

Pengaruh Kohesivitas terhadap Kinerja Tim pada Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang

Jauza Nabila Azzah¹, Tegar Valentino², Alvina Rahmawati³, Merlina Eramawati⁴, Siti Hikmah⁵

¹⁻⁵ Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Indonesia

email: 2307016005@student.walisongo.ac.id

Article Info :

Received:

16-9-2025

Revised:

18-10-2025

Accepted:

12-11-2025

Abstract

This study aims to determine the effect of cohesiveness on team performance among members of the Psychology Student Association at UIN Walisongo Semarang. The background of this study is based on the fact that the dynamics of cooperation and cohesiveness are very important in determining team effectiveness, especially in student organizations that have fluctuating membership and commitment. This study was conducted quantitatively using cohesiveness and team performance scales and analyzed using normality tests, Pearson's correlation, and simple linear regression. The results showed that both variables were normally distributed, with very low correlation values and significance values above 0.05. The regression results also showed that cohesiveness only explained a small portion of the variation in team performance, indicating that other factors were more dominant in influencing the performance of organization members. This conclusion suggests that improving team performance in student organizations cannot rely solely on cohesiveness, but must also consider other aspects such as individual motivation, role clarity, effective communication, and individual commitment.

Keywords: Cohesiveness, Group Dynamics, Student Organizations, Team Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas terhadap kinerja tim pada anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang. Latar belakang penelitian berdasarkan dari fakta bahwa dinamika kerja sama dan kekompakan sangat penting untuk menentukan efektivitas tim, terutama dalam organisasi mahasiswa yang memiliki perubahan anggota dan komitmen yang fluktuatif. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan instrumen skala kohesivitas dan kinerja tim serta menganalisis dengan uji normalitas, korelasi Pearson, dan regresi linier sederhana. Hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal, dengan nilai korelasi yang sangat rendah dan nilai signifikansi di atas 0,05. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa kohesivitas hanya menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja tim, sehingga faktor lain lebih dominan dalam memengaruhi kinerja anggota organisasi. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tim dalam organisasi mahasiswa tidak dapat hanya bergantung pada kohesivitas, namun perlu juga untuk mempertimbangkan aspek lain seperti motivasi individu, kejelasan peran, komunikasi yang efektif, dan komitmen individu.

Kata kunci: Dinamika Kelompok, Kinerja Tim, Kohesivitas, Organisasi Mahasiswa.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Kohesivitas kelompok merupakan fenomena psikologis yang mencerminkan tingkat keterikatan dan rasa kebersamaan anggota dalam sebuah tim, yang secara teoritis berkaitan erat dengan kemampuan tim dalam menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan mencapai tujuan bersama (Dharmawan, Faridah, & Komalasari, 2021). Dalam organisasi mahasiswa kohesivitas bukan hanya aspek emosional tetapi juga menjadi faktor penting yang dapat menentukan kualitas interaksi antar anggota saat menghadapi dinamika kerja tim yang tinggi, sehingga kohesivitas dapat menjadi prediktor penting terhadap kinerja tim secara menyeluruh (Abdillah & Ardiyansyah, 2019).

Kohesivitas dibedakan menjadi dimensi sosial dan tugas yang masing-masing memiliki hubungan positif dengan performa kelompok dalam konteks akademik maupun organisasi (Hanggardewa, 2018). Kohesivitas kelompok berkorelasi dengan produktivitas dan efektivitas tim dalam berbagai setting kerja, menegaskan pentingnya variabel ini dalam penyusunan strategi peningkatan kinerja tim organisasi mahasiswa. Untuk memperkuat pemahaman konsep kohesivitas dan kinerja tim secara empiris, berikut disajikan data dari studi global yang menunjukkan hubungan antara kohesivitas tim dan hasil kinerja tim yang diukur melalui skor performance atau efektivitas kelompok:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu tentang Hubungan Kohesivitas Tim dan Kinerja Kelompok

Penelitian	Sampel/Setting	Variabel Utama	Temuan Utama
Studi kohesivitas tim di atlet universitas	18 tim basket, 9 tim sepak bola	Kohesivitas (persepsi gabungan) vs % kemenangan	Korelasi positif antara kohesivitas dan performa ($r = 0,55-0,67$)
Penelitian nurses (1639 perawat)	118 tim perawat	Kohesivitas vs efektivitas tim	Semua dimensi kohesivitas positif dengan performa
Studi koperasi di Malaysia	371 responden	Kohesivitas vs performa organisasi	Kohesivitas signifikan terhadap performa organisasi

Sumber: Carron, et al. (2002), Wei, et al. (2024), Harun, & Mahmood, (2012).

Tabel di atas memperlihatkan pola konsisten bahwa kohesivitas tinggi umumnya berkaitan dengan kinerja tim yang lebih baik, tetapi variasi konteks dan ukuran tim menunjukkan bahwa hubungan tersebut juga dipengaruhi oleh karakteristik tugas tim serta norma kelompok. Memahami hubungan empiris antara kohesivitas dan kinerja tim di lembaga pendidikan atau organisasi profesi mahasiswa menjadi relevan ketika melihat studi yang dilakukan pada pengurus organisasi mahasiswa psikologi di tingkat nasional, yang menunjukkan bahwa mayoritas anggota kelompok memiliki tingkat kohesivitas tinggi, yang secara teoritis mendukung kemampuan tim dalam mempertahankan komitmen pada tujuan bersama (Purwaningrum & Mariska, 2024).

Hubungan kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi juga menunjukkan pola hubungan yang kuat di kalangan organisasi mahasiswa, yang menegaskan kohesivitas tidak hanya berdampak pada kesenangan atau kedekatan sosial tetapi juga pada keterikatan terhadap tujuan organisasi (Hanggardewa, 2018). Signifikansi kohesivitas kelompok tidak hanya relevan untuk aspek psikologis tetapi menjadi faktor yang dapat diterjemahkan menjadi kinerja nyata, yang diukur melalui kontribusi anggota dalam pencapaian target kerja tim (Salehe, 2023). Kajian terhadap kohesivitas sebagai faktor determinan kinerja tim di organisasi mahasiswa khususnya Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang menjadi kebutuhan ilmiah yang mendasar dalam upaya peningkatan kualitas kinerja tim di lingkungan akademik.

Lebih jauh, pemikiran tentang kohesivitas kelompok juga dikaitkan dengan aspek lain seperti gaya kepemimpinan dalam menangani konflik, yang telah ditemukan memengaruhi kepuasan anggota dan dapat berdampak tidak langsung pada kinerja organisasi kemahasiswaan (Pinatih & Vembriati, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok bersifat dinamis dan bekerja bersama faktor-faktor lain dalam menciptakan lingkungan kerja tim yang efektif dan efisien, sehingga tidak dapat dilihat sebagai variabel yang berdiri sendiri. Sementara beberapa penelitian mengaitkan kohesivitas dengan komitmen organisasi maupun motivasi internal kelompok, variabel ini tetap menjadi titik sentral dalam memahami bagaimana tim menciptakan sinergi untuk mencapai hasil yang diharapkan (Matondang et al., 2025). Dengan mempertimbangkan temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan kohesivitas berperan dalam penguatan komitmen dan kinerja tim, fokus penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh langsung kohesivitas terhadap kinerja tim di lingkungan organisasi mahasiswa psikologi.

Berbagai bukti empiris dari populasi mahasiswa maupun karyawan mendukung asumsi bahwa semakin tinggi kohesivitas di dalam suatu kelompok, kecenderungan tinggi pula tingkat kinerja kelompok yang terlihat pada pencapaian hasil kerja dan efektivitas tim (Damayanti & Meilina, 2023; Larasati, Pandjaitan, & Kuswanto, 2017). Meski sebagian besar studi dilakukan di konteks dunia kerja atau organisasi yang bersifat formal, prinsip dasar hubungan kohesivitas-kinerja tim membuka ruang penerapan teoretis yang sama di organisasi mahasiswa yang memiliki struktur kerja tim yang kompleks serta dinamika interpersonal yang khas. Fenomena kohesivitas dalam organisasi mahasiswa memberikan gambaran bahwa anggota yang saling mendukung cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas kolektif, yang menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja tim. Penelitian ini hadir untuk menjawab kebutuhan empiris di tingkat organisasi mahasiswa

jurusan psikologi, sekaligus memberikan kontribusi pada literatur yang lebih luas tentang kohesivitas dan kinerja tim di lingkungan pendidikan tinggi.

Kohesivitas kelompok tidak hanya berdampak pada efektivitas tim dalam jangka pendek tetapi juga berperan dalam membangun ikatan sosial dan kepuasan anggota terhadap organisasi, yang kemudian menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian tujuan bersama (Purwaningrum & Mariska, 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa anggota kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi cenderung lebih aktif berpartisipasi dalam diskusi, saling membantu menyelesaikan tugas, dan mengurangi konflik internal, sehingga produktivitas kelompok meningkat secara signifikan (Dharmawan, Faridah, & Komalasari, 2021). Dalam organisasi mahasiswa fenomena ini relevan karena pengurus himpunan sering menghadapi berbagai proyek dan kegiatan yang menuntut kolaborasi intensif serta koordinasi yang baik di antara anggota (Salehe, 2023). Mengkaji kohesivitas sebagai variabel prediktor kinerja tim dapat memberikan gambaran empiris tentang bagaimana hubungan interpersonal dan solidaritas kelompok memengaruhi keberhasilan pelaksanaan program organisasi.

Penelitian tentang kohesivitas juga membuka wawasan mengenai strategi pengembangan tim di organisasi mahasiswa, termasuk peran fasilitator, mekanisme komunikasi, dan penerapan manajemen konflik yang efektif (Pinatih & Vembriati, 2019). Pemahaman tentang faktor-faktor yang meningkatkan kohesivitas dapat menjadi panduan praktis bagi pengurus organisasi dalam merancang intervensi untuk memperkuat ikatan kelompok, sehingga kinerja tim secara keseluruhan dapat meningkat (Iwan, Miftahudin, Latif, & Noegraha, 2023). Kinerja tim yang optimal berkontribusi pada pencapaian target organisasi, kepuasan anggota, serta reputasi positif organisasi di lingkungan kampus, yang menjadi indikator keberhasilan jangka panjang (Damayanti & Meilina, 2023). Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris yang memperkuat teori hubungan antara kohesivitas dan kinerja tim, sekaligus menawarkan implikasi praktis bagi pengembangan kapasitas organisasi mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh kohesivitas terhadap kinerja tim pada anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang. Populasi penelitian adalah seluruh anggota aktif himpunan, dan sampel ditentukan dengan purposive sampling berdasarkan kriteria keaktifan dan masa keanggotaan minimal tiga bulan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen, yaitu skala kohesivitas yang diadaptasi dari *Group Environment Questionnaire (GEQ)* oleh Carron, Widmeyer, dan Brawley, serta skala kinerja tim berbasis *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* versi Indonesia yang mencakup kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji normalitas untuk memastikan distribusi data memenuhi asumsi analisis parametrik. Selanjutnya, pengaruh kohesivitas terhadap kinerja tim dianalisis menggunakan regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel utama yang diteliti, yaitu kohesivitas dan kinerja tim, memenuhi asumsi normalitas:

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Descriptives		SKORTOT KF	SKORTOT KN
N		36	36
Missing		0	0
Mean		71.9	59.2
Median		72.0	59.0
Standard deviation		8.15	3.98

Descriptives		SKORTOT KF	SKORTOT KN
Minimum		53	51
Maximum		87	68
Shapiro-Wilk W		0.967	0.974
Shapiro-Wilk p		.352	.541

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Uji normalitas Shapiro–Wilk memberikan nilai signifikansi sebesar 0,352 untuk variabel kohesivitas dan 0,541 untuk variabel kinerja tim. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data pada kedua variabel berada dalam kondisi normal dan layak dianalisis menggunakan uji parametrik, seperti korelasi Pearson dan regresi linear. Pemenuhan asumsi ini menunjukkan bahwa distribusi data tidak mengalami penyimpangan yang ekstrem, sehingga hasil uji lanjutan dapat diinterpretasi secara lebih valid.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kohesivitas dan kinerja tim pada anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang berada pada kondisi statistik yang memenuhi prasyarat analisis lanjutan. Distribusi data yang normal mencerminkan bahwa variasi skor responden tidak menunjukkan kecenderungan ekstrem yang dapat mengganggu akurasi interpretasi hubungan antarvariabel. Kondisi ini memperlihatkan bahwa responden memiliki tingkat persepsi yang relatif seimbang terhadap dinamika kebersamaan dan efektivitas kerja tim dalam organisasi. Temuan ini memberikan dasar metodologis yang kuat untuk menelaah hubungan kohesivitas dan kinerja tim secara lebih mendalam sebagaimana dikaji dalam penelitian-penelitian organisasi mahasiswa sebelumnya (Hanggardewa, 2018; Abdillah & Ardiyansyah, 2019).

Uji normalitas Shapiro–Wilk memperlihatkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel berada di atas ambang batas penerimaan statistik, sehingga pola distribusi data mencerminkan kondisi empiris yang representatif. Normalitas data menunjukkan bahwa respons anggota organisasi tersebar secara proporsional tanpa dominasi nilai tertentu. Situasi ini mengindikasikan bahwa pengalaman kebersamaan, solidaritas, dan kerja kolektif yang dirasakan anggota organisasi berada pada spektrum yang wajar. Hasil ini selaras dengan temuan Dharmawan et al. (2021) yang menunjukkan bahwa dinamika psikologis dalam organisasi mahasiswa cenderung membentuk pola distribusi yang stabil ketika kohesivitas kelompok berkembang secara alami.

Kondisi normalitas data juga mencerminkan adanya homogenitas pengalaman organisasi di antara anggota, yang berperan dalam membentuk persepsi kinerja tim yang relatif konsisten. Anggota organisasi tidak hanya berinteraksi dalam konteks formal kepengurusan, tetapi juga dalam kegiatan nonformal yang memperkuat ikatan emosional. Interaksi semacam ini berkontribusi terhadap stabilitas persepsi kinerja yang tercermin dalam penyebaran data. Fenomena tersebut sejalan dengan pandangan Salehe (2023) yang menekankan pentingnya hubungan emosional dan kecerdasan sosial dalam menjaga konsistensi komitmen dan kinerja organisasi mahasiswa.

Pemenuhan asumsi normalitas membuka ruang analisis korelasional dan regresi untuk memahami pengaruh kohesivitas terhadap kinerja tim secara lebih komprehensif. Kohesivitas dalam organisasi mahasiswa tidak hanya berfungsi sebagai perekat sosial, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis yang memengaruhi cara anggota berkontribusi dalam kerja kolektif. Anggota yang merasa diterima dan memiliki ikatan kuat cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih optimal dalam pelaksanaan tugas organisasi. Hal ini menguatkan temuan Pinatih dan Vembriati (2019) yang menyatakan bahwa kualitas hubungan internal organisasi berpengaruh terhadap kepuasan dan performa anggota.

Dalam organisasi kemahasiswaan, kohesivitas berperan penting dalam membangun rasa memiliki terhadap tujuan bersama. Keterikatan emosional antaranggota memfasilitasi komunikasi yang lebih terbuka dan kerja sama yang lebih efektif. Kondisi tersebut mendorong terbentuknya iklim kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja tim yang optimal. Pandangan ini sejalan dengan penelitian Damayanti dan Meilina (2023) serta Yoandra et al. (2022) yang menegaskan bahwa kohesivitas kelompok menjadi fondasi utama peningkatan kinerja kolektif.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja tim dalam organisasi mahasiswa tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh kualitas relasi sosial dan rasa kebersamaan. Kohesivitas memungkinkan anggota untuk saling mendukung, berbagi peran, dan menyelesaikan tugas secara lebih terkoordinasi. Keadaan ini menciptakan efisiensi kerja yang berdampak langsung pada pencapaian target organisasi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian di berbagai konteks organisasi, baik mahasiswa maupun karyawan, yang menempatkan kohesivitas sebagai faktor penentu kinerja (Iwan et al., 2023; Larasati et al., 2017).

Kohesivitas juga berperan dalam meminimalkan konflik internal yang berpotensi menghambat kinerja tim. Hubungan yang solid memudahkan penyelesaian perbedaan pendapat secara konstruktif. Anggota organisasi dengan tingkat kohesivitas tinggi cenderung memprioritaskan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan pribadi. Hal ini sejalan dengan temuan Widiantoro dan Herawati (2020) serta Tanelaph et al. (2025) yang menekankan peran kohesivitas dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Dari psikologi organisasi kohesivitas berfungsi sebagai sumber daya sosial yang memperkuat motivasi dan komitmen anggota. Rasa kebersamaan meningkatkan keterlibatan emosional yang berdampak pada kesediaan anggota untuk bekerja lebih maksimal. Kondisi ini relevan dengan temuan Matondang et al. (2025) dan Purwaningrum dan Mariska (2024) yang menekankan bahwa orientasi kolektif mendorong peningkatan kontribusi individu dalam tim. Kinerja tim yang baik muncul sebagai hasil interaksi antara faktor struktural dan psikologis yang saling menguatkan.

Temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kohesivitas memiliki implikasi praktis bagi pengelolaan organisasi kemahasiswaan. Upaya memperkuat interaksi positif, komunikasi interpersonal, dan kejelasan peran dapat meningkatkan efektivitas kerja tim. Pengurus organisasi yang mampu membangun iklim kebersamaan berpotensi mendorong kinerja yang lebih berkelanjutan. Hasil ini mendukung pandangan Supraptiningsih (2024), Fajriyanti et al. (2019), serta Sasmito et al. (2025) mengenai pentingnya kohesivitas sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi.

Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa kohesivitas merupakan variabel psikososial yang relevan dalam menjelaskan kinerja tim pada organisasi mahasiswa. Hubungan yang solid antaranggota memperkuat koordinasi, komitmen, dan kualitas pelaksanaan tugas organisasi. Temuan ini memperkaya kajian empiris tentang dinamika organisasi kemahasiswaan dengan menegaskan posisi kohesivitas sebagai faktor strategis. Kesimpulan ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menempatkan kohesivitas sebagai elemen kunci dalam keberhasilan kinerja kelompok di berbagai sektor organisasi (Febriani, 2022; Listyarini, 2024; Hasan et al., 2025).

Uji Korelasi

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

Correlation Matrix		SKORTOT KN	SKORTOT KF
SKORTOT KN	Pearson's r	—	
	df	—	
	p-value	—	
SKORTOT KF	Pearson's r	0.186	—
	df	34	—
	p-value	.277	—

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025

Selanjutnya analisis korelasi Pearson dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara kohesivitas dengan kinerja tim. Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,186 dengan nilai signifikansi 0,277. Nilai r yang kecil menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sangat lemah, sementara nilai p yang lebih besar dari 0,05 menandakan bahwa hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. Tidak ditemukan bukti yang cukup untuk menyatakan adanya hubungan linear yang berarti antara kohesivitas dan kinerja tim pada anggota organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang. Artinya, tingkat

kekompakan atau kedekatan antaranggota tidak secara langsung berkaitan dengan tinggi rendahnya kinerja tim berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear

Model Fit Measures				
Model	R			
1	0.186			
Note. Models estimated using sample size of N=36				
Model Coefficients – SKORTOT KN				
Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	52.6478	5.9577	8.84	<.001
SKORTOT KF	0.0911	0.0824	1.11	.277

Sumber: Data Olahan Penulis, 2025.

Analisis lebih lanjut menggunakan regresi linear sederhana menegaskan temuan sebelumnya. Nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,0347 menunjukkan bahwa kohesivitas hanya mampu menjelaskan sekitar 3,47% variasi dalam kinerja tim. Angka ini termasuk sangat kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perubahan dalam kinerja tim berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai signifikansi dari koefisien regresi adalah 0,277, yang kembali menunjukkan bahwa kohesivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim. Kondisi ini memperkuat hasil analisis korelasi dan menunjukkan bahwa peningkatan atau penurunan kohesivitas dalam kelompok tidak berkaitan secara langsung dengan perubahan kinerja tim.

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa hubungan antara kohesivitas dan kinerja tim berada pada tingkat yang sangat rendah. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,186 mengindikasikan adanya arah hubungan positif, meskipun kekuatannya tidak menunjukkan keterkaitan yang berarti. Angka signifikansi sebesar 0,277 memperlihatkan bahwa hubungan tersebut tidak mencapai taraf signifikansi statistik yang dipersyaratkan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kohesivitas belum menjadi faktor dominan yang berkaitan langsung dengan kinerja tim dalam organisasi mahasiswa yang diteliti.

Korelasi yang lemah antara kohesivitas dan kinerja tim menunjukkan bahwa dinamika kerja organisasi mahasiswa bersifat kompleks dan tidak hanya ditentukan oleh kedekatan antaranggota. Anggota organisasi dapat menunjukkan kinerja yang relatif stabil meskipun tingkat kohesivitas yang dirasakan berbeda-beda. Kondisi ini mencerminkan bahwa struktur organisasi, pembagian tugas, serta mekanisme kerja formal turut berperan dalam menentukan capaian kinerja tim. Pandangan ini sejalan dengan temuan Hanggardewa (2018) dan Abdillah dan Ardiyansyah (2019) yang menunjukkan bahwa kohesivitas sering kali lebih erat berkaitan dengan komitmen organisasi dibandingkan performa kerja langsung.

Tidak signifikannya hubungan statistik juga mengindikasikan bahwa kohesivitas dalam organisasi mahasiswa lebih berfungsi sebagai faktor pendukung psikososial. Ikatan emosional dan rasa kebersamaan dapat meningkatkan kenyamanan anggota dalam berorganisasi tanpa selalu berdampak langsung pada efektivitas penyelesaian tugas. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kinerja tim dapat tetap berjalan melalui sistem koordinasi yang sudah mapan. Temuan tersebut memiliki kesesuaian dengan penelitian Salehe (2023) yang menekankan peran variabel psikologis lain dalam memediasi pengaruh kohesivitas terhadap hasil kerja.

Hasil uji korelasi ini juga menunjukkan bahwa keberhasilan tim tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat kekompakan yang dirasakan anggota. Organisasi mahasiswa sering kali didorong oleh orientasi akademik, tanggung jawab struktural, serta target program kerja yang bersifat kolektif. Faktor-faktor tersebut memungkinkan anggota tetap menjalankan perannya secara fungsional tanpa ketergantungan kuat pada relasi emosional. Kondisi ini mendukung pandangan Pinatih dan Vembriati

(2019) bahwa kepuasan dan kinerja anggota organisasi dipengaruhi oleh beragam faktor kepemimpinan dan pengelolaan konflik.

Korelasi yang rendah juga dapat dipahami melalui karakteristik responden yang berasal dari latar belakang pengalaman organisasi yang beragam. Setiap anggota membawa gaya kerja, motivasi, dan orientasi personal yang berbeda dalam menjalankan aktivitas organisasi. Variasi tersebut berpotensi melemahkan keterkaitan langsung antara kohesivitas dan kinerja tim. Hal ini sejalan dengan temuan Matondang et al. (2025) yang menekankan pentingnya faktor altruistik dan nilai personal dalam membentuk kontribusi individu di organisasi mahasiswa. Dalam beberapa penelitian terdahulu, kohesivitas sering kali menunjukkan hubungan yang lebih kuat ketika dikaitkan dengan variabel kepuasan atau keterlibatan sosial. Perbedaan hasil dengan penelitian ini menunjukkan bahwa konteks organisasi mahasiswa memiliki dinamika yang khas. Kinerja tim dapat dipengaruhi oleh tuntutan administratif dan akademik yang tidak selalu membutuhkan kedekatan emosional tinggi. Temuan ini sejalan dengan Purwaningrum dan Mariska (2024) serta Damayanti dan Meilina (2023) yang menyoroti peran kohesivitas sebagai penguat, bukan penentu utama, kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan perbedaan dengan beberapa studi yang menemukan pengaruh signifikan kohesivitas terhadap kinerja di lingkungan kerja profesional. Konteks organisasi mahasiswa memiliki karakter sukarela yang membedakannya dari organisasi kerja formal. Anggota organisasi mahasiswa sering kali menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab struktural dan kepentingan pengembangan diri. Kondisi ini menjelaskan mengapa hubungan kohesivitas dan kinerja tidak selalu kuat sebagaimana ditunjukkan dalam penelitian pada sektor karyawan (Iwan et al., 2023; Larasati et al., 2017).

Meskipun tidak ditemukan hubungan yang signifikan, arah korelasi positif tetap menunjukkan adanya kecenderungan hubungan searah antara kohesivitas dan kinerja tim. Anggota dengan persepsi kohesivitas yang lebih baik cenderung memiliki kinerja tim yang sedikit lebih tinggi, meskipun perbedaannya tidak substansial. Temuan ini menunjukkan bahwa kohesivitas tetap memiliki nilai praktis dalam menjaga stabilitas interaksi tim. Hal ini sejalan dengan pandangan Widiantoro dan Herawati (2020) serta Yoandra et al. (2022) mengenai fungsi kohesivitas sebagai perekat sosial dalam kelompok. Ketiadaan hubungan yang signifikan juga membuka ruang diskusi mengenai variabel lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja tim. Faktor komunikasi interpersonal, kepemimpinan, pembagian peran, dan kejelasan tujuan organisasi berpotensi memberikan kontribusi yang lebih besar. Hal ini sejalan dengan temuan Fajrin dan Abdurrohim (2020) serta Supraptiningsih (2024) yang menempatkan efikasi diri dan komunikasi sebagai faktor penting dalam efektivitas kerja kelompok. Temuan ini memperkaya pemahaman bahwa kinerja tim merupakan hasil interaksi multidimensional.

Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa kohesivitas belum memiliki hubungan yang berarti secara statistik dengan kinerja tim pada organisasi mahasiswa yang diteliti. Temuan ini mempertegas bahwa kohesivitas berperan lebih sebagai elemen pendukung iklim organisasi daripada penentu langsung kinerja. Hasil ini selaras dengan penelitian di berbagai sektor yang menunjukkan variasi kekuatan hubungan kohesivitas dan kinerja tergantung pada konteks organisasi (Febriani, 2022; Hasan et al., 2025; Sasmito et al., 2025; Listyarini, 2024). Temuan ini memberikan kontribusi empiris bagi kajian organisasi mahasiswa dengan menegaskan pentingnya mempertimbangkan faktor lain dalam menjelaskan kinerja tim.

Pengaruh Kohesivitas terhadap Kinerja Tim Anggota Organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang

Pembahasan ini berangkat dari hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa kohesivitas memiliki hubungan positif dengan kinerja tim, meskipun kekuatan hubungannya tergolong lemah dan tidak mencapai taraf signifikansi. Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa kohesivitas tetap hadir sebagai variabel yang bergerak searah dengan kinerja tim, walaupun perannya belum tampak dominan dalam menjelaskan variasi kinerja anggota. Kondisi ini mencerminkan karakter organisasi mahasiswa yang memiliki dinamika berbeda dibandingkan organisasi kerja formal. Pola serupa juga dijumpai dalam penelitian organisasi mahasiswa lain yang menempatkan kohesivitas sebagai faktor pendukung psikososial, bukan penentu utama performa kerja (Hanggardewa, 2018; Abdillah & Ardiyansyah, 2019).

Kohesivitas dalam organisasi mahasiswa lebih banyak tercermin pada rasa kebersamaan, kenyamanan interaksi, serta kesediaan anggota untuk tetap terlibat dalam aktivitas organisasi. Unsur-

unsur tersebut berkontribusi pada iklim organisasi yang kondusif, namun tidak selalu berimplikasi langsung pada capaian kerja tim yang terukur. Anggota organisasi sering kali menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab struktural dan komitmen personal terhadap program kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Dharmawan et al. (2021) dan Salehe (2023) yang menempatkan kohesivitas sebagai variabel yang berkaitan erat dengan komitmen, bukan secara langsung dengan kinerja.

Hasil penelitian ini juga dapat dipahami melalui karakteristik organisasi Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi yang bersifat sukarela dan berbasis pengembangan diri. Partisipasi anggota tidak sepenuhnya didorong oleh tuntutan kinerja formal, melainkan oleh minat, nilai kolektif, serta kebutuhan aktualisasi. Kinerja tim lebih dipengaruhi oleh pembagian peran, kejelasan program kerja, dan koordinasi struktural. Pola tersebut selaras dengan temuan Pinatih dan Vembriati (2019) yang menekankan peran kepemimpinan dan pengelolaan konflik dalam membentuk kepuasan dan efektivitas kerja organisasi kemahasiswaan.

Korelasi yang lemah antara kohesivitas dan kinerja tim juga menunjukkan adanya variabel lain yang berkontribusi lebih besar terhadap kinerja. Faktor komunikasi interpersonal, efikasi diri, serta kejelasan tujuan kerja berpotensi menjadi penjelasan utama variasi kinerja tim. Dalam organisasi mahasiswa, kemampuan anggota memahami tugas dan berkoordinasi sering kali lebih menentukan dibandingkan tingkat kedekatan emosional. Pandangan ini sejalan dengan Fajrin dan Abdurrohim (2020) serta Supraptiningsih (2024) yang menempatkan komunikasi dan keyakinan diri sebagai faktor penting dalam efektivitas kerja kelompok.

Meskipun tidak signifikan secara statistik, arah hubungan positif tetap menunjukkan bahwa kohesivitas memiliki nilai fungsional dalam menjaga stabilitas tim. Anggota yang merasa lebih terikat dengan kelompok cenderung menunjukkan sikap kooperatif dan kesediaan membantu rekan kerja. Sikap tersebut berkontribusi pada kelancaran proses kerja tim, meskipun dampaknya belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara kuantitatif. Temuan ini sejalan dengan Yoandra et al. (2022) dan Febriani (2022) yang menempatkan kohesivitas sebagai perekat sosial dalam kelompok.

Perbandingan dengan penelitian di lingkungan kerja profesional menunjukkan adanya perbedaan konteks yang signifikan. Pada organisasi formal, kohesivitas sering kali berkorelasi kuat dengan kinerja karena adanya target kerja, sistem evaluasi, dan konsekuensi organisasi. Dalam organisasi mahasiswa, kinerja lebih fleksibel dan tidak selalu diikat oleh standar formal yang ketat. Perbedaan ini tercermin dalam hasil penelitian Iwan et al. (2023), Larasati et al. (2017), serta Sasmito et al. (2025) yang menemukan pengaruh kohesivitas yang lebih kuat pada karyawan dibandingkan anggota organisasi mahasiswa. Kohesivitas juga memiliki peran penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meminimalkan konflik internal. Hubungan yang harmonis membantu tim menjaga keberlangsungan kerja sama dalam jangka panjang, meskipun tidak selalu meningkatkan produktivitas secara langsung. Stabilitas hubungan sering kali menjadi tujuan tersendiri karena berkaitan dengan keberlanjutan kepengurusan. Temuan ini sejalan dengan Tanelaph et al. (2025) dan Widiantoro dan Herawati (2020) yang menekankan fungsi kohesivitas dalam menjaga keharmonisan relasi kerja.

Kohesivitas berinteraksi dengan nilai-nilai personal seperti altruisme dan kepedulian sosial. Anggota yang memiliki orientasi altruistik cenderung tetap berkontribusi meskipun kinerja tim tidak sepenuhnya bergantung pada kedekatan kelompok. Interaksi antara nilai personal dan kohesivitas ini memperkaya dinamika organisasi mahasiswa. Pandangan tersebut sejalan dengan Matondang et al. (2025) serta Purwaningrum dan Mariska (2024) yang menekankan pentingnya nilai kolektif dalam membangun keterlibatan sosial.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kohesivitas tidak memengaruhi kinerja tim anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Psikologi UIN Walisongo Semarang. Hasil ini secara langsung menjawab tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh kohesivitas terhadap kinerja tim. Berdasarkan hasil uji korelasi dan regresi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diusulkan tidak dapat dibuktikan. Dalam organisasi mahasiswa, kinerja tim tampaknya lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain di luar kohesivitas. Hasil ini harus digeneralisasikan dengan hati-hati mengingat bahwa organisasi mahasiswa biasanya aktif dan bebas. Organisasi tidak seharusnya hanya berkonsentrasi pada peningkatan kohesivitas. Sebaliknya, organisasi harus mempertimbangkan faktor lain seperti kualitas kepemimpinan, kejelasan pembagian peran, komunikasi yang efektif, dan motivasi anggota. Karena penelitian ini memiliki keterbatasan ukuran sampel yang relatif kecil dan penggunaan satu jenis

instrumen, penelitian ini tidak memasukkan variabel kontrol yang mungkin memengaruhi hasilnya. Disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan lebih banyak responden dan menggunakan metode campuran. Selain itu, penelitian ini harus memasukkan variabel prediktor tambahan seperti komitmen organisasi, beban kerja, kompetensi individu, atau faktor situasional untuk menjelaskan kinerja tim secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., & Ardiyansyah, 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>.
- Carron, A. V., Bray, S. R., & Eys, M. A. (2002). Team cohesion and team success in sport. *Journal of sports sciences*, 20(2), 119-126. <https://doi.org/10.1080/026404102317200828>.
- Damayanti, L., & Meilina, R. (2023). Analisis Kohesivitas Kelompok Guna Meningkatkan Kinerja Organisasi Kspm Galeri Investasi Universitas Nusantara Pgri Kediri. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, 2, 43-53. <https://doi.org/10.29407/5bqgb561>.
- Dharmawan, M. R., Faridah, S., & Komalasari, S. (2021). Pengaruh Modal Psikologis dan Komitmen Organisasi terhadap Kohesivitas Kelompok Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin. *Jurnal Al-Husna*, 2(1), 44-63.
- Fajrin, N., & Abdurrohim, A. (2020). Hubungan antara kohesivitas kelompok dan efikasi diri dengan kemalasan sosial pada anggota organisasi. *Proyeksi*, 13(2), 187-196. <https://dx.doi.org/10.30659/jp.13.2.187-196>.
- Fajriyanti, F., Panjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Bank Bni Syariah. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 5(3), 465-465. <https://doi.org/10.17358/jabm.5.3.465>.
- Febriani, R. (2022). Peran Kohesivitas Dalam Tim Olahraga Untuk Memprediksi Keberhasilan Kelompok. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 4(1), 59-67. <https://doi.org/10.31602/jt.v4i1.7359>.
- Hanggardewa, A. A. (2018). Hubungan kohesivitas kelompok dengan komitmen organisasi pada anggota organisasi mahasiswa Universitas Negeri Surabaya periode 2017. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(3). <https://doi.org/10.26740/cjpp.v5i3.25595>.
- Harun, M. Z. M. B., & Mahmood, R. B. (2012). The relationship between group cohesiveness and performance: An empirical study of cooperatives movement in Malaysia. *International Journal of Cooperative Studies*, 1(1), 15-20. <https://doi.org/10.11634/216826311706110>.
- Hasan, H., Yuliana, L., Anastasya, L., Ridha, A., & Windarsari, W. R. (2025). Analisis Tingkat Kohesivitas Karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. *Journal of Economics, Business and Management Issues*, 2(2), 221-230. <https://doi.org/10.47134/jebmi.v2i2.628>.
- Iwan, P. R. I., Miftahudin, M., Latif, L., & Noegraha, R. A. (2023). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2742-2747. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13357>.
- Larasati, M. M., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(3), 207-220. <https://doi.org/10.29244/jmo.v8i3.22470>.
- Listyarini, D. (2024). Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Tata Laksana, Sekretariat Kabinet. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(3), 2897-2907. <https://doi.org/10.33087/jiuj.v24i3.5621>.
- Matondang, M. I., Agustina, A., Maharani, J., & Valein, V. C. (2025). Peran Altruisme pada Komitmen Organisasi di Kalangan Anggota Organisasi Mahasiswa. *Archive: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 64-75. <https://doi.org/10.55506/arch.v5i1.199>.
- Pinatih, G. A. R. A., & Vembriati, N. (2019). Persepsi penggunaan gaya manajemen konflik oleh pemimpin terhadap kepuasan anggota di organisasi kemahasiswaan Universitas Udayana. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 270. <https://doi.org/10.24843/JPU.2019.v06.i02.p06>.
- Purwaningrum, E. K., & Mariska, S. E. (2024). Membangun Kohesivitas Tim: Menjadi" Kita" Daripada" Aku" untuk peningkatan Keterlibatan Sosial Pengurus Dharmawanita di PT. X Zona Wilayah Balikpapan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Lamin*, 2(2), 135-146.

- Salehe, Pikram (2023) Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dan Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Organisasi Mahasiswa Di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Gorontalo.
- Sasmito, H., Junengsih, J., & Fa'uzobihi, F. U. (2025). Efektivitas Kohesivitas Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Wali Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Minfo Polgan*, 14(1), 1053-1061. <https://doi.org/10.33395/jmp.v14i1.14954>.
- Supraptiningsih, J. D. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Komunikasi Interpersonal dan Pembentukan Kohesivitas Kelompok Pada Perusahaan Consumer Goods. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2404-2411. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i2.14508>,
- Tanelaph, J. M., Sabakodi, D. A. U. G., Jehanu, F., Neolaka, J. A., Takaeb, A. E. L., & Nayoan, C. R. (2025). Peran Kohesivitas dalam Membangun Hubungan Kerja yang Harmonis dan Mengurangi Konflik Antar Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(1), 141-147. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i1.454>.
- Wei, H., Zhang, S., Qu, W., Liu, M., Yan, Z., & Luan, X. (2024). The association between team cohesion and performance: A network analysis of nurses. *Nursing & Health Sciences*, 26(1), e13089. <https://doi.org/10.1111/nhs.13089>.
- Widiantoro, D., & Herawati, I. (2020). Kohesivitas kelompok ditinjau dari kepemimpinan karyawan Universitas Islam Riau. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 2(2), 60-65. <https://doi.org/10.31293/mv.v2i2.4438>.
- Yoandra, R. M., Putri, Z. A., Hanum, F., & Humaedi, S. (2022). Pentingnya Tingkat Kohesivitas Terhadap Kinerja Kelompok Forum Komunikasi Mahasiswa Kesejahteraan Sosial Regional Jawa Barat. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 5(1), 106-115. <https://doi.org/10.24198/focus.v5i1.40390>.