

KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PADA KARYAWAN

Marina Putri, Mirza
marinaputri6@gmail.com; mrz.tc81psi@gmail.com
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Syiah Kuala

ABSTRAK

Kualitas kehidupan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan dalam mencapai kinerja yang terbaik. Oleh karena itu perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Kohesivitas kelompok merupakan salah satu variabel yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah subjek 85 (52 laki-laki dan 29 perempuan). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kohesivitas kelompok yang disusun oleh peneliti dengan koefisien reliabilitas 0.949 dan skala adaptasi Work-Related Quality of Life (WRQoL) yang disusun oleh Easton dan Laar (2007) dengan koefisien reliabilitas 0.916. Hasil analisa data menggunakan Product-Moment Correlation Pearson menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,614 dengan nilai $p=0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok padakaryawan maka semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja ataupun sebaliknya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mayoritas tingkat kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerjapada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh tergolong dalam kategori tinggi.

Kata kunci :kohesivitas kelompok, kualitas kehidupan kerja, karyawan Suzuya Mall Banda Aceh

ABSTRACT

Quality of work life have a important role for employee to achieve their best performance, therefore company is responsible for maintaining the quality of work life and fostering labor to be willing to contribute optimally to achieve its goals. One of the factors that can improve the quality of working life is the cohesiveness of the group. This study aimed to determine the relationship between group

cohesiveness and working life quality of Suzuya's Mall employee in Banda Aceh. This study used a quantitative method with bored sampling technique that consisted of 85 subjects (52 male and 29 female). Group cohesiveness was measured using a scale of group cohesiveness compiled by researcher with the reliability coefficient 0.949, and work life quality was measure using Work-Related Quality of Life (WRQoL) scale with reliability coefficient of 0.916. Based on correlation analysis using Pearson correlation product moment revealed positive relationship between group cohesiveness and working life quality ($r=0,614$, $p < 0.05$). It indicated that the higher group cohesiveness of employee the higher work life quality of employee will be and vice versa. The results showed that majority of group cohesiveness and quality of work life of Suzuya's Mall employee classified into "high" category.

Keywords: group cohesiveness, quality of worklife, Suzuya's Mall Banda Aceh employee.

PENDAHULUAN

Penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, karenanya perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Pruijt, 2003). Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian dari suatu perusahaan (Aryansyah & Kusumaputri, 2013). Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dan merupakan cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Mejbel, Almsafir, Siron dan Alnaser, 2013).

Kualitas kehidupan kerja mengacu pada kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerjanya yang menekankan kualitas hubungan antara pekerja dan lingkungan kerja (Mosadeghrad, 2013). Kemudian Balaji (2013) menambahkan kualitas kehidupan kerja merujuk pada tingkatan kebahagiaan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Kualitas kehidupan kerja memberi dampak positif bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan, kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan produktivitas, keuntungan dan efisiensi perusahaan (Mosadeghrad, 2013; Jofreh, Dashgarzadeh, Khoshbeen, 2012). Sedangkan bagi karyawan, kualitas kehidupan kerja cenderung mendorong karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tidak mudah merasa bosan, meminimalkan keluhan, meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal (Verma dan Doharey, 2016). Hal serupa juga dikatakan oleh Hosmani, Shambushankar dan Bindurani (2014) bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, meningkatkan fokus kerja sehingga akan meminimalkan tingkat kesalahan ketika bekerja.

Suzuya Mall Merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang menjual berbagai macam keperluan rumah tangga, mulai dari makanan, peralatan rumah tangga hingga pakaian. Outlet Suzuya saat ini berjumlah 26 buah dan tersebar di 11 kota yaitu Medan, Tanjung Morawa, Marelan, Binjai, Pematang Siantar, Rantau Prapat, Bagan Batu, Pekanbaru, Padang, Lhokseumawe dan Banda Aceh.

Salah satu pendekatan yang dilakukan oleh Suzuya Mall untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya adalah dengan menerapkan sebuah program pemilihan karyawan berprestasi. Penghargaan tersebut diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja terbaik. Namun demikian tampaknya reward yang diberikan kurang mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan motivasi karyawan. Berdasarkan temuan peneliti dari observasi dan wawancara pendahuluan, untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai secara umum diketahui bahwa karyawan Suzuya di Banda Aceh tampak tidak terlalu peduli dan merasa penghargaan tersebut tidak terlalu penting sehingga membuat karyawan tidak bekerja secara maksimal dan kerap melakukan kesalahan ketika

bekerja seperti salah memberikan label harga pada barang dan sebagainya, kelalaian tersebut jika terus berulang dapat merugikan perusahaan.

Kelalaian kerja dapat terjadi dikarenakan karyawan kurang puas dengan lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan kerja pada karyawan dapat disebabkan oleh faktor-faktor berikut ini : (1) merasakan beban kerja yang berlebih, (2) kurangnya feedback dari atasan, (3) hubungan sosial yang buruk dengan atasan, (4) minimnya kesempatan untuk berkarir. Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap lima orang karyawan Suzuya Mall Banda Aceh, beberapa faktor sebagaimana yang dikemukakan di atas ditemukan pula oleh peneliti pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Apabila karyawan mengalami faktor-faktor sebagaimana yang dikemukakan tersebut maka disinyalir mereka mengalami kualitas kehidupan kerja yang rendah.

Karyawan yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah cenderung kurang bersemangat, kurang termotivasi dan menikmati pekerjaannya yang disebabkan karena beberapa kebutuhannya belum terpenuhi (Balaji, 2013). Rendahnya kualitas kehidupan kerja akan mengakibatkan penurunan kinerja dan berdampak buruk pada perusahaan seperti meningkatnya angka ketidakhadiran, stres kerja, penurunan produktivitas, ketidakpuasan kerja hingga perilaku turnover (Dhanalakshmi, 2016).

Hubungan yang baik dengan rekan kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja, seperti yang dikatakan oleh Hodson (1997) hubungan yang baik antara anggota kelompok kerja dapat mendorong terciptanya kebersamaan dan rasa saling memiliki. Kebersamaan dapat melekatkan hubungan interpersonal diantara anggota kelompok dan hubungan yang lekat tersebut menjadikan anggota kelompok seolah saling terikat dan ikatan-ikatan diantara anggota kelompok tersebut dapat memunculkan kohesivitas kelompok (Forsyth, 2010).

Kohesivitas kelompok adalah sejauh mana para anggota kelompok tertarik terhadap satu sama lain dan termotivasi untuk tetap dalam satu kelompok (Robbins, 2002). Collins dan Raven (1964) juga menjelaskan bahwa kohesivitas itu merupakan kekuatan yang mendorong anggota kelompok untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Kurangnya keinginan karyawan untuk meninggalkan kelompok menandakan terjalinnya hubungan yang harmonis diantara anggota kelompok sehingga persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja akan menjadi lebih baik dan akan meningkatkan kualitas kehidupan kerja (Kang & Deepak, 2013). Selain itu, jika interaksi diantara rekan kerja tersebut terus terjalin dengan baik, maka akan menimbulkan rasa saling memiliki dan akan mengarah pada kondisi lingkungan yang lebih bermakna (Ariani, 2015).

Hubungan antara rekan kerja jika terjalin dengan baik akan membuat karyawan menikmati interaksi mereka satu sama lain maka dengan sendirinya kohesivitas diantara anggota kelompok akan semakin meningkat (Forsyth, 2010). Adanya kohesivitas kelompok yang tinggi membuat karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan lebih bersemangat dan keinginan untuk bertahan diperusahaan akan meningkat. (Ariani, 2015; Banwo, Du & Onakala, 2015). Artinya, semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki sehingga akan meningkatkan kualitas kehidupannya (Saraji & Dargahi, 2006).

TINJAUAN TEORI

Kohesivitas Kelompok

Menurut Forsyth (2010) kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin di dalam kelompok, dimana anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dan membuat mereka bertahan di dalam kelompok tersebut.

Forsyth (2010) menyebutkan terdapat 4 aspek dalam kohesivitas kelompok, yaitu; Social Cohesion, Task Cohesion, Perceive Cohesion dan Emotional Cohesion.

Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Easton dan Laar (2007) kualitas kehidupan kerja adalah keseluruhan persepsi atau pengalaman individu tentang kehidupan lingkungan kerja mereka. Easton dan Laar (2007) menyebutkan terdapat 6 aspek yang membentuk kualitas kehidupan kerja, yaitu; General Well Being (GWB), Home-Work Interface (HWI), Job Career Satisfaction (JCS), Control At Work (CAW), Working Conditions (WCS), dan yang terakhir Stress At Work (SAW).

METODE PENELITIAN

Prosedur & Partisipan

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Partisipan yang terlibat dalam penelitian ini adalah karyawan Suzuya Mall Banda Aceh dengan karakteristik sebagai berikut: (a) berstatus sebagai karyawan di Suzuya Mall Banda Aceh, (b) masa kerja minimal 6 bulan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik Sampling Jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Penggunaan metode sampling jenuh ini digunakan karena peneliti ingin mengambil semua karyawan Suzuya Mall yang memiliki masa kerja minimal 6 bulan. Total jumlah subjek pada penelitian ini adalah 85 orang.

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan proses legalisasi penelitian kemudian peneliti menyebarkan sebanyak 85 skala kepada subjek penelitian tepat setelah peneliti memperoleh izin untuk melakukan penelitian. Proses pengumpulan data berlangsung selama 2 hari di seputaran area Suzuya Mall Banda Aceh.

Alat Ukur

Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu: (1) Skala Kohesivitas Kelompok yang digunakan untuk mengukur variabel kohesivitas kelompok yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Forysth (2010). Skala ini terdiri dari 24 item pertanyaan dan merupakan skala likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS); (2) Work-Related Quality of Life Scale (WRQOL) yang digunakan untuk mengukur variabel kualitas kehidupan kerja dan merupakan skala adaptasi yang disusun oleh Easton dan Laar (2012). Skala ini terdiri dari 24 item pertanyaan dan merupakan skala likert dengan 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Adapun koefisien reliabilitas pada alat ukur/Skala Kohesivitas Kelompok menunjukkan nilai alpha cronbach sebesar 0,949, dan koefisien reliabilitas pada alat ukur WRQOL sebesar 0,916.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode analisis data parametrik yaitu Pearson Product Moment Correlation. Analisis tersebut digunakan karena data berdistribusi normal.

HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi data Kohesivitas Kelompok

Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Data Deskriptif Variabel Kohesivitas Kelompok

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmak	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kohesivitas Kelompok	96	24	60	12	96	30	68,01	13,651

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

1. Skor maksimal (X_{maks}) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
2. Skor minimal (X_{min}) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
3. Mean (μ) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar deviasi (σ) dengan rumus $\sigma = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Berdasarkan norma kategori tersebut, pembagian kategorisasi pada kohesivitas kelompok dapat dilakukan dengan cara mendapatkan eror standar terlebih dahulu, maka diperoleh kategorisasi kohesivitas kelompok sebagai berikut:

Tabel 2
Kategorisasi Kohesivitas Kelompok

Rumusan Norma Kategorisasi	Kategorisasi	Jumlah	Presentase (%)
$X > 66$	Tinggi	46	54,11
$54 < X < 66$	Tidak Terkategorisasi	31	36,47
$X < 54$	Rendah	8	7,05
Total		85	100

2. Deskripsi Data Kualitas Kehidupan Kerja

Deskripsi data hasil penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Data Deskriptif Variabel Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	X_{maks}	X_{min}	Mean	SD	X_{maks}	X_{min}	Mean	SD
Kualitas Kehidupan Kerja	120	24	72	16	104	45	81,24	13,493

Keterangan Rumus Skor Hipotetik :

1. Skor maksimal (X_{maks}) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban
2. Skor minimal (X_{min}) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
3. Mean (μ) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$
4. Standar deviasi (σ) dengan rumus $\sigma = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$

Pada penelitian ini, pembagian kategori sampel yang digunakan adalah metode kategorisasi jenjang (ordinal). Easton dan Laar (2012)

mengkategorisasikan Work-Related Quality of Life (WRQoL) menjadi tiga jenjang yaitu tinggi, sedang dan rendah. Berikut kategorisasi berdasarkan norma WRQoL:

- a) Tinggi : 89-110
- b) Sedang : 72 - 84
- c) Rendah : 1 - 71

Kategorisasi Kualitas kehidupan kerja dari subjek penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Kategorisasi Kualitas Kehidupan Kerja

Rumusan Norma Kategorisasi	Kategorisasi	Jumlah	Presentase (%)
$X > 85$	Tinggi	41	48,23
$71 < X < 85$	Sedang	19	22,35
$X < 71$	Rendah	25	29,41
Total		85	100

Adapun data deskripsi aspek-aspek kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5
Data Deskripsi Aspek Kualitas Kehidupan Kerja

Aspek	Tinggi (%)	Sedang (%)	Rendah (%)
General Well-Being (GWB)	32,9	28,23	27,05
Home-Work Interfance (HWI)	21,17	40	41,17
Job and Career Satisfaction (JCS)	31,76	40	28,23
Control at Work	31,76	25,88	42,35
Working Conditions (WCS)	20	23,23	51,76
Stress at work (SAW)	10,58	32,94	56,47
Total	100	100	100

Kategorisasi aspek berdasarkan norma pada skala Work-Related Quality of Life Easton & Laar (2012).

Uji Asumsi

Uji Kolmogorof-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas pada variabel kohesivitas kelompok dengan $D = 0,388$, $p > 0,05$ dan variabel kualitas kehidupan kerja dengan $D = 0,264$, $p > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa uji

asumsi normalitas terpenuhi. Selanjutnya, untuk uji linieritas pada penelitian ini menggunakan uji ANOVA dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) hal ini menunjukkan hubungan yang linier antara variabel kohesivitas kelompok dengan variabel kualitas kehidupan kerja.

Uji Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan adanya korelasi antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja, yaitu diperoleh nilai signifikansi penelitian sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi yang diperoleh memenuhi syarat hipotesis diterima yaitu memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima yaitu terdapat hubungan antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis penelitian juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = 0.614$ yang merupakan korelasi positif, artinya semakin tinggi kohesivitas kelompok maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada Karyawan Suzuya Mall Banda Aceh dan sebaliknya, semakin rendah kohesivitas kelompok maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja.

DISKUSI

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hodson (1997) yang mengemukakan bahwa kohesivitas kelompok dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Selanjutnya, hasil penelitian serupa juga disebutkan oleh Jerome (2013) bahwa kohesivitas kelompok merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kualitas kehidupan kerja. Kemudian, Ahmad (2013) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok memiliki

kontribusi dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja, karena dengan adanya kohesivitas kelompok yang tinggi akan mengurangi konflik antar anggota kelompok sehingga membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik dan membantu karyawan untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

Pengaruh yang diberikan oleh kohesivitas kelompok terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan dapat terjadi karena salah satu hal yang memberikan pengaruh pada diri seseorang adalah kelompok kerjanya. Jika seorang karyawan tergabung dalam suatu divisi kerja yang memiliki situasi kerja yang penuh dengan rasa kebersamaan dan kekeluargaan maka akan membuat karyawan tersebut nyaman dalam bekerja dan cenderung akan betah (Forsyth, 2010). Lingkungan kerja yang nyaman akan cenderung membuat karyawan lebih berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan lebih baik (Paramita, Susanti, & Buchdadi, 2010).

Steinhardt, Christyn, Dolbriel, Gottiseb dan McCalister (2003) mengatakan kohesivitas kelompok berkontribusi dalam peningkatan kualitas lingkungan kerja, dimana kelompok yang kohesif akan memunculkan emosi positif ditempat kerja seperti perasaan senang, bahagia dan damai yang berguna untuk mereduksi emosi negatif seperti perasaan tidak nyaman, bosan maupun marah yang muncul dilingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama melakukan penelitian, perasaan senang dan bahagia juga terlihat pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh, ketika sedang bekerja mereka terlihat saling bercanda satu sama lain dan tertawa bersama. Hal tersebut dapat membuat pekerjaan terasa ringan dan membuat karyawan terhindar dari perasaan jenuh dan membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan (Buggen, 1977).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan sebanyak 54,11% karyawan Suzuya Mall Banda Aceh memiliki kohesivitas kelompok pada kategori tinggi, 7,05% pada kategori rendah dan 36,47% tidak terkategori. Tingginya kohesivitas kelompok pada karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya ukuran

kelompok, adanya kesamaan antar anggota dan interaksi antar anggota (Macshane & Gilnow, 2012).

Hasil analisis data secara deskriptif menunjukkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh berada pada kategori rendah 29,41%, 22,35% subjek yang memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja sedang (rata-rata) dan 48,23% subjek memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja tinggi. Dengan demikian sebagian besar subjek pada penelitian ini memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Menurut Mosadeghrad, Felic dan Rosenberg (2007). Karyawan yang memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi akan memunculkan dampak positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku dalam bekerja seperti memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih produktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, hal tersebut dikarenakan karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa puas terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya sehingga karyawan akan mencurahkan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Linda (2006) menyebutkan bahwa hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kohesivitas kelompok pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh tergolong tinggi, yang membuktikan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya. Selain itu, terdapatnya hubungan yang baik dengan rekan kerja akan memberikan dampak positif seperti adanya rekan kerja yang membantu ketika mengalami kendala dalam bekerja, dapat menjadi penghibur ketika ada masalah dengan atasan sehingga membuat lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan dan mengurangi stres ditempat kerja (Lott & Lott, 1965)

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok maka semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja ataupun sebaliknya, apabila semakin rendah tingkat kohesivitas kelompok maka semakin tinggi tingkat kualitas kehidupan kerja. Kohesivitas kelompok memberikan kontribusi sebesar 37% terhadap kualitas kehidupan kerja, sementara 63% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa umumnya karyawan Suzuya Mall Banda Aceh berada pada kategori tinggi untuk kohesivitas kelompok dan berada pada kategori tinggi untuk kualitas kehidupan kerja.

Secara keseluruhan, kohesivitas kelompok pada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh tergolong tinggi, namun masih ada beberapa karyawan yang memiliki kohesivitas kelompok yang rendah. Untuk itu, kepada karyawan Suzuya Mall Banda Aceh diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kohesivitas kelompok dengan cara mempertahankan dan membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat diwujudkan dengan cara saling tegur sapa dan tukar kabar, saling memberikan semangat dan dukungan satu sama lain dan lebih banyak menghabiskan waktu bersama rekan kerja sehingga hubungan yang sebelumnya kaku akan mencair dengan sendirinya dan kohesivitas kelompok akan terbentuk dan akan meningkat seiring waktu berjalan. Adanya kohesivitas yang tinggi pada karyawan akan mengurangi konflik antar anggota kelompok sehingga membuat lingkungan kerja menjadi lebih baik dan membantu karyawan untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

Selanjutnya, Peneliti berharap kepada pihak Suzuya Mall Banda Aceh untuk dapat membuat program perencanaan seperti membuat kegiatan rekreasi bersama guna mempererat hubungan antar rekan kerja, karena selain dapat membantu meningkatkan kedekatan antar rekan kerja juga dapat mempertahankan dan memperbaiki hubungan pertemanan di lingkungan kerja. Hubungan antar rekan kerja berlangsung dengan baik dapat menghindari konflik antar karyawan sehingga dapat membuat lingkungan kerja lebih aman dan nyaman. Selain itu, diharapkan juga pihak Suzuya Mall Banda Aceh untuk mendengarkan keluhan-keluhan yang di ajukan oleh karyawan, karena dengan begitu pihak perusahaan dapat menentukan langkah atau cara yang efektif untuk mengurangi keluhan-keluhan tersebut yang pada akhirnya akan menciptakan sebuah lingkungan kerja dengan kualitas kehidupan kerja yang tinggi.

Kepada peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terhadap variabel kohesivitas kelompok dengan kualitas kehidupan kerja dianjurkan untuk mencermati variabel lain yang mungkin memengaruhi kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja seperti masa kerja, ukuran kelompok, beban kerja, gaya kepemimpinan, status kepegawaian dan tipe kepribadian. Selanjutnya, penelitian juga akan semakin baik jika menggunakan subjek yang lebih banyak dan dengan kelompok subjek yang berbeda seperti karyawan bank, perawat, dosen dan karyawan PNS. Selain itu, sebaiknya peneliti selanjutnya tidak menitipkan skala penelitian kepada karyawan, hal ini dikhawatirkan dapat membuat subjek penelitian tidak memahami instruksi secara utuh yang dapat mengakibatkan subjek menjawab dengan tidak sungguh-sungguh.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad M. (2013). Pengaruh coworker support terhadap workplace well-being. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 3(1). 56-88.

- Ariani, D., W. (2013). Relationship with Supervisor and Co-Workers, Psychological Condition and Employee Engagement in the Workplace. *Journal of Business and Management*. 4(3). 34-47.
- Aryansyah, I., & Kusumaputri, E., S.(2013). Iklim organisasi dan kualitas kehidupan kerja. *Humanitas*.10(1),75-86.
- Banwo, O. A., Du, J.,& Onakala, U.(2015). The impact of group cohesiveness on organizational performance:the nigerian case. *International Journal of Business and Management*.10(6),146-154.
- Bugen, L.A. (1977). Composition and Orientation effects on group cohesion. *Psychological Reports*. 40(1), 175-181.
- Collins, M& Raven, J.(1964). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Dhanalakshmi. (2016). An analysis of quality of work life of an employees in the spinning mills with reference to rajapalayam. *IJSRIIE*.1(1).268-273
- Easton, S & Laar. D. (2012). User manualfor the work-related quality of working life. University of portsmouth. UK
- Easton, S., Edwards, A., J., Laar, V., D. (2007). The work-related quality of life for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*.60(3), 321-333
- Forsyth, D. R. (2010). *Group DynamicFifth Edition*. USA; Wadsworth Chengage Learning
- Hosmani, Shambushankar., & Bindurani. (2014). Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. *Research Journal of Management Sciences*.3(11),8-11.
- Hudson, R. (1997). Group relation at work. *Work and occupation*. 4(20). 426-452
- Jofreh, M., Dashgarzadeh , K., & Khoshbeen, F. (2012). The Relationship between Quality of Work Life with Staff Performance of Iranian Gas Engineering and Development Company. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 4(15), 2507-2514.
- Jerome, L. (2013). Identification factor-factor influence quality of worklife. *Journal of Managemen and Organization*. 4(3). 44-69

- Kang, S., L & Deepak. (2013). Determinants of Quality of Work Life A Case of Veterinary Doctors in Punjab. *Managemen And Labour Studies*. 38(12). 25-38
- Linda, K. J. (2006). Studied on quality of faculty work life. *Human Resourch Management*. 47(2), 238-249.
- Lott, A. J., & Lott, B. (1965). Group cohesiveness as interpersonal attraction. *Psychological Bulletin*. 64(4). 259-309.
- Mcshane, S. & Glinow, M., A., V. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mejbel, Y., Almsafir, D., Siron, T., & Alnaser, B. (2013). Relationship between quality of worklife and productivity. *Research Journal of Management Sciences*. 12(4). 33-57
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of working life : an antecedent to employee turnover intention. *International Journal of Health Policy and Management*. 1(1), 43-50
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E. & Rosenberg, D. (2007). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Serv Management Research*. 21(4), 211-220
- Paramita, R., Susanti, L & Buchdadi. (2010) . Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas pada karyawan Bank BRI Kantor Cabang salatiga. *Jurnal psikologi industry dan organisasi*. 4(1). 89-100
- Prujuit, T. (2003). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap produktifitas. *Jurnal Psikologi Undip*. 30(2), 302-322
- Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior*; 9 Edition. United States Of America; Printice Hall International, Inc
- Saraji, N, G., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian J Publ Health*. 35(4), 8-14

- Steinhardt, MA., Christyn, L., Dolbriel, Gottiseb, NH., & McCalister, KT. (2003). Group cohesion: way to improve workplace quality. *American Journal of Health Promotions*. 17(6), 382-389
- Verma, D., S & Doharey, Atul. K. (2016). A study to identify the factor affecting the quality of work life in small scale industries. *Imperial journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*. 2(6).636-639