan segala pekerjaan, dikoordinasikan dengan disiplin, kompak, dan saling bekerja sama agar terbentuk sistem kerja yang kuat dan mampu bertahan dari berbagai halangan yang akan dilalui organisasi, layaknya pondasi bangunan yang kuat dan tersusun rapi, sebagaimana dalam Q.S Ash-Shaff ayat 4 (Safri, 2017).

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرصُوصًا

Artinya: *“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”*

Kohesivitas kelompok sangat diperlukan oleh setiap organisasi atau kelompok, tidak terkecuali organisasi mahasiswa seperti Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Agar tujuan organisasi tercapai maka diperlukan kohesivitas kelompok antar anggota organisasi, namun setelah dilakukan wawancara kepada setiap ketua HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yang terdiri dari HMJ Psikologi Islam, HMJ Aqidah dan Filsafat Islam, HMJ Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, dan HMJ Studi Agama-agama, dimana kohesivitas kelompok yang ada pada setiap HMJ tersebut belum terlihat. Dari hasil wawancara juga diketahui bahwa masalah yang dimiliki setiap HMJ sama, yaitu tidak semua anggota memberikan kontribusi sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, hal tersebut terjadi dikarenakan kesulitan dalam hal komunikasi yang mana mengharuskan mereka untuk melakukannya secara daring dikarenakan kondisi

pandemi Covid-19 juga terdapat anggota yang kurang aktif dengan berbagai alasan. Dengan demikian, dapat dikatakan kohesivitas kelompok yang ada pada keempat HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora masih kurang terlihat, ditambah lagi dengan kondisi pandemi Covid-19 yang membuat komunikasi antar anggota dilakukan secara daring dimana hal tersebut pun juga masih banyak anggota yang jarang berinteraksi satu sama lain. Sedangkan, kohesivitas kelompok yang baik ditandai dengan adanya intensitas interaksi yang tinggi, sehingga penting untuk setiap organisasi atau kelompok menumbuhkan dan meningkatkan kohesivitas kelompok dalam diri anggota organisasinya.

Kemudian, kohesivitas kelompok antar anggota organisasi dapat meningkat apabila dalam setiap individu memiliki keinginan untuk mengembangkan kemampuan yang ada dalam diri, sesuai dengan pendapat Forsyth bahwa terdapat semangat kerja yang tinggi dalam kohesivitas kelompok (Kurniawati, 2016), sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putrianti yang mendapatkan hasil bahwa kohesivitas kelompok akan meningkat sejalan dengan meningkatnya semangat kerja (Putrianti, 2012). Semangat kerja yang dimaksud ialah semangat untuk mengembangkan kemampuan didalam diri individu, dalam hal ini ialah semangat kerja dalam berorganisasi, oleh karena itu diperlukan dorongan dalam diri individu untuk mengembangkan kemampuannya. Kemampuan ini disebut dengan modal psikologis atau *psychological capital*. Modal psikologis adalah kondisi psikologis seseorang yang membantu untuk dapat berkembang, kondisi ini ditandai dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, adanya atribut positif (*optimism*) mengenai sukses pada saat sekarang dan saat akan datang, adanya tekad agar tujuan tercapai dan jika perlu mengubah cara untuk mencapai tujuan (*hope*), dan terakhir adanya keteguhan dalam menghadapi masalah (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2015). Kemudian modal psikologis juga dapat diartikan sebagai suatu kapasitas psikologis yang positif dalam diri setiap individu yang dapat berkembang dengan ciri adanya efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi, yang kemudian akan berpengaruh terhadap individu dalam kepercayaan diri akan kemampuannya, pandangan yang positif, tekun untuk mencapai tujuan, dan mampu bertahan serta bangkit dari kesulitan yang dialaminya (Rahayu, 2018). Selain itu, modal psikologis dapat dikatakan sebagai kondisi

psikologis positif dalam diri individu yang terbentuk dari beberapa komponen yaitu kepercayaan diri, keyakinan, harapan, dan ketahanan ketika individu berusaha mencapai kesuksesan (Sufya, 2015).

Selain kelompok yang kohesif akan terbentuk, komitmen untuk selalu berada dalam organisasi tersebut pun juga akan meningkat seiring dengan semakin tingginya kohesivitas kelompok dalam organisasi tersebut, seperti yang telah dinyatakan oleh Trihapsari dan Nashori dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi (Trihapsari & Nashori, 2011) dan juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Wismanto & Suharsono yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dan kohesivitas kelompok, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kohesivitas kelompok, begitupun sebaliknya (Wismanto & Suharsono, 2012). Komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen adalah komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan hubungan anggota dengan organisasi beserta kontribusinya dalam organisasi. Kemudian Miller berpendapat bahwa komitmen organisasi ialah tingkatan kesediaan individu untuk mempertahankan keanggotaannya karena kesesuaian dan ketertarikan mereka dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan O'Reilly dan Chatman berpendapat bahwa komitmen organisasi ialah ikatan psikologis individu pada organisasi, termasuk keterlibatan kerja (*job involvement*), loyalitas, dan keyakinan terhadap nilai organisasi (Kusumaputri, 2018). Selain itu, menurut Yusuf dan Syarif, komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas atau kesetiaan karyawan atau anggota organisasi kepada organisasinya, yang ditunjukkan dengan tetap bertahan dalam organisasi, membantu agar tujuan organisasi tercapai, dan tidak ada keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan (Yusuf & Syarif, 2018). Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Metode

Dalam penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan untuk menemukan pengetahuan dengan data berbentuk angka yang menjadi alat untuk mengetahui apa yang diteliti, dimana angka-angka tersebut dianalisis menggunakan metode statistik (Periantalo, 2016). Sedangkan jenis penelitian berupa korelasional, menurut Arikunto, penelitian korelasional ialah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antar dua variabel atau lebih, dengan tidak merubah, menambah, atau memanipulasi terhadap data (Maharani, 2014). Dalam penelitian ini subjek yaitu pengurus 4 Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yaitu HMJ Psikologi Islam, HMJ Aqidah dan Filsafat Islam, HMJ Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, dan HMJ Studi Agama-agama yang berjumlah 198 orang. Sedangkan Objek penelitian atau variabel dalam penelitian ini ialah modal psikologis dan komitmen organisasi sebagai variabel bebas serta kohesivitas kelompok sebagai variabel terikat. Kemudian yang dijadikan populasi dalam penelitian ini yaitu pengurus 4 Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, dalam penelitian ini digunakan teknik *sampling* jenuh atau total *sampling* yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Hardani dkk, 2020).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 3 skala psikologi yaitu skala modal psikologis, skala komitmen organisasi, dan skala kohesivitas kelompok. Skala modal psikologis dalam penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari skala yang disusun oleh Yudi Arviyendi yang sudah terbukti validitas dan reliabilitas dengan nilai signifikansi 0,300 (Arviyendi, 2020). Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini merupakan hasil modifikasi dari skala yang disusun oleh Puri Novianti yang sudah terbukti validitas dan reliabilitas dengan nilai signifikansi 0,763 (Novianti, 2011). Dan skala kohesivitas kelompok disusun berdasarkan dimensi dari kohesivitas kelompok menurut Forsyth antara lain kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerja sama kelompok (Kurniawati, 2016).

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yaitu metode yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ramadhani, 2019). Sebelum

melakukan uji analisis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dasar yaitu uji normalitas dan uji linieritas serta uji asumsi klasik yaitu uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Proses analisis dilakukan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics 25 for Windows*.

H a s i l

Uji Asumsi Dasar

Hasil uji normalitas pada variabel modal psikologis, komitmen organisasi, dan kohesivitas kelompok menunjukkan nilai signifikansi *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa data modal psikologis, komitmen organisasi, dan kohesivitas kelompok dalam penelitian ini berdistribusi dengan normal. Kemudian hasil uji linieritas untuk variabel modal psikologis terhadap kohesivitas kelompok menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), artinya perubahan variabel bebas modal psikologis akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel terikat kohesivitas kelompok. Sedangkan uji linieritas untuk variabel komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), artinya perubahan variabel bebas komitmen organisasi akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel terikat kohesivitas kelompok.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji multikolinieritas pada kedua variabel bebas yaitu modal psikologis dan komitmen organisasi memiliki VIF dari hasil uji multikolinieritas masih diantara 1-10 yaitu $VIF=1,277$, artinya antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas atau kemiripan, sehingga memenuhi syarat untuk dianalisis regresi, dan tidak terjadi kemiripan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya hasil uji heterokedastisitas pada kedua variabel bebas yaitu modal psikologis dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi 0,908 dan 0,565 ($p > 0,05$), artinya tidak ada kesamaan varian dari model residual pada semua pengamatan dalam model regresi antara variabel bebas modal psikologis dan komitmen organisasi.

Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Untuk lebih jelas, berikut tabel hasil analisis regresi berganda:

Tabel 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.578	.574	3.966

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,578. Artinya variabel bebas modal psikologis dan komitmen organisasi secara bersama-sama memberi pengaruh efektif terhadap variabel terikat kohesivitas kelompok sebesar 57,8%.

Penelitian ini juga melakukan analisis regresi sederhana untuk mengetahui setiap bagian dari analisis berganda. Hasil analisis regresi sederhana untuk pengaruh variabel modal psikologis terhadap kohesivitas kelompok menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kohesivitas kelompok Himpunan Mahasiswa Jurusan dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Untuk lebih jelas, berikut tabel hasil analisis regresi sederhana modal psikologis terhadap kohesivitas kelompok:

Tabel 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,602 ^a	,362	,359	4,865

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,362. Artinya variabel bebas modal psikologis memberi pengaruh efektif terhadap variabel terikat kohesivitas kelompok sebesar 36,2%.

Selanjutnya hasil analisis regresi sederhana untuk pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok Himpunan Mahasiswa Jurusan dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. Untuk lebih jelas, berikut tabel hasil analisis regresi sederhana komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok:

Tabel 3*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692 ^a	,478	,476	4,400

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai koefisien determinan (*R Square*) sebesar 0,478. Artinya variabel bebas komitmen organisasi memberi pengaruh efektif terhadap variabel terikat kohesivitas kelompok sebesar 47,8%.

Dalam penelitian juga dibuat kategorisasi untuk setiap variabel dengan tujuan menempatkan subjek penelitian dalam kelompok tertentu dengan posisi berjenjang sesuai dengan atribut atau variabel yang diukur (Azwar, 2013). Berikut tabel yang berisi data mengenai tingkat modal psikologis, komitmen organisasi, dan kohesivitas kelompok Himpunan Mahasiswa Jurusan dari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin.

Tabel 4*Kategori Tingkat Modal Psikologis*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
	Rendah	25	12,6	12,6
	Sedang	154	77,8	90,4
	Tinggi	19	9,6	100,0
	Total	198	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa tingkat modal psikologis pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin dengan kategori rendah sebesar 12,6% (25 orang), kategori sedang sebesar 77,8% (154 orang), dan kategori tinggi sebesar 9,6% (19 orang).

Tabel 5
Kategori Tingkat Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	20	10,1	10,1	10,1
	Sedang	150	75,8	75,8	85,9
	Tinggi	28	14,1	14,1	100,0
	Total	198	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa tingkat komitmen organisasi pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin dengan kategori rendah sebesar 10,1% (20 orang), kategori sedang sebesar 75,8% (150 orang), dan kategori tinggi sebesar 14,1% (28 orang).

Tabel 6
Kategori Tingkat Kohesivitas Kelompok

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	23	11,6	11,6	11,6
	Sedang	148	74,7	74,7	86,4
	Tinggi	27	13,6	13,6	100,0
	Total	198	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa tingkat kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin dengan kategori rendah sebesar 11,6% (23 orang), kategori sedang sebesar 74,7% (148 orang), dan kategori tinggi sebesar 13,6% (27 orang).

Kemudian juga dilakukan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh dari dimensi pada setiap variabel bebas untuk mengetahui dimensi mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat, berikut hasil analisis pengaruh dimensi dari variabel modal psikologis.

Tabel 7
Pengaruh Dimensi Dari Variabel Modal Psikologis

Aspek / Dimensi	<i>R Square</i>	Persentase	Signifikansi
Efikasi Diri (<i>Self Efficacy</i>)	0,230	23%	0,000
Optimis (<i>Optimism</i>)	0,271	27,1%	0,000
Harapan (<i>Hope</i>)	0,287	28,7%	0,000
Resiliensi (<i>Resiliency</i>)	0,272	27,2%	0,000

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dimensi efikasi diri (*self efficacy*) memiliki nilai *R Square* sebesar 0,230 atau 23%, dimensi optimis (*optimism*) sebesar 0,271 atau 27,1%, dimensi harapan (*hope*) sebesar 0,287 atau 28,7%, dan dimensi resiliensi (*resiliency*) sebesar 0,272 atau 27,2%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari variabel modal psikologis yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kohesivitas kelompok ialah dimensi harapan (*hope*) yaitu sebesar 28,7%, sedangkan dimensi yang memiliki pengaruh paling sedikit terhadap variabel kohesivitas kelompok ialah dimensi efikasi diri (*self efficacy*) yaitu sebesar 23%. Kemudian, berikut hasil analisis pengaruh dimensi dari variabel komitmen organisasi.

Tabel 8
Pengaruh Dimensi Dari Variabel Komitmen Organisasi

Aspek / Dimensi	<i>R Square</i>	Persentase	Signifikansi
Komitmen Afektif	0,352	35,2%	0,000
Komitmen Berkelanjutan	0,259	25,9%	0,000
Komitmen Normatif	0,400	40%	0,000

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa dimensi komitmen afektif memiliki nilai *R Square* sebesar 0,352 atau 35,2%, dimensi komitmen berkelanjutan sebesar 0,259 atau 25,9%, dan dimensi komitmen normatif sebesar 0,400 atau 40%. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dimensi dari variabel komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kohesivitas kelompok ialah dimensi komitmen normatif yaitu sebesar 40%, sedangkan dimensi yang memiliki pengaruh paling sedikit terhadap variabel kohesivitas kelompok ialah dimensi komitmen berkelanjutan yaitu sebesar 25,9%.

Pembahasan

Forsyth berpendapat bahwa kohesivitas kelompok merupakan kesatuan dalam kelompok, setiap anggota menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi (Kurniawati, 2016). Sedangkan Carron mengemukakan bahwa kohesivitas merupakan proses dinamis yang merefleksikan kecenderungan anggota kelompok secara bersama-sama untuk tetap bersatu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok (Martika, 2013). Setiap kelompok memiliki tingkat kekohesifan berbeda yang menyebabkan anggotanya saling tertarik dan termotivasi untuk tinggal dalam kelompok tersebut, dan kelompok yang kohesif akan lebih produktif dibandingkan kelompok yang kurang kohesif (Robbins & Judge, 2008), hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Zulphi yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kohesivitas kelompok dengan kinerja, yang artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh karyawan atau organisasi (Zulphi, 2016). Dapat disimpulkan bahwa kohesivitas kelompok yaitu suatu keadaan atau kondisi dimana anggota memiliki ketertarikan satu sama lain. Hal ini akan menjadikan kerja sama kelompok dan kesatuan yang dimiliki akan meningkatkan semangat kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kohesivitas kelompok dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya yaitu modal psikologis dan komitmen organisasi. Modal psikologis menurut Luthans dkk, modal psikologis atau yang bisa disebut dengan *psychological capital* ialah kondisi psikologis seseorang yang membantu untuk dapat berkembang. Hal tersebut ditandai dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, adanya atribut positif (*optimism*) tentang kesuksesan di masa sekarang dan masa depan, adanya tekad untuk mencapai tujuan dan jika perlu mengubah jalan untuk mencapai tujuan (*hope*), dan terakhir adanya keteguhan dalam menghadapi masalah (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2015). Sedangkan komitmen organisasi berdasarkan pendapat Meyer dan Allen komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang dikarakteristikan dengan hubungan anggota dengan organisasi beserta kontribusinya dalam organisasi (Kusumaputri, 2018).

Selanjutnya gambaran mengenai modal psikologis dilihat dari dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Luthans dkk. Dimensi tersebut kemudian dimuat di skala yang sudah dicantumkan oleh peneliti dalam definisi operasional dan landasan teori yaitu dimensi mengenai modal psikologis antara lain efikasi diri (*self efficacy*), optimis (*optimism*), harapan (*hope*), dan resiliensi (*resiliency*). Kemudian mengenai gambaran komitmen organisasi dilihat melalui dimensi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen, yaitu mencakup komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Penelitian ini didalamnya memuat tiga hipotesis kerja, dimana semua hipotesis tersebut diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk menjawab rumusan masalah pertama, didapatkan hasil bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara modal psikologis terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin dengan nilai sumbangan yang diberikan sebesar 36,2%. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis untuk menjawab rumusan masalah kedua, didapatkan hasil bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin dengan nilai sumbangan yang diberikan sebesar 47,8%. Terakhir, berdasarkan hasil uji hipotesis untuk menjawab rumusan masalah ketiga, didapatkan hasil bahwa bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin dengan nilai sumbangan yang diberikan sebesar 57,8%, sedangkan 42,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin. Namun, dari hasil tersebut kohesivitas kelompok tidak selalu dipengaruhi oleh modal psikologis dan komitmen organisasi, karena seseorang bisa saja memiliki kohesivitas kelompok yang tinggi dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti yang dikemukakan oleh Wagner dan Hollenbeck bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kohesivitas antara lain berbagi tentang diri sendiri, setuju dengan tujuan kelompok, intensitas interaksi, ukuran kelompok, penghargaan kepada kelompok, evaluasi yang menyenangkan, ancaman dari luar, isolasi (Wagner & Hollenbeck, 2010). Hal ini juga dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Bayu Wicaksono dan Hendro Prabowo yang berjudul "Kohesivitas Tim Pendukung Sepakbola Persija" disebutkan bahwa faktor yang menyebabkan terjadinya kohesivitas antara lain jumlah anggota, tujuan yang sama, interaksi didalam dan diluar lapangan, dan kebersamaan yang kelompok sebagai hasil dari berbagi tentang diri sendiri kepada sesama anggota kelompok (Wicaksono & Prabowo, 2011).

Kemudian, untuk mengetahui tingkat modal psikologis pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, sesuai hasil penelitian ini diketahui bahwa modal psikologis dikategori rendah 25 orang (12,6%), kategori sedang 154 orang (77,8%), dan kategori tinggi 19 orang (9,6%). Jadi, secara umum modal psikologis yang dimiliki oleh pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori sedang dan dapat dikatakan dalam keadaan baik, karena mayoritas pengurus memiliki modal psikologis yang merupakan suatu keadaan psikologis seseorang untuk membantu mengembangkan diri secara keseluruhan. Sesuai dengan pendapat dari Luthans dkk, bahwa modal psikologis ditandai dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan diri (*self-efficacy*) untuk menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan, adanya atribut positif (*optimism*) tentang kesuksesan di masa sekarang dan masa depan, adanya tekad untuk mencapai tujuan dan jika perlu mengubah jalan untuk mencapai tujuan (*hope*), dan terakhir adanya keteguhan dalam menghadapi masalah (*resiliency*) untuk mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef, dan Avolio, 2015).

Tingkat modal psikologis yang sedang dalam penelitian ini juga diimbangi dengan kondisi komitmen organisasi yang berada di tingkat sedang pula. sesuai hasil penelitian ini diketahui bahwa komitmen organisasi dikategori rendah 20 orang (10,1%), kategori sedang 150 orang (75,8%), dan kategori tinggi 28 orang (14,1%). Jadi, secara umum komitmen organisasi

yang dimiliki oleh pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin berada pada kategori sedang dan dapat dikatakan dalam keadaan baik pula. Dimana berdasarkan pendapat dari Reichers, pada tingkatan sedang, komitmen organisasi dikarakteristikan dengan adanya penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan juga adanya usaha dalam meningkatkan kesediaan dalam bertahan pada organisasi, yang kemudian tingkatan ini dikaitkan dengan dimensi komitmen normatif yang beranggapan bahwa individu bertahan dalam organisasi karena adanya rasa tanggung jawab kepada organisasi itu sendiri. Oleh karena itu dimensi tersebut diisyaratkan pada tingkat komitmen yang sedang terhadap organisasi (Kusumaputri, 2018).

Kemudian, hasil dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat kohesivitas kelompok pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin, ialah untuk kategori rendah 23 orang (11,6%), kategori sedang 148 orang (74,7%), dan kategori tinggi 27 orang (13,6%). Jadi, secara umum tingkat kohesivitas kelompok pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin berada pada tingkat sedang dan dapat dikatakan dalam kondisi baik, namun akan jauh lebih baik apabila tingkat kohesivitas tersebut terus ditingkatkan karena kelompok yang kohesif akan lebih produktif dibandingkan kelompok yang kurang kohesif (Robbins & Judge, 2008).

Terakhir, dilakukan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh dari dimensi pada setiap variabel bebas untuk mengetahui dimensi mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat, didapatkan hasil bahwa dimensi dari variabel modal psikologis yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kohesivitas kelompok ialah dimensi harapan (*hope*) yaitu sebesar 28,7%, sedangkan dimensi yang memiliki pengaruh paling sedikit terhadap variabel kohesivitas kelompok ialah dimensi efikasi diri (*self efficacy*) yaitu sebesar 23%. Sedangkan untuk dimensi dari variabel komitmen organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kohesivitas kelompok ialah dimensi komitmen normatif yaitu sebesar 40%, sedangkan dimensi yang memiliki pengaruh paling sedikit terhadap variabel kohesivitas kelompok ialah dimensi komitmen berkelanjutan yaitu sebesar 25,9%.

Sesuai dengan firman Allah Swt. dalam Q.S. ash-Shaff/61: 4 berikut

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ ۖ صَغًا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرْمُوسًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*”

Pada ayat tersebut menurut Tafsir Jalalayn, dari kata (Sesungguhnya Allah menyukai) artinya selalu menolong dan memuliakan (orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur) lafal *shaffan* merupakan hal atau kata keterangan keadaan berbaris rapi (seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh) yaitu sebagian dari mereka menempel rapat dengan sebagian yang lain (Muhammad, 2015). Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya kekompakan dan kerja sama sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas yang sudah diamanahkan. Oleh karena itu kohesivitas kelompok sangat penting untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Kesimpulan

Dari hasil analisis data dalam penelitian mengenai pengaruh modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara modal psikologis dan komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok, pengaruh yang diberikan sebesar 57,8%. Selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan antara modal psikologis terhadap kohesivitas kelompok pada penelitian ini sebesar 36,2%. Serta terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kohesivitas kelompok pada penelitian ini sebesar 47,8%.

Selanjutnya hasil data modal psikologis pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, diketahui bahwa pada kategori rendah sebesar 12,6% (25 orang), kategori sedang sebesar 77,8% (154 orang), dan kategori tinggi sebesar 9,6% (19 orang). Kemudian hasil data komitmen organisasi pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, diketahui bahwa pada kategori rendah sebesar 10,1% (20 orang), kategori sedang sebesar 75,8% (150 orang), dan

kategori tinggi sebesar 14,1% (28 orang). Terakhir yaitu hasil data kohesivitas kelompok pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin, diketahui bahwa pada kategori rendah sebesar 11,6% (23 orang), kategori sedang sebesar 74,7% (148 orang), dan kategori tinggi sebesar 13,6% (27 orang).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian disarankan kepada HMJ untuk terus berusaha meningkatkan kohesivitas kelompok yang ada pada setiap anggotanya dengan cara menumbuhkan semangat berorganisasi agar bisa mengembangkan kemampuan dan potensi yang dimiliki setiap anggota, serta dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap organisasi didalam diri setiap anggota, sehingga akan terbentuk kohesivitas kelompok yang baik antar anggota. Kemudian untuk peneliti selanjutnya, diharapkan bisa meneliti variabel lain terkait apa saja yang dapat mempengaruhi kohesivitas kelompok, mencakup dimensi, aspek, serta faktor yang mampu mempengaruhi dalam kohesivitas kelompok seperti tujuan kelompok, tingkat interaksi, dan ukuran kelompok.

Referensi

- Abdillah, Rijal, dan Akhmad Yulianto Ardiyansyah. "Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa." *JURNAL SPIRITS* 9, no. 2 (2019): 35–46.
- Ahmad Faqih Ramadhani. "Pengaruh Kepribadian dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Social Loafing Mahasiswa." Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2019.
- Al-Imam Jalaluddin Muhammad bin Ahmad bin Muhammad Al-Mahalli dan Al-Imam Jalaluddin Abdirrahman bin Abu Bakar As-Suyuthi. *Tafsir Jalalayn*. Vol. Jilid 3. Surabaya: eLBA Fitrah Mandiri Sejahtera, 2015.
- Dina Haya Sufya. "Pengaruh Modal Psikologis, Budaya Organisasi Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavio." Tesis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.
- Dwi Indah Maharani. "Hubungan Motivasi Orang Tua Dan Aktivitas Belajar Dengan Hasil Belajar PKN Siswa Kelas V SD Negeri 4 Natar Tahun Pelajaran 2013/2014." Skripsi, Universitas Lampung, 2014.
- Erika Setyanti Kusumaputri. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi: Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi*. Yogyakarta: Deepublish, 2018.

- Fitri Kurniawati. "Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubara Bantul Yogyakarta)." Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Fred Luthans, Carolyn M. Youssef, dan Bruce J. Avolio. *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford University Press, 2015.
- Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hastari Ajeng Mukti Rahayu. "Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Perawat Wanita." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang, 2018.
- Jelpa Periantalo. *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2016.
- John A Wagner dan Jogn R Hollenbeck. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge, 2010.
- Martika, Inda Dwi. "Studi Deskriptif Kohesivitas Kelompok Karyawan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya." *CALYPTRA* 2, no. 2 (2013): 1–16.
- Puri Novianti. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X." Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011.
- Putrianti, Flora Grace. "Semangat Kerja Ditinjau dari Kohesivitas Kelompok Kerja Pada Mitra Pemasaran di KSB Regional V Yogyakarta." *Jurnal Spirits* 3, no. 1 (2012): 20–27.
- Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif. *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka, 2018.
- Safri, Hendra. "Manajemen dan Organisasi dalam Pandangan Islam." *Kelola: Journal of Islamic Education Management* 2, no. 2 (2017).
- Saifuddin Azwar. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Organizational Behavior: Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Trihapsari, Vivia R, dan Fuad Nashori. "Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi 'X' Yogyakarta." *Proyeksi: Jurnal Psikologi* 6, no. 2 (2021): 12–20.
- Wicaksono, Bayu, dan Hendro Prabowo. "Kohesivitas Tim Pendukung Sepakbola Persija." *Jurnal psikologi* 3, no. 2 (2011).
- Wismanto, Yohanes Bagus, dan M Suharsono. "Kohesivitas kelompok ditinjau dari komitmen terhadap organisasi dan kelompok pekerjaan." *Prediksi* 1, no. 2 (2012): 179.
- Yudi Arviyendi. "Hubungan Antara Psychological Capital dengan Work Engagement Pada Pegawai Dinas Dukcapil." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Zulhfi, Dicky. "Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran Ekspor PT Bio Farma (Persero)." Skripsi, Universitas Islam Bandung, 2016.

Submit	Review	Revisi	Diterima	Publish
27-03-2021	28-03-2021 sd 01-04-2021	06-04-2021	04-11-2021	04-02-2022

Muhammad Rizky Dharmawan, Siti Faridah, Mahdia Fadhila
Program Studi Psikologi Islam
Fakultas Ushuluddin dan Humaniora
Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin
Email : risky.bboy@gmail.com