

PERANAN KOHESIVITAS KELOMPOK UNTUK MENCIPTAKAN LINGKUNGAN KERJA YANG KONDUSIF (STUDI PADA PT. PANCA MITRA MULTI PERDANA SITUBONDO)

Nurul Qomaria
Muhammad Al Musadieg
Heru Susilo
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email: nurul.qomariaa@yahoo.com

ABSTRACT

Cohesiveness group in a company is a basic reason in advancing the company and the employee loyalty to the company. To form a cohesiveness in a group on the company expected all of them are able to work together not only alone but all the employees under the existing lines in the company. One company that has a high degree of cohesiveness is PT. Panca Mitra Multiperdana (PMMP). Research method used is to use descriptive study using a qualitative approach. This study used a technique of collecting data through interviews, observation, and data collection as to the accuracy of the data source for the information. The results showed that the group cohesiveness role in creating a conducive working environment. This is demonstrated by the fulfillment of the criteria for group cohesiveness towards a conducive working environment. Work environment at the company are also quite good. In addition to the physical work environment, non-physical work environment at the company was fairly good. From the research results can be seen that the kinship happens to employees at PT. Panca Mitra Multiperdana fairly familiar.

Keywords: *group cohesiveness, physical work environment, non-physical work environment, conducive working environment*

ABSTRAK

Kohesivitas kelompok dalam sebuah perusahaan merupakan alasan dasar dalam memajukan perusahaan dan loyalitas dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Untuk membentuk suatu kohesivitas dalam sebuah kelompok pada perusahaan diharapkan semuanya mampu bekerja sama bukan hanya karyawan bawah saja melainkan semua lini yang ada diperusahaan tersebut. Salah satu perusahaan yang memiliki tingkat kohesivitas tinggi adalah PT. Panca Mitra Multiperdana (PMMP). Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan penelitian dekriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan pengumpulan data sebagai sumber data untuk menuju keakuratan informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini ditunjukkan dengan terpenuhinya kriteria-kriteria kohesivitas kelompok terhadap lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan juga terbilang cukup baik. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik di perusahaan pun terbilang sangat baik. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa hubungan kekerabatan yang terjadi pada karyawan di PT. Panca Mitra Multiperdana terbilang sangat akrab.

Kata Kunci: *kohesivitas kelompok, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja yang kondusif*

1. PENDAHULUAN

Peranan sektor industri tidak terlepas dari pentingnya fungsi sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan pelaku utama dari semua kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi, selain sumber daya lainnya. Karyawan merupakan salah satu aset tersendiri bagi perusahaan. Karyawan berfungsi sebagai pelaku, perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan kesempatan kepada karyawan terhadap hasil yang diinginkan dan bersifat mendukung. Lingkungan kerja yang baik juga akan memberikan kenyamanan pribadi bagi setiap karyawan apabila fasilitas yang diberikan dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup serta peralatan yang memadai dan relatif modern.

Sedarmayanti (2009:201) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik berupa perseorangan maupun kelompok. Segala sesuatu yang berada disekitar pekerja didalam melakukan pekerjaannya itulah yang dimaksud dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Lingkungan kerja fisik baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dapat mempengaruhi faktor psikis dari karyawan itu sendiri. Karyawan akan merasa nyaman ketika unsur-unsur yang termasuk didalam lingkungan kerja fisik mendukung, sebaliknya karyawan akan merasa tidak nyaman ketika lingkungan kerja tidak mendukung.

Lingkungan non fisik tidak dapat diabaikan dalam kelompok lingkungan kerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungankerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, atau pun hubungan dengan bawahan sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2001:31).

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan dan kenyamanan pada karyawan dalam melakukan tugasnya, sehingga lingkungan kerja yang kondusif akan menunjang karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Keadaan yang hendaknya diciptakan dari lingkungan kerja adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri agar tercipta suasana yang nyaman dan lebih harmonis sehingga karyawan akan termotivasi untuk selalu bersama di dalam kelompok.

Hartinah (2009:72) menjelaskan bahwa ketertarikan pada kelompok ditentukan oleh kejelasan keberhasilan pencapaian tujuan, karakteristik kelompok yang mempunyai hubungan dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, kerjasama antar anggota kelompok, dan memandang kelompok tersebut lebih menguntungkan dibanding kelompok lainnya. Anggota kelompok biasanya antusias terhadap apa yang dikerjakan dan rela mengorbankan kepentingan pribadi dari kepentingan kelompoknya. Masing-masing anggota bersedia memikul tanggung jawab atas aktivitas guna memenuhi kewajibannya. Hal tersebut menunjukkan adanya kesatuan, ketertarikan, dan keeratan dari anggota kelompok yang merupakan definisi dari kohesivitas kelompok.

Kohesivitas kelompok mengacu kepada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik antar satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut. Kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi, maka setiap anggota kelompok akan memiliki komitmen yang tinggi pula. Kelompok yang memiliki tingkat kohesivitas yang rendah, tidak akan saling tertarik satu sama lain. Kohesivitas bergantung pada tingkat ketertarikan individu yang dimiliki setiap anggota kelompok. Semakin anggota kelompok merasa tertarik dan makin sepatutnya mereka terhadap sasaran kelompok, maka semakin kohesif pula kelompoknya.

Salah satu contoh perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang kondusif adalah PT Panca Mitra Multiperdana. Perusahaan ini mengedepankan komunikasi terbuka antar atasan dan bawahan, sehingga bawahan bisa mengemukakan pendapat mereka secara bebas. PT Panca Mitra Multiperdana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan produk-produk *seafood* yang mengekspor produk-produknya ke sejumlah negara termasuk Korea, Canada, China, dan Rusia. Beberapa produk *seafood* yang diproduksi antara lain udang beku baku, udang beku dilapis tepung roti, kepiting beku dan lain sebagainya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1998 dan melakukan operasi manajemen sejak tahun 2004. Perusahaan yang berlokasi di Jl. Raya Banyuwangi Km.10, Ds. Landangan, Kec. Kapongan, Kab. Situbondo ini memiliki

karyawan sebanyak 1350 orang dengan rincian, 100 orang selaku pekerja staf, 200-300 pekerja harian, dan 800-950 orang sebagai pekerja kontrak.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peranan Kohesivitas Kelompok untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif” (Studi pada karyawan PT Panca Mitra Multiperdana)**”.

2. KAJIAN PUSTAKA

A. Kohesivitas Kelompok

1. Definisi Kohesivitas Kelompok

Robbins mendefinisikan kohesivitas kelompok mengacu kepada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut (Irawan, 2014:15-16). Kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi, akan memiliki anggota kelompok yang saling tertarik satu sama lain. Kelompok yang tingkat kohesivitasnya rendah, anggota kelompok tidak saling tertarik satu sama lain. Mcshane & Glinow mengatakan kohesivitas dalam kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting didalam keberhasilan kelompok (Irawan, 2014:15).

2. Hubungan Kohesivitas Karyawan dengan Kelompok

Kohesivitas biasanya dianggap sebagai suatu kekuatan dalam sebuah kelompok. Kohesivitas penting bagi suatu kelompok karena ia menyatukan beragam anggota menjadi satu kelompok. Komposisi kelompok dapat menjadi sangat penting karena komposisi dapat mempengaruhi sejumlah karakteristik lainnya dan hasil yang dapat dicapai oleh kelompok. Kelompok homogen cenderung menjadi kelompok yang lebih kohesif dibandingkan kelompok-kelompok yang heterogen.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kohesivitas Kelompok

Faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok menurut Robbins dalam Muniroh (2013:06) adalah:

- a. Lamanya waktu berada bersama dalam kelompok
- b. Penerimaan di masa awal
- c. Ukuran kelompok
- d. Ancaman eksternal
- e. Produktivitas kelompok

4. Dimensi-dimensi Kohesivitas Kelompok

Forsyth dalam Prihandini (2014:28-29)

menjelaskan beberapa aspek dari kohesivitas kelompok, yaitu kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan juga kerja sama kelompok.

5. Ciri-ciri Kelompok yang Kohesif

Kelompok yang kohesif menurut Faturachman dalam (Irawan, 2014:18) bila memiliki beberapa hal berikut:

- a. Setiap anggotanya komitmen tinggi dengan kelompoknya.
- b. Interaksi di dalam kelompok didominasi kerjasama bukan persaingan.
- c. Kelompok mempunyai tujuan yang berkaitan satu dengan yang lainnya dan sesuai dengan perkembangan waktu tujuan yang dirumuskan meningkat.
- d. Terjadi pertukaran antar anggota kelompok yang sifatnya mengikat.
- e. Ada ketertarikan antar anggota sehingga relasi yang terbentuk menguatkan jaringan relasi di dalam kelompok.

B. Lingkungan Kerja yang Kondusif

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut pendapat Gitosudarmo (Prakoso, 2014:03) menyatakan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sihombing menyatakan bahwa “Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi” (Prakoso, 2014:03).

2. Lingkungan Kerja Fisik

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2009:21)”. Nitisemito dalam Gardjito (2014:03) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Rachmawanti (2014:03) lingkungan kerja nonfisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Menurut Nitisemito dalam Putra (2014:03) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan

yang sama di perusahaan.

4. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu keadaan lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan dan kenyamanan pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan arti dari kata kondusif itu sendiri yang diambil dari kamus besar bahasa Indonesia adalah “memberi kesempatan pada hasil yang diinginkan yang bersifat mendukung, peluang yang dianggap dapat memberikan kebaikan” (Yasyin, 1997:297).

5. Peranan Kohesivitas Kelompok dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Kohesivitas kelompok yang dikembangkan dengan baik akan berpengaruh terhadap adanya rasa kerjasama dan memiliki rasa kebersamaan satu sama lain sehingga meningkatkan kapasitas kelompok untuk mencapai sebuah tujuan. Nantinya dengan tujuan yang sama akan memberikan rasa nyaman dan aman para karyawan di dalam lingkungan pekerjaannya, sehingga akan berdampak terhadap *output* yang dihasilkan oleh para karyawan. Lingkungan kerja yang demikian dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang kondusif.

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif menurut Nazir (2005:54) yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kohesivitas Kelompok
 - a. Ketertarikan antar anggota dalam kelompok
 - b. Dimensi-dimensi kohesivitas kelompok pada diri karyawan
 - a) Kekuatan sosial
 - b) Kesatuan dalam kelompok
 - c) Daya tarik
 - d) Kerja sama kelompok
2. Lingkungan kerja
 - a. Lingkungan kerja fisik
 - a) Penerangan
 - b) Udara
 - c) Kebersihan
 - b. Lingkungan Kerja non fisik

- a) Hubungan antara atasan dan bawahan
 - b) Hubungan antar karyawan
 - c. Lingkungan kerja yang kondusif
3. Peranan kohesivitas kelompok untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah pada PT. Panca Mitra Multiperdana, yang terletak di Jl. Raya Banyuwangi Km. 10, Desa Landangan, Kecamatan Kapongan, Kabupaten Situbondo.

D. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer
2. Data Sekunder

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara
2. Dokumentasi
3. Observasi

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pedoman Wawancara
2. Pedoman Dokumentasi
3. Pedoman Observasi

G. Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis kualitatif. Analisis kualitatif menguraikan secara deskriptif dan sistematis beberapa hal tentang gambaran umum kohesivitas kelompok serta lingkungan kerja yang kondusif.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum PT. Panca Mitra Multiperdana

1. Profil PT. Panca Mitra Multiperdana

PT. Panca Mitra Multiperdana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agrobisnis khususnya pengelolaan dan pembekuan udang yang berdiri sejak 16 September 1968. Selama 2 tahun (2002-2004) sempat tidak berproduksi dikarenakan suatu alasan dan mulai aktif berproduksi kembali pada tanggal 8 September 2004 dengan berkantor pusat di Surabaya. PT. Panca Mitra Multiperdana bergerak dalam bidang pembekuan udang dan produk perikanan lainnya untuk memenuhi

kebutuhan ekspor dengan tujuan Australia, Eropa, Jepang dan Amerika.

2. Lokasi PT. Panca Mitra Multiperdana

PT. Panca Mitra Multiperdana berlokasi di Jalan Raya Banyuwangi KM 10 desa Landangan, kecamatan Kapongan, kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

B. Penyajian Data Fokus Penelitian

1. Kohesivitas Kelompok

a. Ketertarikan Anggota dalam Kelompok

Semakin tertarik para anggota terhadap kelompoknya, maka akan tercipta tingkat kohesivitas yang sangat tinggi antar anggota. Pada perusahaan PT. Panca Mitra Multiperdana sangat tergambar jelas bahwa masing-masing anggota memiliki ketertarikan di dalam kelompoknya. Para karyawan sebagian besar berasal dari latar belakang geografis yang sama. Hal ini membuat mereka betah dan merasa nyaman berada di kelompoknya

b. Dimensi-dimensi Kohesivitas Kelompok pada Diri Karyawan

a) Kekuatan Sosial

Kekuatan sosial yang terdapat pada karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana dapat dibilang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan sebagian besar karyawan sudah bekerja cukup lama di perusahaan

b) Kesatuan dalam Kelompok

Kesatuan dalam kelompok pada PT. Panca Mitra Multiperdana dapat dilihat dari pendapat dan pandangan-pandangan yang dikemukakan oleh beberapa karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana, seperti halnya wawancara dengan Bapak Agus selaku Manajer bagian umum dan personalia, sebagai berikut:

“Karyawan disini memiliki rasa kebersamaan yang tinggi sekali. Hal ini dapat terlihat dari sikap mereka yang tetap hormat terhadap atasan, namun mereka juga merasa atasan adalah bagian dari diri mereka. Seperti halnya ketika seorang atasan mengalami musibah, tak sedikit dari karyawan yang berkunjung dan mendoakannya. Mereka merasa ada sesuatu yang kurang lengkap ketika atasan tersebut tidak berada disamping mereka.”

c) Daya Tarik

Daya tarik yang terdapat pada karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana dinilai cukup kuat. Hal itu dikarenakan mereka memiliki banyak waktu untuk bersama. Penjelasan ini diperkuat dengan

hasil wawancara dengan ibu Riwaton selaku salah satu karyawan di bagian produksi

d) Kerjasama Kelompok

Penerapan kerjasama kelompok di PT. Panca Mitra Multiperdana sudah terlaksana dengan baik, baik kerjasama kelompok antar atasan dan bawahan maupun kerjasama antar rekan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dan melalui hasil pengamatan yang ada di lapangan.

2. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

a) Penerangan

Penerangan yang terdapat di PT. Panca Mitra Multiperdana telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Penerangan yang memenuhi standar sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan penerangan mempengaruhi kepuasan pengguna dan suasana ruang kerja pada perusahaan.

b) Udara

Sirkulasi udara yang terdapat pada PT. Panca Mitra Multiperdana terbagi menjadi dua kelompok. Pada bagian pertama yaitu bagian kantor terdapat pendingin udara di beberapa sudut ruangan seperti halnya AC yang berkekuatan lebih kecil dibandingkan dengan bagian kedua yaitu ruang produksi, sehingga dapat menetralkan suhu panas yang terdapat diluar ruangan.

c) Kebersihan

Sanitasi merupakan serangkaian proses yang dilakukan untuk menjaga kebersihan. Sanitasi yang dilakukan pada PT. Panca Mitra Multiperdana mencakup kebijakan perusahaan dimulai dari peraturan masuk dan keluar ruang produksi, sanitasi fasilitas ruangan, sanitasi mesin, sanitasi ruangan proses, hingga sanitasi ruangan produksi. Praktik sanitasi meliputi pembersihan, pengelolaan limbah, dan *higienie* para pekerja yang terlibat. Kebijakan yang diberikan perusahaan bertujuan sebagai pengontrol standar acuan kebersihan dalam menjaga lingkungan di dalam pabrik

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan antara Atasan dan Bawahan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terlihat bahwa hubungan antar atasan dan bawahan pada PT. Panca Mitra Multiperdana sudah cukup harmonis, baik itu dilihat dari penilaian atasan atau penilaian dari karyawan itu sendiri.

b) Hubungan Antar Karyawan

Berdasarkan wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan yang terjadi antar

sesama rekan kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana terbilang sangat akrab. Komunikasi yang terjalin berjalan dengan baik. Para karyawan juga sangat kompak dalam berbagai hal, baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan mereka.

c. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Keadaan lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Panca Mitra Multiperdana dapat dikatakan cukup kondusif. Hal ini terlihat dari kualitas lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan. Selain lingkungan kerja fisik yang terbilang cukup bagus, hubungan antar karyawan juga sangat baik.

3. Peranan Kohesivitas Kelompok untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Berdasarkan wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan yang terjadi antar sesama rekan kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana terbilang sangat akrab. Komunikasi yang terjalin berjalan dengan baik. Para karyawan juga sangat kompak dalam berbagai hal, baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan mereka.

C. Pembahasan

1. Kohesivitas Kelompok

a. Ketertarikan Anggota dalam Kelompok

Ketertarikan anggota dalam kelompok merupakan ketertarikan anggota untuk tetap berada pada kelompoknya daripada kelompok lain. Sesuai dengan hasil pengamatan yang telah dilakukan di lapangan, menunjukkan bahwa ketertarikan karyawan pada PT. Panca Mitra Multiperdana cukup tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan seringkali karyawan bersama dengan kelompok akan memberikan rasa kebersamaan dan semangat dalam bekerja.

b. Dimensi-dimensi Kohesivitas Kelompok pada Diri Karyawan

1) Kekuatan Sosial

Kekuatan sosial merupakan dorongan-dorongan para individu untuk tetap berada pada kelompoknya. Kekuatan sosial yang terdapat pada PT. Panca Mitra Multiperdana terbilang cukup tinggi. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilakukan. Para karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana memiliki tujuan yang sama, rasa yang sama, serta keinginan yang sama terhadap kelompok mereka.

2) Kesakutan dalam Kelompok

Penerapan kesatuan dalam kelompok pada PT. Panca Mitra Multiperdana sudah terlaksana dengan baik, baik dari perasaan saling memiliki

dalam kelompoknya ataupun kepemilikan perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya di dalam kelompok. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dan hasil pengamatan yang ada di lapangan. Perasaan saling memiliki di dalam kelompoknya dapat terlihat ketika salah seorang dari anggota kelompok mendapati sebuah musibah, maka anggota kelompok yang lain tidak segan segera membantu meringankan masalah yang dihadapi.

3) Daya Tarik

Dilihat dari hasil wawancara dan pengamatan di lapangan, daya tarik yang terjadi pada PT. Panca Mitra Multiperdana terbilang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan kedekatan para anggota kelompok dengan anggota yang lainnya. Para karyawan selalu menyempatkan diri untuk selalu bersama dengan kelompoknya, contohnya adalah ketika jam istirahat kerja dimulai. Para karyawan segera berkumpul untuk menikmati makan sinag bersama sembari bergurau dan menceritakan banyak hal kepada para anggota yang lainnya.

4) Kerjasama Kelompok

Penerapan kerjasama kelompok pada PT. Panca Mitra Multiperdana telah terlaksana sangat baik. Kerjasama yang tergambar sangat jelas dapat terlihat dari para staf yang ada pada PT. Panca Mitra Multiperdana. Masing-masing staf pada PT. Panca Mitra Multiperdana diberi fasilitas *Handy Talky (HT)* untuk mempermudah komunikasi antar sesama staf yang biasanya jarak kerja mereka saling berjauhan.

2. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

1) Penerangan

Kondisi penerangan yang terdapat di PT. Panca Mitra Multiperdana telah memenuhi standar penerangan yang harus ada di perusahaan. Penerangan yang baik akan membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka tanpa harus merasa terlalu redup maupun terlalu silau. Penerangan diletakkan disetiap sudut ruangan yang dimaksudkan untuk memberikan cahaya yang maksimal bagi karyawan tanpa merasa redup maupun kurang jelas.

2) Udara

Sirkulasi udara yang terdapat pada PT. Panca Mitra Multiperdana terbagi menjadi dua bagian. Pada bagian pertama yaitu bagian kantor terdapat pendingin udara dibeberapa sudut ruangan seperti halnya AC yang berkekuatan lebih kecil dibandingkan dengan bagian kedua yaitu ruang

produksi, sehingga dapat menetralkan suhu panas yang terdapat diluar ruangan. Pemasangan AC dalam kantor diharapkan dapat memberikan motivasi kerja dan juga dapat juga melahirkan ide-ide baru untuk meningkatkan produktivitas.

3) Kebersihan

Kebersihan yang ada pada PT. Panca Mitra Multiperdana sangatlah baik. Hal ini terbukti dengan adanya pemeriksaan rutin yang dilakukan oleh penanggung jawab pada bidang kebersihan. Proses sanitasi yang dilakukan pada PT. Panca Mitra Multiperdana mencakup kebijakan perusahaan dimulai dari peraturan masuk dan keluar ruang produksi, sanitasi fasilitas ruangan, sanitasi mesin, sanitasi ruangan proses, hingga sanitasi ruangan produksi.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan yang terdapat pada PT. Panca Mitra Multiperdana antara atasan dan bawahan terbilang cukup harmonis. Loyalitas kerja juga tergambar jelas dari karyawan. Hal ini terlihat dari sedikit karyawan yang melakukan penyimpangan pada waktu bekerja dikarenakan adanya kenyamanan serta keakraban pada semua pekerja. Masih terlihat adanya gap antara atasan dan bawahan, namun hal tersebut tidak menghalangi para bawahan dalam hal menyampaikan keluhan dan pendapat masing-masing.

2) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan yang terjadi antar karyawan pada PT. Panca Mitra Multiperdana sangatlah erat. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan sikap kekeluargaan dari masing-masing karyawan. Karyawan di dalam perusahaan selalu bekerja dengan cara melakukan kolaborasi, koordinasi, serta komunikasi dengan masing-masing karyawan. Mereka selalu fokus dan memiliki komitmen tinggi untuk menjalankan semua rencana kerja. Bahkan tidak segan pula bagi para karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan kerap membantu meringankan serta memberikan contoh yang baik kepada junior mereka.

c. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Panca Mitra Multiperdana terlihat cukup kondusif. Hal ini dapat dibuktikan dengan suasana yang ada pada perusahaan, baik dilihat dari lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik. Dari lingkungan kerja fisik, sangat tergambar jelas dari keadaan di sekitar pekerja yang tersusun rapi dan mampu mendukung aktivitas serta kegiatan yang dilakukan oleh pekerja.

3. Peranan Kohesivitas Kelompok untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Kohesivitas kelompok pada PT. Panca Mitra Multiperdana bukan hanya dimiliki oleh para karyawan yang berada di ruang produksi. Kohesivitas juga dimiliki oleh para staf pada perusahaan, sehingga hubungan kerja yang dilakukan terbilang cukup harmonis. Hubungan kerja yang harmonis membutuhkan ketertarikan dan keterkaitan dari setiap anggotanya. Hal tersebut berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas serta peningkatan suasana kerja yang kondusif.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kohesivitas kelompok memiliki peranan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal tersebut terkait dengan sikap kebersamaan dan saling memiliki antar karyawan akan menciptakan rasa tanggung jawab kepada mereka dalam menjaga lingkungan yang terdapat di sekitar tempat kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Panca Mitra Multiperdana tentang Peranan Kohesivitas Kelompok dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif dapat diberikan beberapa poin kesimpulan sebagai berikut:

1. Kohesivitas Kelompok

a. Ketertarikan Anggota dalam Kelompok

Ketertarikan anggota dalam kelompok yang terjadi pada PT. Panca Mitra Multiperdana sudah cukup kuat. Hal ini disebabkan karena sebagian besar para karyawannya berasal dari latar belakang geografis dan budaya yang sama.

b. Dimensi-dimensi Kohesivitas Kelompok

a) Kekuatan Sosial

Kekuatan sosial yang terdapat di PT. Panca Mitra Multiperdana sudah cukup tinggi. Pernyataan ini dapat dibuktikan dengan kebersamaan yang terjalin antar karyawan. Kebersamaan inilah yang menjadi faktor pendorong para karyawan untuk tetap berada pada kelompoknya.

b) Kesatuan dalam Kelompok

Pelaksanaan kesatuan dalam kelompok yang terdapat pada PT. Panca Mitra Multiperdana sudah terlaksana dengan baik, baik dari perasaan saling memiliki dalam kelompoknya ataupun kepemilikan

perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya di dalam kelompok. Para anggota kelompok selalu menyempatkan waktu untuk bersama dengan kelompok baik didalam kegiatan pekerjaan maupun diluar kegiatan pekerjaan.

c) Daya Tarik

Daya tarik yang terjadi pada karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana sudah cukup tinggi. Daya tarik antar karyawan dapat dibuktikan dengan kedekatan yang terjadi dari masing-masing anggota kelompok terhadap anggota yang lainnya. Selain itu dapat dibuktikan dengan ketertarikan anggota baru terhadap kelompok yang telah ada karena kedekatan yang terjadi antar masing-masing anggota kelompok tersebut.

d) Kerjasama Kelompok

Penerapan kerjasama kelompok pada PT. Panca Mitra Multiperdana sudah terlaksana sangat baik. Kerjasama kelompok yang dilakukan pada karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana dapat terlihat dari masing-masing staf yang memberikan masukan dan saran ketika terdapat masalah di dalam perusahaan. Kerjasama yang dilakukan dapat membantu proses produksi berjalan lebih cepat.

2. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

1). Penerangan

Kondisi penerangan yang terdapat di PT. Panca Mitra Multiperdana telah memenuhi standar penerangan yang harus ada di perusahaan. Hal ini terbukti dengan penerangan di dalam perusahaan tidak redup ataupun menyilaukan, namun mampu memberikan cahaya yang pas bagi para pekerja.

2). Udara

Sirkulasi udara yang terdapat pada PT. Panca Mitra Multiperdana sudah sangat baik. Hal ini terbukti dengan sirkulasi udara yang dihasilkan dapat memberikan ruang hirup yang cukup bagi karyawan di dalam perusahaan. Selain itu, sirkulasi udara juga tidak memberikan efek yang tidak baik terhadap produk yang dihasilkan.

3). Kebersihan

Kebersihan yang ada pada PT. Panca Mitra Multiperdana dinilai sangat bagus. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya

pengecekan di setiap ruangan yang dilakukan pada waktu yang berbeda. Pengecekan ini dimaksudkan untuk menjaga kondisi lingkungan di sekitar perusahaan memenuhi standar kebersihan yang telah ditetapkan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Hubungan Antara Atasan dan Bawahan

Hubungan yang terdapat pada PT. Panca Mitra Multiperdana antara atasan dan bawahan sudah cukup harmonis. Loyalitas kerja juga tergambar jelas dari karyawan. Hal ini terlihat dari sedikit karyawan yang melakukan penyimpangan pada waktu bekerja dikarenakan adanya kenyamanan serta keakraban pada semua pekerja.

2) Hubungan Antar Karyawan

Hubungan yang terjadi antar karyawan pada PT. Panca Mitra Multiperdana sangatlah erat. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan sikap kekeluargaan dari masing-masing karyawan. Karyawan di dalam perusahaan selalu bekerja dengan cara melakukan kolaborasi, koordinasi, serta komunikasi dengan masing-masing karyawan.

c. Lingkungan Kerja yang Kondusif

Kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Panca Mitra Multiperdana terlihat cukup kondusif. Hal ini dapat dibuktikan dengan suasana yang ada pada perusahaan, baik dilihat dari lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik. Perusahaan juga menjaga keadaan lingkungan kerja untuk selalu kondusif dengan memberikan suasana saling mendukung dan bekerja sama antar karyawan.

3. Peranan Kohesivitas Kelompok dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Kohesivitas kelompok memiliki peranan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini terkait dengan sikap kebersamaan yang dimiliki oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka. Rasa kebersamaan yang erat akan berdampak pula terhadap rasa tanggung jawab karyawan untuk menjaga kondisi lingkungan disekitar ruang kerja.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang berhasil dikemukakan di lapangan penulis mengajukan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan perbaikan serta pertimbangan, sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Panca Mitra Multiperdana mempertahankan kohesivitas yang terjalin diantara para karyawannya, baik antar atasan dan bawahan ataupun sesama rekan kerja. Kohesivitas yang tinggi akan berdampak terhadap kondisi lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat membuat karyawan merasa betah dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan mereka.
2. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kenyamanan karyawan. Lingkungan kerja pada PT. Panca Mitra Multiperdana sudah dirasa cukup baik. Lingkungan kerja yang sudah terlaksana dengan baik tersebut diharapkan dapat dipertahankan atau bahkan ditingkatkan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Nazir, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor:Ghalia Indonesia

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju

Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

Yasyin, S. 1997. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Amanah

ARTIKEL LAIN

Irawan, A.A. 2014. *Hubungan Kohesivitas Kelompok dengan Job Involvement dan Social Loafing pada Anggota Kelompok (studi pada karyawan PLN UIP VIII, Surabaya)*. Universitas Brawijaya, Malang : Disertai yang tidak dipublikasikan.

Gardjito, A.H., Musadieg, M.A., and Nurtjahjono, G.E. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnia (JAB)*, 13(1) : 1 8

Prakoso, R.D., Astuti, E.S., and Ruhana, I. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2) : 1 10

Prihandini, V.D.B. *Hubungan antara Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kohesivitas Kelompok dengan Iklim Organisasi*. Universitas Brawijaya, Malang : Disertai yang tidak dipublikasikan.

Putra, F.R., Utami, H.N., and Hakam, M.S. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(1) : 1 8