



# PROSIDING SEMINAR NASIONAL PSIKOLOGI

**"Menjadi Manusia Berkesadaran di Era Digital"**



3 November 2023 |  
Fakultas Psikologi |  
Universitas Sanata Dharma |  
Yogyakarta

# **PROSIDING SEMINAR NASIONAL PSIKOLOGI**

**“Menjadi Manusia  
Berkesadaran di Era Digital”**

3 November 2023  
Fakultas Psikologi  
Universitas Sanata Dharma  
Yogyakarta



SANATA DHARMA UNIVERSITY PRESS

# **PROSIDING SEMINAR NASIONAL PSIKOLOGI**

## **“Menjadi Manusia Berkesadaran di Era Digital”**

Copyright © 2023

Fakultas Psikologi - Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

---

### **KOORDINATOR DEWAN EDITOR**

Alice Whita Savira, M.Psi., Psikolog  
Olga Sancaya Dyah Permatasari., M.Si., M.Psi., Psikolog

### **DEWAN EDITOR DAN REVIEWER**

Albertus Harimurti, S.Psi., M.Hum  
Passchedona Henrietta Puji Dwi Astuti Dian Sabatti, M.A.  
Alice Whita Savira, M.Psi., Psikolog  
C. Siswa Widiyatmoko, M.Psi.  
Diana Permata Sari, S.Psi., M.Sc.  
Dr. Agnes Indar Etikawati, M.Si., Psikolog  
Dr. Aquilina Tanti Arini  
Dr. Minta Istono  
Dr. Y.B. Cahya Widiyanto, M.Si  
Febriana Ndaru Rosita, M.Psi., Psikolog  
Flaviana Rinta Ferdian, S.Psi., M.A.  
Monica Eviandaru Madyaningrum Ph.D.  
Olga Sancaya Dyah Permatasari., M.Si., M.Psi., Psikolog  
Robertus Landung Eko Prihatmoko, M.Psi.  
Sylvia Carolina Maria Yuniarti Murtisari, M.Si.

### **KOMITE/KEPANITIAAN**

**Pengarah dan penanggung jawab:**  
Dr. Y.B Cahya Widiyanto, M.Si

**Ketua Panitia:**

C. Siswa Widiyatmoko, M.Psi.

**Wakil Ketua:**

Dr. Agnes Indar Etikawati, Psikolog

**Sekretaris:**

Febriana Ndaru Rosita, M.Psi., Psikolog

**Bendahara:**

Diana Permata Sari, S.Psi., M.Sc.

**Sie. Acara:**

Alice Whita Savira, M.Psi., Psikolog

**Proceeding:**

Olga Sancaya Dyah Permatasari., M.Si., M.Psi.,  
Psikolog

**Sie. Perkap:**

Timotius Maria Raditya Hernawa, M.Psi.

**Sie. Konsumsi:**

Robertus Marsidiq

**CP & Akomodasi:**

Gandung Widiyantoro

**Ilustrasi Sampul:** Yohanes Yorico Agasta

**Sampul & Layout Akhir Buku:** Thomas

### **Buku Elektronik (e-Book)**

**ISBN: 978-623-143-051-9 (PDF)**

EAN: 9-786231-430519

Cetakan Pertama, Januari 2024

vi+156 hlm.; 21x27,9 Cm.

### **DITERBITKAN OLEH**



SANATA DHARMA UNIVERSITY PRESS  
Lantai 1 Gedung Perpustakaan USD  
Jl. Affandi (Gejayan) Mrican, Yogyakarta 55281  
Telp. (0274) 513301, 515253; Ext. 51513; Fax (0274) 562383  
Website: [www.sdupress.usd.ac.id](http://www.sdupress.usd.ac.id)  
e-Mail: [publisher@usd.ac.id](mailto:publisher@usd.ac.id)

### **INSTITUSI PENDUKUNG & KERJA SAMA**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
Universitas Sanata Dharma  
Kampus III Paingan Maguwoharjo  
Sleman, Yogyakarta



Sanata Dharma University Press anggota APPTI  
(Afiliasi Penerbit Perguruan Tinggi Indonesia)  
No. Anggota APPTI: 003.028.1.03.2018

---

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.**

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apa pun, termasuk fotokopi,  
tanpa izin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

Saat ini, istilah trauma, bahkan yang lebih formal -PTSD (*post-traumatic stress disorder*), bukan lagi hal yang asing di perbincangan sehari-hari. Mungkin orang tidak menyadari bahwa istilah tersebut sangat asing di telinga orang 100 tahun lalu. Mengapa trauma dikenal di telinga orang modern? Ada konteks historis yang membentuknya. Di masa itu, ketika perang berkecamuk di sekujur bumi, banyak orang biasa yang harus menjalani wajib militer: bertugas di medan perang untuk sementara waktu, lalu kembali lagi menjalani hidup sebagai manusia biasa, bukan sebagai prajurit. Orang menganggap, setelah kembali hidup sebagai manusia biasa, para mantan prajurit tersebut juga kembali mengalami kebahagiaan seperti sedia kala. Namun ternyata anggapan itu keliru. Para veteran tidak bahagia setelah kembali dari medan perang, mereka berperilaku aneh, memiliki emosi yang tidak biasa, dan mengganggu sesama warga sipil lain. Dari situlah orang mulai sadar tentang gangguan yang disebut trauma. Jadi, situasi tertentu memunculkan perilaku tertentu yang sebelumnya tidak muncul. Kebutuhan untuk memahami dan mengatasi akibat buruk dari suatu perilaku muncul baru ketika situasi yang memunculkannya menjadi situasi yang lazim.

Dalam dunia Kesehatan, ada lebih banyak contoh serupa yang bisa kita sebutkan. Ambil misalnya gejala cacingan yang lebih banyak terjadi di pedesaan, penyakit malaria yang umum terjadi di sejumlah pulau di luar Jawa, atau gejala obesitas yang merebak pada orang kota atau di Masyarakat yang Makmur. Dalam contoh obesitas, ini sebenarnya buah dari kenyataan yang sebelumnya diimpikan. Orang desa atau Masyarakat miskin banyak yang tidak menyadari bahwa menjadi orang kota atau warga dari Masyarakat Makmur akan membawa mereka menjalani gaya hidup tertentu yang membuat mereka rentan mengalami obesitas. Setelah mereka menjadi orang kota atau warga Masyarakat Makmur dan mengalami obesitas, barulah mereka bernostalgia tentang kehidupan pedesaan atau kehidupan di Masyarakat yang sederhana, walaupun kenyataannya keadaan sudah tidak bisa dibalik lagi.

Bagaimana dengan gejala-gejala baru yang mungkin timbul dari perubahan massif dalam teknologi informasi, digitalisasi, atau yang sering didengung-dengungkan: revolusi 4.0? Yang jelas beberapa dekade lalu, orang mendambakan kondisi serba telekomunikasi digital. Film-film bercorak fiksi ilmiah era tahun 80-an sering menampilkan sesuatu yang tampak mustahil saat itu: adegan orang bercakap-cakap di depan layar monitor dengan orang lain yang dipisah oleh jarak. Adegan itu tampak mustahil karena orang hanya tahu percakapan sebatas lewat telepon atau komunikasi tertulis lewat surat yang diterima beberapa hari setelah dikirim. Dan semua orang mendambakan masa datangnya situasi ketika bercakap-cakap sambil menatap wajah orang yang

terpisah ribuan kilo atau terkirimnya naskah panjang tanpa jeda waktu merupakan hal yang lazim. Tapi, apakah saat itu orang mengetahui tentang sleep *call*: *Smartphone* tetap terhubung sampai berjam-jam walau kekasih di kota lain sudah terlelap? Atau, apakah ada kesadaran tentang kemungkinan gejala FOMO -*fear of missing-out*- yang setali tiga uang dengan *smartphone addiction*? Dan, bisakah kita kembali ke jaman telegram indah atau berkirim surat lewat bus surat supaya tidak ada lagi FOMO?

Di saat dunia dan realitas interaksi manusia memiliki kelaziman baru, dengan berbagai kemungkinan munculnya gejala perilaku yang baru belum terpetakan dengan jelas, berikut juga peta tentang “tebing” dan “jurangnya”, maka disinilah pentingnya pengetahuan dan perbincangan ilmiah tentang perilaku manusia yang menggejala di jaman baru ini. Dan manakala jarum Sejarah tidak mungkin lagi diputar balik dan yang tertinggal dari manusia adalah kesadarannya, maka pentinglah kita membicarakan kesadaran manusia di era digital. Seminar nasional dengan tema “Menjadi Manusia yang Berkesadaran di Era Digital” adalah wahana yang coba disumbangkan oleh Fakultas Psikologi USD untuk memperbincangkan perihal tersebut. Dalam seminar tersebut sejumlah akademisi dan praktisi menyambutnya dengan kehadiran dan naskah akademis. Di buku *proceeding* ini, gayut yang tersambung dengan antusiasme berupa naskah akademis dapat Anda baca.

Yogyakarta, 15 Desember 2023

**Ketua Panitia**

C. Siswa Widiyatmoko, M.Psi.

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
FEAR OF MISSING OUT (FoMO) AND SMARTPHONE ADDICTION AMONG UNIVERSITY STUDENTS: THE MEDIATING ROLE OF MOBILE ATTACHMENT .....	1
Waode Suarni	
SEBERAPA KHAWATIR DIRIKU TERTINGGAL? STUDI <i>MIXED METHODS</i> TENTANG <i>FEAR OF MISSING OUT (FOMO)</i> .....	16
Muhammad Naufal Elian Yassar   Lu'luk Syahrul Kamal   Rifqa Amalia Azzyati	
HUBUNGAN <i>SELF-ESTEEM</i> DAN <i>ROMANTIC JEALOUSY</i> PADA DEWASA AWAL PENGGUNA <i>INSTAGRAM</i> .....	34
Putu Govinda Sai Ramawati   Soerjantini Rahaju   Taufik Akbar Rizqi Yunanto	
HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN INTERPERSONAL DENGAN PENGUNGKAPAN DIRI PENGGUNA APLIKASI <i>BUMBLE</i> PADA MAHASISWA .....	43
Rahma Cheerlovelta Ardyni   Kamsih Astuti	
HUBUNGAN <i>INTERNET SELF EFFICACY</i> DAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI ERA DIGITAL .....	52
Marleny Tangaguling   P. Henrietta P. D. A. D. S	
GAMBARAN KOHESIVITAS: IMPLEMENTASI PADA PERUSAHAAN PROPERTI PT X .....	68
Benedicta Dwi Efratiani   Maria Bramanwidhyantari	
DINAMIKA KESIAPAN DIRI DALAM MENGHADAPI MASA PENSIUN PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN "X" DI KOTA SEMARANG .....	81
Mawar Arum Sari   Maria Bramanwidhyantari	
FENOMENOLOGI KASIH IBU SEBAGAI CAREGIVER ANAK PENDERITA <i>CENTRAL GIANT CELL GRANULOMA</i> DI ERA DIGITALISASI .....	88
Fx. Wahyu Widiantoro   Meysella Al Firdha Hanim	
ANALISIS FAKTOR PELINDUNGAN DAN RISIKO KESEHATAN MENTAL REMAJA DI NUSA TENGGARA TIMUR .....	99
Andriyani Emilia Lay   Paulinus Alexander Satriano Uda	
ACCEPTANCE AND COMMITMENT THERAPY: ADAPTASINYA DALAM BENTUK SWAPANDU DARING DAN PENERAPANNYA DI INDONESIA .....	120
Dicky Sugianto   Laurentius Sandi Witarto	

STRES PENGASUHAN DAN RESILIENSI IBU DI ERA DIGITAL: STUDI LITERATUR SISTEMATIK .....	135
Ghina Syauqila   Adina Hafidhah Amalia   Dian Veronika Sakti Kaloeti	
A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: DAMPAK KEMATIAN ORANG TUA PADA MASA KANAK-KANAK .....	149
Winda Karina Wulandari   Novi Qonitatin	

# **GAMBARAN KOHESIVITAS: IMPLEMENTASI PADA PERUSAHAAN PROPERTI PT X**

Benedicta Dwi Efratiani | Maria Bramanwidhyantari  
[Universitas Katolik Soegijapranata Semarang; 20e10056@student.unika.ac.id]

**Abstract.** Group cohesiveness is a very important factor in a company. Cohesiveness itself is needed to strengthen the unity between members so that the goals and ideals of the group can be achieved. To create strong cohesiveness, there needs to be awareness and cooperation from each member. Cohesiveness refers to the extent to which group members have mutual interest and attachment to their members. This is what makes researchers interested in seeing this phenomenon. This study aims to determine the description of group cohesiveness in the properti company PT X. This research uses descriptive qualitative methods. Data collection techniques through observation and structured interviews with 3 members of PT X property company. The results showed that the cohesiveness of the properti company PT X was classified as strong. This is evidenced by the fulfillment of four aspects of cohesiveness, namely social cohesion, task cohesion, perceive cohesion, and emotional cohesion. Task cohesion itself is the most prominent aspect, where members have a commitment to the task, work together in completing the task, and believe in the group's ability to complete the task. The results also show that members have the same desire to achieve company goals.

**Keywords:** Employee, cohesiveness, property company

## **PENDAHULUAN**

**S**ebagai makhluk sosial, setiap individu tidak terlepas dari adanya interaksi dengan individu lainnya. Begitu pula dalam kehidupan berkelompok. Setiap individu dituntut untuk dapat menyesuaikan diri untuk membangun kondisi kohesif dalam kelompoknya, terutama ketika anggota dalam kelompok tersebut memiliki latar belakang yang berbeda-beda sehingga perlu adanya penyesuaian diri lebih tinggi agar dirinya bisa diterima dan disukai, seperti yang terjadi pada Perusahaan properti PT X, sebuah perusahaan yang tidak hanya memiliki anggota karyawan dari wilayah lokal, namun dari berbagai wilayah lain. Anggota karyawan Perusahaan properti PT X sendiri memiliki latar belakang sosial, agama, pendidikan dan budaya yang berbeda, namun perbedaan tersebut tidak menghalangi perusahaan dalam menciptakan kohesivitas dalam berorganisasi. Adapun tujuan dari penelitian ini yakni untuk melihat gambaran kohesivitas yang terjadi dalam perusahaan properti PT X.

Kohesivitas merupakan sebuah ikatan yang dapat menghubungkan antar anggota kelompok dan anggota dengan kelompok secara keseluruhan (Forsyth, 2010). Kohesivitas merujuk pada sejauh mana anggota kelompok memiliki ketertarikan secara mutual dengan anggotanya. Hal serupa diungkapkan pula oleh Walgito (2003) bahwa kohesivitas kelompok merupakan suatu kondisi di mana anggota kelompok saling menyukai satu sama lain. Robbins (2012) menyampaikan bahwa kohesivitas kelompok merupakan kondisi di mana anggota memiliki ketertarikan satu sama lain dan memiliki motivasi untuk tetap bertahan dalam kelompok

tersebut. Menurut Carron, et al., (2002) kohesivitas adalah suatu kondisi dinamis yang diakibatkan adanya kelekatan dan kebersamaan sebagai bagian dari sebuah kelompok yang sama dalam mencapai tujuan secara efektif. Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kohesivitas merupakan keterikatan dan ketertarikan antar anggota dalam sebuah kelompok secara menyeluruh yang dapat mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan bersama.

Di era digital seperti saat ini, kohesivitas dapat dipengaruhi oleh intensitas penggunaan teknologi digital pada setiap individu. Dikutip dari ibtimes.id, di era digital, individu lebih banyak melakukan interaksi dengan perangkat digital dan berselancar di dunia maya yang membuat individualitas semakin kuat. Hal tersebut dapat memengaruhi tingkat relasi psikologis dan hubungan antar makhluk sosial, bahkan dapat memengaruhi tingkat empati dan kohesivitas dalam berkelompok. Sehingga dari hal tersebut peneliti ingin melihat bagaimana kohesivitas yang terjadi di era digital pada perusahaan properti PT X dengan anggota yang heterogen.

Kelompok dengan kohesivitas yang tinggi memiliki komitmen yang tinggi pula dan memiliki keinginan bersama yang sama dalam mencapai tujuan kelompok (Qomaria, et al., 2015). Dengan kata lain, kohesivitas merupakan suatu kondisi di mana sebuah kelompok memiliki jiwa solidaritas yang baik.

Kohesivitas merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan yang menjadi kunci dalam meraih keberhasilan. Kohesivitas dikatakan kunci keberhasilan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk menyatukan anggota dalam kelompok sehingga tercipta kelompok yang efektif (Hanggardewa, 2018). Perusahaan properti PT X dikatakan kohesif apabila setiap anggota memiliki ikatan erat dalam kelompok. Kohesif atau tidak kohesif perusahaan properti PT X dilihat berdasarkan sedikit-banyaknya aktivitas serta kerjasama yang dilakukan secara bersama-sama.

Indra, et al., (2019) menyampaikan bahwa dalam sebuah perusahaan diperlukan kohesivitas karena persatuan anggota dapat mempengaruhi kinerja. Kohesivitas dapat dijadikan sumber dukungan untuk saling menguatkan dan menyemangati bagi anggota di dalamnya. Selain itu, perusahaan yang kohesif akan berdampak pada peningkatan produktivitas anggota, pengambilan keputusan yang matang, serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif. Sehingga dalam implementasinya pada perusahaan, kohesivitas dibutuhkan untuk menekankan nilai dan budaya perusahaan secara lebih kuat. Dalam hal ini, perusahaan perlu secara intens mempromosikan nilai dan budaya mereka. Dengan penyebaran nilai dan budaya yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta munculnya kesatuan anggota yang dapat membuat anggota bertahan dalam kelompok. Kohesivitas juga diperlukan untuk memberikan lebih banyak kesempatan kepada anggotanya untuk berkolaborasi dengan anggota lainnya. Dengan begitu, perusahaan akan memperoleh inovasi dan kreativitas yang lebih besar yang dapat berdampak baik pada perusahaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif akan berpengaruh terhadap kerjasama dan kebersamaan sehingga dapat mencapai tujuan bersama. Tujuan tersebut akan memberikan rasa kenyamanan, ketertarikan dan keterikatan bagi para anggota sehingga *output* yang didapat disebut sebagai kohesivitas.

Forsyth (2010) mengemukakan bahwa membentuk sebuah kelompok diperlukan beberapa elemen, antara lain *social cohesion*, *task cohesion*, *perceive cohesion*, dan *emotional cohesion*.

*Social cohesion* merupakan ketertarikan antar anggota organisasi dalam mewujudkan suatu kebersamaan yang menyeluruh. Dalam tingkat individu, anggota organisasi menjalin hubungan dengan anggota lain dan menemukan jati diri mereka pada organisasi tersebut. Sedangkan dalam tingkat organisasi, anggota organisasi memiliki daya tarik yang lebih tinggi dan cenderung akan menetap dalam organisasi tersebut.

*Task cohesion* merupakan sebuah kesatuan dalam organisasi yang memiliki fokus dalam pengerjaan tugas. Hal ini tidak terlepas dari adanya kerjasama dan *collective efficacy* dari setiap anggota organisasi. *Collective efficacy* adalah keyakinan anggota organisasi dalam mengembangkan serta melaksanakan tugas-tugas demi terwujudnya tujuan bersama.

*Perceive cohesion* adalah suatu kondisi di mana adanya perasaan kesatuan serta kebersamaan dalam organisasi tersebut. Pada *perceive cohesion*, setiap anggota melihat anggota lainnya sebagai suatu kesatuan. Setiap anggota merasakan perasaan diakui sebagai suatu identitas dalam organisasi tersebut.

*Emotional cohesion* adalah bentuk kebersamaan positif yang ada pada sebuah organisasi, dimana hal tersebut memberikan dampak baik pada organisasi. Diantaranya dapat meningkatkan kinerja personal dan semakin tingginya kelangsungan dalam kehidupan berorganisasi.

Lebih lanjut, studi empiris mengenai kohesivitas dilakukan oleh Sustance & Syafiq (2018) mengenai kohesivitas dari komunitas Rosok Scooterer Jahanam dapat dilihat dari keterikatan hubungan antar anggota, pengambilan keputusan berdasar hasil musyawarah bersama, keinginan saling menjaga serta mempertahankan. Penelitian lain mengenai kohesivitas dilakukan oleh Nooralam (2015) yang menyampaikan bahwa bahwa kohesivitas yang terjadi pada komunitas virtual Kaskus regional Malang dipengaruhi oleh *social cohesion* yang berkembang menjadi *perceive cohesion* ketika anggota telah merasakan kenyamanan dalam komunitas. Hal serupa disampaikan pula oleh Adeleke O. Banwo et al (2015) bahwa tingkat kohesi yang tinggi pada sebuah kelompok dapat memberikan dampak keterikatan yang baik dalam meningkatkan loyalitas dalam kelompok.

Kohesivitas kelompok merujuk pada sejauh mana kelekatan antar anggota dalam sebuah kelompok dapat terbentuk, dengan terciptanya kualitas hubungan yang baik dengan anggota lainnya yang disertai ikatan yang kuat untuk bertahan dalam kelompok. Sumber-sumber kohesivitas kelompok antara lain terjalannya hubungan interpersonal yang ditandai dengan adanya rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang erat dalam kelompok (Forsyth, 2010), memiliki tujuan serta nilai yang sama (Putri & Mirza, 2018), adanya interaksi sosial yang terjadi antar anggota dalam kelompok di mana semakin intens interaksi yang terjalin maka kemungkinan besar rasa kebersamaan yang dimiliki semakin kuat pula (Purwaningtyastuti & Savitri, 2020). Selain itu, anggota yang memiliki komitmen terhadap tugas akan mempengaruhi tingkat kohesivitas dalam kelompok karena anggota cenderung menjalin kolaborasi dengan anggota lainnya untuk

mencapai tujuan kelompok secara lebih efektif (Hanum, et al., 2022). Dengan memahami sumber-sumbernya, kelompok dapat lebih mudah dalam menciptakan suasana kohesif yang dapat menjauhkan kelompok dari konsekuensi negatif atas kohesi yang lemah.

Merupakan sebuah bencana ketika sebuah kelompok memiliki kohesivitas yang lemah bahkan apabila tidak memiliki kohesivitas sama sekali karena dapat membuat ikatan persatuan dan kesatuan akan terlepas. Penyebab sebuah kelompok tidak kohesif dapat terjadi karena berbagai faktor, antara lain karena adanya ketidaksetaraan ekonomi, perbedaan budaya antar anggota maupun isolasi sosial. Sebuah kelompok yang tidak kohesif dapat menyebabkan anggota memiliki sikap individualis, serta tidak munculnya kelekatan antar anggota yang dapat berdampak pada lemahnya kemampuan kelompok dalam mempertahankan anggotanya. Hanum, et al (2022) juga menyampaikan bahwa kelompok yang tidak kohesif cenderung mengalami penurunan kinerja dan produktivitas. Hal tersebut terjadi karena anggota tidak mampu menjalin kerja sama yang baik sehingga dapat menyebabkan tugas terlewati dari masa tenggat serta kualitas kerja yang buruk.

Dalam meminimalisir lemahnya kohesivitas pada perusahaan di Indonesia, terdapat upaya yang dilakukan oleh International Labour Organization (ILO) dalam Program Pekerjaan Layak Negara atau DWCP dalam rentang tahun 2020-2025. Perusahaan Indonesia ingin melakukan transformasi ekonomi, sehingga untuk menjadikan Indonesia dengan perusahaan yang kohesif maka target yang harus dicapai adalah mencapai dialog sosial yang efektif untuk mendorong keberlanjutan dan kesejahteraan dunia usaha dan para pekerja, penciptaan lapangan kerja bagi kaum muda, serta meningkatkan perlindungan bagi kelompok pekerja yang rentan. Maka dari itu, ketiga fokus yang menjadi prioritas perusahaan agar pencapaian target dapat tepat sasaran. Dengan demikian, fokus dan target harus berjalan seiringan untuk mendukung tercapainya target perusahaan yang kohesif.

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini berupaya untuk menggambarkan kohesivitas kelompok pada perusahaan properti PT X. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dan dalam proses mengumpulkan datanya dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Penggunaan metode kualitatif deskriptif dikarenakan objek penelitian merupakan manusia riil.

Pemilihan narasumber dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, di mana narasumber dipilih berdasarkan kriteria yang ditentukan berdasarkan tujuan penelitian, yakni merupakan anggota aktif perusahaan properti PT X yang telah tergabung minimal dua bulan. Alasan penentuan dua bulan sebagai kriteria dikarenakan dalam kurun waktu dua bulan tersebut peneliti melihat anggota memiliki identitas kelompok yang kuat terbentuk karena intensnya interaksi yang terjalin setiap hari.

Metode pengumpulan data merupakan langkah pertama dalam mengetahui metode yang digunakan dalam mengumpulkan data sebagai syarat peneliti dalam memaparkan hasil penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi.

Sugiyono (2019) memaparkan bahwa wawancara merupakan proses tanya-jawab antara pewawancara dan narasumber dalam proses mendapatkan informasi mengenai topik yang sedang diteliti. Pada wawancara, peneliti mewawancarai 3 karyawan dari departemen *Human Resource* dan departemen *Legal* di perusahaan property PT X. Pemilihan departemen *Human Resource* dan departemen *Legal* sendiri dikarenakan kedua departemen tersebut memiliki tingkat kerjasama antar anggota yang lebih tinggi dibanding departemen-departemen lain di perusahaan properti PT X. Pertanyaan yang diajukan sebanyak kurang lebih 30 butir, antara lain seperti seberapa tertarik anggota terhadap anggota lain serta terhadap kelompoknya, seberapa bangga anggota menjadi bagian dari kelompok, komitmen dan kerjasama dalam kelompok, gambaran kepercayaan anggota terhadap anggota lain dalam menyelesaikan tugas, gambaran kekompakkan dalam kelompok, serta hubungan yang terjalin antara sesama anggota.

Sugiyono (2019) memaparkan bahwa observasi merupakan teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dengan cara mengamati peristiwa maupun fenomena penelitian secara langsung berupa perilaku serta makna perilaku itu. Pada observasi, peneliti mengamati secara langsung fenomena kohesivitas di perusahaan properti PT X.

Adapun hasil temuan dianalisis yang dilakukan dengan cara reduksi data. Sugiyono (2019) memaparkan bahwa reduksi data berarti merangkum, memilah bahasan pokok, fokus terhadap hal penting, mencari tema serta pola agar gambaran menjadi lebih jelas. Setelah proses reduksi data selesai, data diteruskan pada proses penyajian data yang merupakan kumpulan informasi secara tersusun yang memungkinkan adanya kesimpulan (Idrus, 2009). Selanjutnya pada tahap terakhir dilakukan verifikasi dan penyimpulan data. Gunawan (2016) memaparkan bahwa penyimpulan data adalah hasil dari penelitian yang menjawab fokus penelitian dari hasil analisis data yang telah dilakukan. Penyimpulan data dipaparkan secara deskriptif dan objektif dengan tetap berpedoman terhadap kajian penelitian.

**Tabel 1.** Tabel Demografi Responden

Nama	Usia	Jenis Kelamin	Asal Departemen
Putri	32	Perempuan	Legal
Ani	24	Perempuan	<i>Human Resource</i>
Intan	27	Perempuan	<i>Human Resource</i>

Tabel demografi responden yang terdiri dari 3 anggota perusahaan properti PT X

## HASIL PENELITIAN

Kohesivitas merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan kelompok, di mana kelompok dengan kohesivitas yang kuat cenderung lebih efektif dalam mencapai tujuan, cenderung dapat mempertahankan anggota dalam kelompoknya, dan dapat menghadapi

tantangan maupun perubahan dengan bijak. Semakin kohesif suatu kelompok, maka semakin kuat pula rasa persatuan dan kesatuan dalam kelompok tersebut. Kohesivitas kelompok sendiri memiliki empat komponen, yakni *social cohesion*, *task cohesion*, *perceive cohesion*, dan *emotional cohesion*. Komponen kohesivitas tersebut dapat dilihat dalam penelitian pada perusahaan properti PT X.

### **Social Cohesion**

Forsyth (2010) memaparkan bahwa *social cohesion* merupakan aspek penentu kohesivitas. *Social cohesion* merupakan dasar terbentuknya ketertarikan anggota terhadap kelompoknya. Ketika seorang individu bergabung menjadi bagian dalam sebuah kelompok karena salah satu anggota kelompok, kemungkinan kohesivitas yang terjadi akan lemah karena loyalitas kelompok hanya berpaku pada salah satu anggota tersebut. Sebaliknya, ketika seorang individu bergabung pada sebuah kelompok karena nilai dari kelompok itu sendiri, kemungkinan kohesivitas yang terjadi akan kuat karena adanya loyalitas anggota.

Kedekatan antar anggota kelompok merupakan hal menarik dalam sebuah perusahaan dikarenakan kedekatan merujuk pada tingkat hubungan yang positif antar anggota. Walaupun setiap karyawan memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing, namun hal tersebut tidak membuat mereka menjadi individualis dan terfokus pada pekerjaan sendiri. Hal tersebut terjadi pada perusahaan properti PT X, di mana anggota kelompok menyukai kebersamaan dalam kegiatan perusahaan, seperti tergambar pada acara lomba HUT RI ke-78 Agustus lalu, di mana anggota antusias dan bersemangat dalam mengikuti rangkaian acara. Selain itu, anggota melakukan komunikasi dengan anggota lain secara intens, seperti tergambar ketika satu anggota mengunjungi ruangan anggota lain untuk bercengkrama dan mengajak makan siang bersama.

*"Ya saling menyukai sama semua. Selama ini enjoy-enjoy aja sih, gitu. pola komunikasi kita ya sewajarnya teman. Ada batasan tapi tetep akrab gitu. Kalo lagi kerja ya ngomonginnya yang sesuai konteks kerja, kalo lagi istirahat atau pulang baru deh mau curhat juga boleh."* (Partisipan 1)

*"Mungkin kalo di range itu 1-10 ada di range 8, lumayan sih ya itungannya. Aku enjoy aja sih kerja di sini... hmm... karena memang gak keberatan"* (Partisipan 2)

Kedekatan yang tercipta ini menunjukkan bahwa kohesivitas dalam perusahaan properti PT X terjalin kuat hingga anggota merasa akrab satu sama lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok. Namun, kedekatan yang terjalin tetap memiliki batasan dan ruangnya tersendiri, di mana anggota tetap memiliki batasan antara pekerjaan dan ranah pribadi.

Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Putri & Miza (2018) bahwa kohesivitas yang terjalin dalam sebuah kelompok merupakan sebuah kesatuan, di mana anggota menyukai interaksi satu sama lain yang dapat dijadikan salah satu alasan untuk tetap bertahan dalam kelompok tersebut.

Dari data yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota perusahaan properti PT X memiliki ketertarikan pada anggota dalam kelompoknya. Rasa tertarik tersebut berkembang

menjadi rasa saling memiliki, rasa saling akrab sehingga aspek *social cohesion* pada perusahaan properti PT X dikatakan baik.

### **Task Cohesion**

*Task cohesion* perusahaan properti PT X terjadi ketika anggota memiliki pembagian tugas yang jelas sesuai bidangnya masing-masing sehingga tugas tersebut dapat terselesaikan sesuai harapan. Dalam pelaksanaan tugasnya, anggota perusahaan properti PT X memiliki komitmen yang teguh agar target dapat tercapai sehingga tidak menyebabkan permasalahan yang dapat berdampak pada anggota kelompok yang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdillah & Ardiansyah (2019) bahwa kohesivitas mempengaruhi tingkat komitmen dalam suatu kelompok. Kelompok dengan komitmen yang baik cenderung akan berorientasi pada tujuan bersama.

*“Komitmen aku ya menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Andaikata pun masih kepending aku masih tetap bisa mempertanggungjawabkan.”* (Partisipan 1)

*“Percaya dong, mereka kan udah expert di bidangnya masing-masing, aku yakin mereka paham sama apa yang mereka kerjain. Jadi aku percaya aja sih sama mereka”* (Partisipan 1)

*“Bantu. Ya aku bantu. Jadi ya kalo ada kesulitan kalo aku bisa ya aku pasti bantu. Kalo aku ga bisa, nanti pasti ada anggota lain yang bisa bantu. Intinya saling bantu gitu lah. Memang ada beberapa yang gak bisa tuh aku bantu sepenuhnya, jadi ya aku hanya bisa ngemotivasi lewat nyemangatin gitu.”* (Partisipan 1)

*“Kalau adayang kita gak tau, bisa tanya Ibu juga dan saling back up sih”* (Partisipan 2)

*“Aku kan disini juga selain kerja sendiri ada juga kerja sebagai tim, aku mengandalkan orang lain, itu ya aku sangat membutuhkan sikap kooperatif dari rekan kerjaku. Kalau sama-sama kooperatif ya bagus, pekerjaan dengan cepat ter...se..le..sai...kan”* (Partisipan 3)

Selain wawancara, peneliti melakukan observasi secara langsung dengan tujuan mendapatkan informasi lebih detail dan akurat melalui pengamatan. Berdasarkan hasil observasi, anggota terlihat saling menyemangati satu sama lain. Kalimat penyemangat yang seringkali peneliti dapatkan antara lain seperti “yo, bisa, yo!” dan “ayo guys, semangat... semangat!”. Anggota juga tampak membelikan minuman ketika rekan anggotanya tengah menghadapi *deadline* yang di depan mata.

Forsyth (2010) memaparkan bahwa *task cohesion* merupakan komitmen anggota untuk mencapai tujuan bersama dalam proses penyelesaian tugas. Hal ini berkaitan pada sejauh mana anggota dapat bekerjasama efektif dalam kelompok. *Task cohesion* menuntut setiap anggota untuk percaya dan memiliki rasa yakin pada sesama anggotanya sehingga tugas dapat terselesaikan dengan sukses dan tujuan kelompok dapat tercapai.

Tugas dan pekerjaan merupakan elemen paling inti dari perusahaan sehingga harus terselesaikan dengan baik dan efektif. Hal inilah yang menyebabkan anggota pada perusahaan properti PT X berkomitmen secara penuh dan bertanggung jawab atas setiap tanggungjawab yang dibebankan. Walaupun setiap anggota memiliki beban dan tanggung jawabnya masing-masing,

hal tersebut tidak membuat anggota menjadi enggan dalam membantu anggota lain menyelesaikan tugasnya. Demi terwujudnya tujuan bersama, anggota saling bahu-membahu serta tolong-menolong tanpa adanya pamrih.

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ikbar et al., (2019) menyimpulkan bahwa ketika suatu kelompok memiliki pola kerjasama yang baik akan mempengaruhi kohesivitas menjadi lebih baik.

Dari data yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa anggota perusahaan properti PT X dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan namun tidak melupakan indikator keberhasilan dari *task cohesion*.

### ***Perceive Cohesion***

Forsyth (2010) mengemukakan bahwa *perceive cohesion* merujuk pada bagaimana individu mempersepsikan tingkat kohesivitas kelompok melalui kualitas hubungan antar anggota. Dengan kata lain, *perceive cohesion* merupakan aspek di mana anggota dapat melihat kelompoknya sebagai suatu kesatuan yang menyeluruh.

Indikator keberhasilan pada *perceive cohesion* antara lain adalah adanya perasaan kebersamaan, kenyamanan dan tak segan dalam berpendapat anggota untuk tetap bertahan dalam kelompok.

“Kita tuh kompak yang gimana ya... aktif satu tim, saling bantu dalam tim,” (Partisipan 1)

“Kita lebih gampang menyampaikan atau bertanya, komunikasinya lebih banyak dan lebih gampang.

Misalnya aku minta tolong ke rekan yang lain ya tinggal bilang aja” (Partisipan 2)

“Kalau di divisiku sendiri karena kita cewek semua jadi kita lebih gampang menyampaikan atau bertanya, mereka juga terbuka sama aku sih, kalau adayang kita gak tau, bisa tanya Ibu juga dan saling back up sih” (Partisipan 3)

Selain wawancara, peneliti melakukan observasi secara langsung dengan tujuan mendapatkan informasi lebih detail dan akurat melalui pengamatan. Berdasarkan hasil observasi, ketika perusahaan properti PT X tengah melakukan *meeting* dalam sebuah proyek, anggota terlihat percaya diri dalam menyampaikan pendapatnya. Hal tersebut dibuktikan dengan cara bicara anggota yang tegas dan lugas, serta *body language* yang tegap namun tidak kaku.

Putri & Mirza (2018) menyampaikan bahwa ketika suatu kelompok secara intens melakukan interaksi dengan baik, maka dapat meningkatkan kebersamaan dan keterikatan.

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *perceive cohesion* terjadi ketika anggota kelompok merasa nyaman dengan kelompoknya, tidak takut untuk berpendapat serta terciptanya komunikasi yang intens antar anggota. Hal tersebut memberikan fakta bahwa *perceive cohesion* pada perusahaan properti PT X dapat dikatakan baik.

### ***Emotional Cohesion***

Forsyth (2010) mengemukakan bahwa *emotional cohesion* melibatkan perasaan positif antar anggota kelompok. *Emotional cohesion* dapat menciptakan ikatan emosional antar anggota kelompok.

Pada *emotional cohesion*, indikator keberhasilan yang perlu dicapai adalah perasaan dekat dengan anggota dalam kelompok.

*“Deket sebagai rekan kerja, deket sebagai keluarga, ya pokoknya akrab lah menurut aku. Tapi tetep aja sih ada batasannya, kayak yang aku jelasin tadi di awal itu, akrab tapi ada batasan.”* (Partisipan 1)

*“Mmm... apa ya... aku akrab ya akrab, tapi kan dibatasin. Ada boundariesnya, aku set boundaries. Kalau main ya main biasa, ngomongin pekerjaan pun ya tinggal ngobrol. Tapi kalau sampe curhat urusan pribadi terus sampe cerita-cerita personal gitu aku sih nggak ya, karena aku set boundaries, aku masih pilah-pilah mana yang bisa kubagikan ke rekan kerja dan mana yang seharusnya aku keep sendiri. Karena kan seakrab-akrabnya kita tapi tetep aja kan gak semua hal harus kita share secara blak-blakan dan terang-terangan. Tapi kalau terbuka sih ya terbuka, tapi gak seterbuka itu. Balik lagi, ya itu, aku terbuka tapi masih keep boundaries-boundaries supaya gak kebablasan.”* (Partisipan 3)

Sejalan dengan pernyataan yang disampaikan pula oleh Carron & Brawley (2012) bahwa kohesi dimensi afektif yang dapat dilihat ikatan sosial maupun kesatuan tugas yang berkembang dalam kelompok secara menyenangkan bagi anggotanya. Pada perusahaan properti PT X, hal ini dibuktikan dengan anggota yang merasa adanya keterikatan dengan anggota lainnya seperti terciptanya rasa percaya satu sama lain serta saling mendukung.

*Emotional cohesion* pada perusahaan properti PT X memang ada, namun hal tersebut hanya sebatas relasi antar rekan kerja. Walaupun relasi yang terbatas pada rekan kerja saja, hal tersebut tidak membuat anggota dalam kelompok menjadi tidak akrab satu sama lain.

## **PEMBAHASAN**

Kohesivitas kelompok merupakan suatu fenomena yang menentukan seberapa kuat kelompok dalam berbagai kondisi. Ketika kelompok memiliki kohesivitas, maka kelompok tersebut cenderung kuat dan stabil (Valent, et al., 2018)

Anggota perusahaan properti PT X memiliki latar belakang yang berbeda-beda seperti adanya perbedaan usia yang jauh, perbedaan agama, suku, budaya, bahasa, dan pendidikan, namun suatu hal yang unik karena dari perbedaan itu lah kohesivitas dari perusahaan properti PT X muncul. Fenomena ini mematahkan pernyataan dari Qomaria, et al., (2015) bahwa kelompok yang memiliki anggota homogen cenderung lebih kohesif dibanding kelompok dengan anggota heterogen.

Penelitian ini dibatasi pada pembahasan mengenai kohesivitas kelompok pada perusahaan properti PT X.

Forsyth (2010) menyampaikan bahwa kohesivitas memiliki empat aspek, yakni *social cohesion*, *task cohesion*, *perceive cohesion*, dan *emotional cohesion*. Empat dari aspek kohesivitas tersebut dimiliki oleh perusahaan properti PT X. Sebagaimana hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan dari Faturochman (2006) bahwa sebuah kelompok dikatakan kohesif apabila memiliki ciri-ciri seperti adanya komitmen yang kuat, bekerjasama secara efektif dengan sesama anggotanya, serta memiliki tujuan dalam kelompok.

Carron & Brawley (2012) mengemukakan bahwa dalam penerimaan proposisi, kohesi merupakan suatu konstruk multidimensi yang tidak berarti menerima premis bahwa dimensi tertentu berada dalam posisi yang sama pada jenis kelompok yang sama. Tidak masuk akal untuk mengharapkan apabila suatu kelompok memiliki ikatan yang kuat pada dimensi *task cohesion*, namun berada dalam konflik terbuka dari perspektif *social cohesion*. Sebaliknya, apabila suatu kelompok memiliki ikatan kuat pada *social cohesion* namun sama sekali tidak memiliki *task cohesion*. Bahkan untuk meneliti kohesivitas dalam suatu kelompok, perlu diperhatikan fakta bahwa sifat kohesi kelompok bersifat multidimensi dan dinamis sehingga dalam sebuah kelompok semua dimensi tidak selalu tercipta secara merata dan setara pada titik tertentu dalam proses keberlangsungan kelompok. Sehingga pada hasil penelitian kohesivitas pada perusahaan properti PT X terdapat satu dimensi kohesivitas yang paling dominan yakni *task cohesion*. Hal tersebut dikarenakan semua indikator keberhasilan dari *task cohesion* dapat diwujudkan dan diimplementasikan dengan kuat.

Menurut Forsyth (2010), ketertarikan dan kebanggan terhadap kelompok tidak selalu cukup dalam menciptakan situasi yang kohesif tanpa adanya *task cohesion*. Kohesi lebih banyak berkaitan dengan kesediaan anggota untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan kelompok dibandingkan hubungan interpersonal yang mendalam.

Awalnya perusahaan properti PT X terdiri dari kumpulan individu yang tidak saling mengenal satu sama lain mungkin akan berkembang walaupun awalnya bersatu adalah untuk menyelesaikan tugas pada dimensi *task cohesion*. Namun, setelah dasar tugas untuk menciptakan interaksi dan persatuan kelompok menjadi satabil (setelah jangka waktu yang lama dan pengembangna kelompok), dan para anggota percaya bahwa kelompok tersebut berfungsi dengan baik, mereka mungkin akan meluangkan waktu untuk berinteraksi dengan anggota lain dalam konteks *social cohesion* dengan menjadi akrab di uar apa yang mereka kontribusikan pada pekerjaan, dan dengan demikian mengembangkan aspek-aspek yang lebih tinggi dari *social cohesion* seperti *emotional cohesion* maupun *perceive cohesion* (Carron & Brawley, 2012).

Pada perusahaan properti PT X, *task cohesion* semakin terbukti kuat ketika anggota kelompok dapat fokus mengerjakan tugasnya masing-masing serta terjalannya kerjasama antar anggota ketika mereka saling mengkoordinasikan upaya-upaya dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, *task cohesion* dari PT X juga memiliki tingkat keberhasilan kolektif yang ditandai dengan rasa saling percaya satu sama lain dalam upaya mencapai tujuan bersama dan mengatasi tantangan bersama.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tran, et al., (2018) bahwa hubungan antar anggota dapat menghasilkan komunikasi yang baik sehingga terjadinya peningkatan kohesivitas yang dapat memberikan dampak baik bagi perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa *task cohesion* dalam perusahaan properti PT X terjadi karena setiap anggota memiliki komitmen teguh atas setiap beban dan kewajiban yang diemban sehingga tugas dapat terselesaikan dengan baik atas dasar tanggungjawab. Selain itu, anggota perusahaan properti PT X memiliki kesepakatan bersama dalam pembagian tugas. Hal ini membuat tugas dapat terselesaikan lebih efektif dan kondusif. Kerjasama yang tercipta pun baik ketika anggota saling menolong dan bahu-membahu dalam proses menyelesaikan tugas. Hal lain yang membuat *task cohesion* dapat tercipta dengan kuat juga dikarenakan adanya kepercayaan anggota terhadap anggota lain dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan bagianya masing-masing. Namun, hal utama yang paling mendasari terciptanya *task cohesion* tentunya karena anggota perusahaan properti PT X memiliki keinginan yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kohesivitas kelompok sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan untuk memperkuat kesatuan yang menciptakan ketertarikan dan keterikatan. Perusahaan properti PT X merupakan kelompok yang memiliki kohesivitas kuat. Hal tersebut dibuktikan dengan terpenuhinya empat aspek kohesivitas yakni *social cohesion*, *task cohesion*, *perceive cohesion* dan *emotional cohesion*. Dari keempat aspek tersebut, *task cohesion* merupakan aspek paling dominan yang terjadi pada perusahaan properti PT X yang ditandai dengan tercapainya indikator-indikator keberhasilan, yakni: komitmen terhadap tugas, sepakat dalam tugas, melakukan tugas bersama, percaya akan kemampuan anggota kelompok untuk menyelesaikan tugas.

Saran yang dapat disampaikan yakni perusahaan dapat senantiasa mempertahankan kohesivitas yang telah tercipta dengan kuat. Upaya yang dapat dilakukan dalam mempertahankan kohesivitas yang telah tercipta dapat dilakukan dengan cara meningkatkan interaksi sosial serta kebersamaan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan. Selain itu, penelitian ini berfokus pada variabel kohesivitas kelompok, sehingga adapun saran bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai kohesivitas, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai kohesivitas yang terjadi pada kelompok penelitian serta hasil penelitian yang lebih bervariatif. Peneliti selanjutnya pun dapat melakukan penelitian mengenai kohesivitas pada kelompok selain perusahaan properti.

## DAFTAR ACUAN

- Abdillah, R., & Ardiansyah, A. Y. (2019). Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa. *Jurnal Spirits*, 9(2), 35–46. <https://doi.org/10.30738/spirits.v9i2.6325>
- Adeleke, O. B., Jianguo, D., & Uchechi, O. (2015). The Impact of Group Cohesiveness on Organizational Performance: The Nigerian Case. *International Journal of Business and Management*, 10(6), 146-154. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n6p146>
- Carron, Bray & Eys. (2002). Team Cohesion and Team Success in Sport. *Journal of Sports Science*, 20, 119. <https://doi.org/10.1080/026404102317200828>
- Carron & Brawley. (2012). Cohesion: Conceptual and Measurement Issues. *Sage Journals*. 43(6), 727-756. <https://doi.org/10.1177/1046496412468072>
- Delani, D. M., & Mubarak, A. (2019). Kontribusi Kohesivitas Kelompok terhadap Work Engagement pada Aviation Security Bandara Husein Sastranegara, 5(2), 892-899. <http://dx.doi.org/10.29313/.v0i0.17831>
- Faturochman. (2006). Pengantar psikologi sosial, buku pegangan tentang psikologi sosial yang Lebih padat, jelas dan mudah dipahami (1st ed.). Penerbit: Pinus.
- Forsyth, D.R. (2010). Group Dynamics 5th ed. USA: Cengage Learning
- ibtimes.id. Agusliadi. Manusia Digital (1): Benarkah Semakin Individualistik?. 30 November 2023. Dikutip dari <https://ibtimes.id/manusia-digital-1-benarkah-semakin-individualistik/>
- Ikbar, Nurrahmi, F., & Syam, H. M. (2019). Kohesivitas Pada Kelompok Jamaah Tabligh. *Jurnal Komunikasi Global*, 8(2), 258–270
- Imam Gunawan. (2016). Metode Penelitian Kualitatif, Teori & Praktik, Jakarta: Bumi Aksara
- Indra, D., Iskandar, Y., & Faruk, M. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kohesivitas dalam Kelompok Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II-B Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 193-205
- Hanggardewa, A. A. (2018). Hubungan Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Periode 2017. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3), 1–5
- Hanum, F., Yoandra, R., Putri, Z., Humaedi, S. (2022). Pentingnya Tingkat Kohesivitas Terhadap Kinerja Kelompok Forum Komunikasi Mahasiswa Kesejahteraan Sosial Regional Jawa Barat, *Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(1), 106-115, DOI: 10.24198/focus.v5i1.40390
- Harahap, E. R., Novliadi, F., & Leila, G. (2014). Peranan Kohesivitas Kelompok dan Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Sumatra Utara*, 52-62. 10.31289/analitika.v5i1.818

- Muhammad Idrus. (2009). Metode Penelitian Ilmu Sosial, Yogyakarta: Penerbit Erlangga
- Mulyana, S., Octavianti, M., Bajari A. (2016). Sosialisasi Kebijakan Penghapusan Human Trafficking Di Kabupaten Indramayu. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 1(1), 95-112. <https://doi.org/10.24198/jmk.v1i1.10063>
- Nitisemito. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia. Indonesia, Jakarta.
- Nooralam, G, I,. (2015). Kohesivitas Kelompok dalam Komunitas Virtual Kaskus Regional Malang. *Journal of Communication Science*. 2(3), 1–10
- Putri, M., Mirza. (2018). Kohesivitas Kelompok Dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan. *Seurune, Jurnal Psikologi Unsyiah*, 1(1), 1-17
- Purwaningtyastuti, Savitri, A. (2020). Kohesivitas Kelompok Ditinjau dari Interaksi Sosial Dan Jenis Kelamin pada Anak-Anak Panti Asuhan, *Philanthropy Journal of Psychology*, 4(2), 118-127
- Qomaria, N., Musadieq, M. A., & Susilo, H. (2015). Peran Kohesivitas Kelompok untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Konduksif (Studi pada PT. Panca Mitra Multi Perdana Situbondo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 77-85.
- Robbins, Stephen. (2012). Perilaku Organisasi (2nded.). Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. (2017). Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sugiyono. (2019). Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Sustance, F., & Syafiq, M. (2018). Kohesivitas pada Komunitas Vespa (Studi Kasus Rosok Scooter Jahanam). *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 5(1), 1-6.
- Tran, K. T., Nguyen, P. V., Dang, T. T. U., & Ton, T. N. B. (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. *Behavioral Sciences*, 8(12), 1-21.<https://doi.org/10.3390/bs8120109>
- Valent, E.P., Sugiyarti, G., & Hikmah. (2018). Working group cohesiveness of antecedent for successful for performance. *Scholars Journal of economics, Bussiness and Management*, 5(12), 1141-1149
- Walgito, B. 2003. Psikologi sosial. Yogyakarta: Andi