



Kohesivitas Kelompok Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Puskesmas Nanggalo Kota Padang

Satrifa Rifedi¹, Fitria Rahmi^{2*}, Lala Septiyani Sembiring³

ifarifedi@gmail.com¹, fitriarahmi01@gmail.com^{2*}, lala.septiyani@gmail.com³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi

^{1,2,3}Universitas Andalas

Received: 18 11 2021. Revised: 28 11 2021. Accepted: 07 12 2021.

Abstract : The purpose of this study is to see whether there is an influence of group cohesiveness on employees morale at the Nanggalo Padang Health Center. This study used a quantitative method by using a scale of psychological research instruments namely Group Cohesiveness Scale and Scale Morale. The sampling technique used saturated sampling technique by making all populations as samples. The results showed that H_a was accepted as evidenced by the measurement of a logistic regression analysis with a significance level $(p) = 0,000 < 0,05$, it can be concluded that there was an influence of group cohesiveness on work morale of the employees at Nanggalo Padang Health Center.

Keywords: Group cohesiveness, Work spirit, Health center employees

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada pegawai di Puskesmas Nanggalo Padang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan instrumen penelitian menggunakan skala psikologi yaitu Skala Kohesivitas Kelompok dan Skala Semangat Kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_a diterima dibuktikan melalui pengukuran analisis regresi logistik dengan taraf signifikansi $(p) = 0,000 < 0,05$, ini berarti terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada pegawai di Puskesmas Nanggalo Padang.

Kata Kunci: Kohesivitas kelompok, Semangat kerja, Pegawai puskesmas

PENDAHULUAN

Puskesmas memiliki peranan besar dalam upaya mewujudkan pembangunan kesehatan masyarakat. Di Indonesia, puskesmas diibaratkan sebagai ujung tombak dari pelaksanaan dari pelayanan kesehatan masyarakat pada tingkatan pertama. Puskesmas sebagai salah satu sarana kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat (Masitahsari, 2015). Maka dari itu, peranan tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas berpengaruh terhadap peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Keberhasilan puskesmas dalam meraih tujuannya dipengaruhi oleh semangat kerja dari pegawai itu sendiri. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik (Depkes, 2000). Pegawai yang memiliki perasaan semangat dalam bekerja dinilai lebih berhasil dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai keefektifan organisasi (Alwi, Sylvana & Risnashari, 2016). Semangat kerja merupakan gambaran dari kondisi perasaan pegawai secara menyeluruh terhadap lingkungan kerjanya (Handayani, 2016). Jika pegawai merasa antusias, senang, optimis dalam melaksanakan pekerjaannya, maka hal itu menunjukkan bahwa mereka memiliki semangat kerja. Semangat kerja yang rendah terlihat dari perilaku negatif pegawai seperti membangkang pada atasan, bertengkar dengan rekan kerja, tampak murung serta merasa kurang cocok dengan lingkungan kerja.

Anoraga dan Suyati (1995) menyatakan semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kerjasama, disiplin kerja dan kegairahan kerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja terlihat dari kehadiran pegawai di tempat kerja, ketaatan pada aturan, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan bertanggung jawab (Atmaja, 2014). Semangat kerja juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi berpengaruh pada kesediaan pegawai untuk mewujudkan cara atau metode kerja yang bermanfaat dalam meningkatkan produktivitas kerja, adanya bersedia datang dan pulang ke tempat kerja tepat pada waktunya, kerelaan untuk bekerjasama, berdisiplin dan ikutserta menyumbangkan ide untuk kemajuan organisasi (Fitri, 2016).

Sejak diberlakukannya program jaminan kesehatan nasional (JKN), puskesmas ditunjuk sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) yang melayani pasien BPJS kesehatan. Hal ini menyebabkan beban kerja pegawai puskesmas semakin berat sehingga mereka kekurangan waktu dan tenaga untuk melaksanakan UKM (Bappenas, 2018). Permasalahan ini juga dialami oleh para pegawai di Puskesmas Nanggalo. Puskesmas Nanggalo merupakan salah satu puskesmas di Kota Padang. Puskesmas Nanggalo sendiri memiliki luas wilayah 6,65 km² dan bertanggung jawab dalam menjaga dan memelihara kesehatan masyarakat sebanyak 38.799 jiwa. Banyaknya jumlah masyarakat yang membutuhkan pelayanan serta program kerja yang harus dilaksanakan membuat pegawai kurang antusias dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan kepala puskesmas Nanggalo Padang, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan masih rendahnya semangat kerja

pegawai. Salah satu indikasi dari rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja. Responden mengatakan bahwa masih ada pegawainya yang datang terlambat dari jadwal absennya yaitu pada pukul 07.30 WIB. Kemudian juga terlihat adanya beberapa pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Berikut data absensi pegawai puskesmas Nanggalo Kota Padang. Pada umumnya suatu perusahaan atau organisasi menginginkan pegawai yang disiplin dalam bekerja. Apabila kedisiplinan pegawai meningkat maka semangat kerja pegawai akan meningkat pula (Indarti dan Hendriani, 2011). Adanya kedisiplinan dapat menciptakan nilai-nilai dalam mencapai tujuan organisasi melalui hasil dari perilaku yang positif dan kesediaan untuk bertanggung jawab serta konsisten dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Semangat kerja dapat dilihat dari adanya kerja sama baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Hal ini terlihat dari partisipasi pegawai untuk mengikuti kegiatan seperti pertemuan Lokakarya Mini (Lokmin), kegiatan penyuluhan dan sosialisasi. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa kegiatan tersebut membutuhkan partisipasi dari anggota kelompok, dimana pada kegiatan tersebut mereka akan mendiskusikan rencana kegiatan, prosedur kerja serta pembagian tugas bersama pimpinan. Pegawai yang tidak hadir, mereka dinilai kurang memberikan kontribusi oleh rekan kerjanya. Dampak buruknya yaitu sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian program kerja serta ada pegawai yang mendapatkan pelimpahan tugas. Kurangnya kerja sama juga dirasakan oleh pegawai pada lintas sektor, dimana kegiatan masing-masing program di luar gedung yang melibatkan masyarakat seperti penyuluhan dan sosialisasi dinilai kurang efisien karena masih dilaksanakan sendiri-sendiri.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner terbuka kepada 13 orang pegawai puskesmas Nanggalo, disimpulkan bahwa 6 dari 13 pegawai merasa hubungannya selama bekerja dengan beberapa rekan kerja kurang terjalin dengan baik. Pegawai kurang berinteraksi dengan sesama rekan kerja diluar jam kerja, karena jarang mengadakan aktivitas bersama seperti rekreasi dan silaturahmi. Pegawai juga merasa kelelahan karena terlalu banyak program kerja yang harus dilaksanakan, banyaknya jenis laporan kerja, serta padatnya kegiatan di dalam dan luar gedung. Pegawai cenderung malas dan bosan dalam bekerja, karena program kerja yang mereka laksanakan hampir sama setiap tahun. Lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti cuaca panas dan pengap juga membuat pegawai merasa tidak nyaman dan kesulitan untuk berkonsentrasi dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tiwari (2014) mendukung hasil kuesioner tersebut bahwa faktor terpenting yang berkontribusi terhadap semangat kerja pegawai adalah hubungan dengan sesama pekerja, semangat kelompok dalam lingkungan kerja,

kondisi di tempat kerja, cuti dan liburan yang disediakan, atasan dan pegawai diizinkan untuk berbicara dengan bebas.

Individu yang memilih untuk bergabung dalam sebuah kelompok umumnya memiliki perasaan kebersamaan dengan orang-orang dari kelompok tersebut (Sarwono, 2012). Rasa kebersamaan dapat mempersatukan anggota kelompok dan menciptakan kekompakan demi tercapainya tujuan bersama. Kebersamaan dan kerjasama antar anggota di dalam kelompok yang saling bergantung dan memiliki rasa kesatuan untuk mendukung keberhasilan satu sama lain menimbulkan kohesivitas kelompok (Martika, 2013). Kohesivitas kelompok adalah rasa persatuan yang terjalin di antara anggota kelompok (Greenberg, 2005). Menurut Mcshane & Glinow (2003) yang menjadi faktor penting dalam meraih keberhasilan kelompok yaitu adanya daya tarik individu terhadap kelompok dan dorongan untuk tetap bersama yang disebut sebagai kohesivitas kelompok.

Kohesivitas kelompok membuat individu merasakan kebersamaan dan menambah semangat dalam bekerja (Gibson, 2003). Kebersamaan dapat melekatkan hubungan interpersonal diantara anggota kelompok dan hubungan yang lekat menjadikan anggota kelompok seolah saling terikat dan ikatan-ikatan tersebut dapat memunculkan kohesivitas kelompok (Forsyth, 2010). Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Bulgaru (2015) dengan adanya kohesivitas yang tinggi maka akan tercapai efisiensi kerja dan kinerja yang lebih baik. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2009) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan perbedaan yang dimiliki oleh kelompok kohesivitas tinggi dibandingkan kelompok dengan kohesivitas yang rendah terlihat pada komunikasi yang efisien, kesediaan anggota untuk bekerja sama, saling memiliki rasa keterikatan, melakukan usaha bersama dalam meraih tujuan kelompok, serta memiliki rasa puas dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Forsyth (2010) yaitu, seorang pegawai akan merasa nyaman dan cenderung betah dengan pekerjaannya jika pada kelompok tersebut terdapat rasa kebersamaan dan kekeluargaan.

Pegawai yang berada dalam kelompok kerja yang kohesif lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut hasil penelitian dari Putrianti (2012) tingginya kohesivitas kelompok kerja memberikan pengaruh pada peningkatan semangat kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, kohesivitas kelompok kerja yang rendah dapat menurunkan semangat kerja anggota kelompok. Hal ini dapat terjadi karena usaha dari anggota kelompok menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, interaksi antar sesama pegawai bersifat kooperatif, terjalinnya keakraban dan

kebersamaan antar anggota sehingga mendorong pegawai semakin bersemangat dalam bekerja. Berdasarkan paparan permasalahan di atas, terlihat bahwa kohesivitas kelompok mempengaruhi semangat kerja pegawai. Menurut hasil penelitian sebelumnya telah ditemukan adanya hubungan antara variabel kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada pegawai di perusahaan. Peneliti belum menemukan penelitian terkait dua variabel tersebut pada organisasi kesehatan, sehingga peneliti menganggap penting untuk meneliti pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada pegawai puskesmas Nanggalo kota Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kohesivitas kelompok dan semangat kerja pada pegawai di Puskesmas Nanggalo Kota Padang. Definisi operasional semangat kerja adalah perasaan yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas Nanggalo Kota Padang dalam melakukan pekerjaannya yang terlihat dari adanya rasa minat dan kesenangan ketika melaksanakan pekerjaannya, yang mendorong pegawai agar dapat bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan kohesivitas kelompok yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perasaan keterikatan sesama anggota kelompok kerja di puskesmas Nanggalo dimana pegawai merasakan adanya rasa saling menyukai, diiringi dengan terjalinnya interaksi dan hubungan pertemanan yang saling mendukung sehingga menciptakan rasa kebersamaan dan membuat pegawai ingin bertahan di dalam kelompok kerjanya dalam jangka waktu yang lama.

Pengukuran semangat kerja diukur dengan menggunakan Skala Semangat Kerja yang disusun berdasarkan aspek pengukuran semangat kerja berdasarkan teori Anoraga dan Suyati (1995) yaitu : kerjasama, disiplin kerja dan kegairahan kerja. Sedangkan pengukuran kohesivitas kelompok menggunakan Skala Kohesivitas Kelompok yang terdiri dari empat dimensi yaitu, *social cohesion*, *task cohesion*, *perceived cohesion*, dan *emotional cohesion*, yang merupakan skala modifikasi dari Marina Putri dan Mirza (2018) yang disusun berdasarkan aspek-aspek kohesivitas yang dikemukakan oleh Forsyth (2010). Skala ini terdiri dari 24 item dengan koefisien reliabilitas 0,949.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Nanggalo Kota Padang yang berjumlah 75 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan analisis statistik regresi linear

sederhana yaitu analisis regresi yang mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kohesivitas terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Nanggalo Kota Padang. Sebelum dilakukan analisis data akan dilakukan terlebih dahulu uji normalitas dan uji linearitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Nanggalo Padang. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi logistik. Regresi logistik merupakan regresi non linear, yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang bersifat tidak linear, adanya ketidaknormalan sebaran data, keragaman respon tidak konstan yang tidak dapat dijelaskan dengan model regresi linear biasa (Hendayana, 2013). Pada penelitian ini ditemukan bahwa sebaran data tidak terdistribusi secara normal, sehingga analisis pengaruh dilakukan dengan menggunakan regresi logistik dengan bantuan *SPSS 22 for windows*. Hasil dari uji *binary logistic* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Data

<i>Variables in the equation</i>	<i>Sig (p)</i>	Keterangan
Kohesivitas Kelompok	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi kohesivitas kelompok dengan $p < 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada pegawai di Puskesmas Nanggalo Padang dengan taraf signifikansi 0,05 (5%). Semakin tinggi kohesivitas kelompok, maka semakin tinggi semangat kerja pegawai puskesmas Nanggalo Padang. Selanjutnya, untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen pada penelitian, dapat menggunakan nilai *Nagelkerke R Square* yang terdapat pada tabel berikut.

Tabel 2. *Pseudo R Square*

Variabel	<i>Cox & Snell R Square</i>	<i>Nagelkerke R Square</i>
Kohesivitas Kelompok terhadap Semangat Kerja	0,200	0,385

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,385 atau setara dengan 38,5%. Nilai ini digunakan untuk melihat kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasilnya dapat ditafsirkan bahwa kemampuan variabel kohesivitas kelompok dalam menjelaskan variabel

semangat kerja pada pegawai di puskesmas Nanggalo adalah sebesar 38,5%, sedangkan sisanya 61,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Kemudian, untuk mengetahui besarnya faktor resiko variabel independen terhadap variabel dependen dapat menggunakan uji *odds ratio*. Hasil pengukuran *odds ratio* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Analisis *Odds Ratio*

	Value
<i>Odds Ratio for Kohesivitas Kelompok (Tinggi/Sedang)</i>	25,375

Tabel 3 menjelaskan besarnya faktor resiko variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya faktor resiko dapat dilihat pada nilai *odds ratio*, yaitu sebesar 25,375. Hal ini berarti bahwa pegawai di Puskesmas Nanggalo Padang yang memiliki kohesivitas kelompok yang tinggi, 25 kali lipat berkemungkinan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi pula dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kohesivitas kelompok yang negatif. Berdasarkan hasil pengukuran tersebut hipotesis awal dapat diterima, serta telah didukung oleh nilai *odds ratio*, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi logistik, diketahui bahwa hipotesis alternatif penelitian ini diterima, dengan hasil bahwa terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada pegawai di puskesmas Nanggalo Padang. Kemudian, nilai koefisien regresi memiliki arah positif yang artinya, semakin tinggi kohesivitas kelompok maka akan semakin tinggi pula semangat kerja. Hal ini juga berlaku sebaliknya, apabila semakin rendah kohesivitas kelompok, maka semangat kerja pegawai juga semakin rendah.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan Ginting (2010), bahwa terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pegawai pada karyawan di PT. Bumiputera Asuransi Jiwa Bersama Kantor Cabang Askum Medan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Putrianti (2012) dengan hasil yaitu ada pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja karyawan Mitra Pemasaran di KSB Regional V Yogyakarta, dimana dengan tingginya kohesivitas kelompok kerja, maka akan mempengaruhi bertambahnya semangat kerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Gibson (2003), bahwa adanya ketertarikan pada anggota kelompok dapat ditandai dengan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam kelompok kerja, sehingga akan timbul rasa kebersamaan dan rasa semangat dalam bekerja.

Kohesivitas kelompok adalah sebuah fenomena yang menentukan seberapa baik sebuah kelompok, ketika kelompok tersebut kohesif, maka kelompok akan menjadi kuat dan stabil (Valent, Sugiyarti, & Hikmah, 2018). Kohesivitas merupakan konstruksi penting yang menginduksi berbagai perilaku seperti semangat kerja, kepuasan kerja, kemampuan pemecahan masalah dan peningkatan kualitas hidup (Treuer, Fuller & Atkinson, 2010). Pandangan lain tentang kohesi berfokus pada semangat dan nilai kebersamaan (Chin et al, 1999). Kebersamaan mengarah pada seberapa besar individu merasa bahwa mereka telah menjadi bagian dari suatu kelompok. Anggota yang termasuk ke dalam sebuah kelompok merasa saling memiliki dengan anggota lain dari kelompoknya dan menjalin interaksi dengan mereka. Bollen dan Hoyle (1990) berpendapat bahwa tanpa adanya rasa memiliki, anggota kelompok tidak akan bersatu dengan kelompok mereka. Tanpa perasaan semangat, dorongan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi akan berkurang.

Pada hasil penelitian Thornton, Miller dan Perry (2019) dalam bidang pendidikan, kohesi dikaitkan dengan suasana kelas yang lebih baik dan meningkatkan kehadiran siswa. Hal ini juga berlaku pada situasi di lingkungan pekerjaan. Adanya kohesivitas menciptakan atmosfer yang nyaman dan hubungan yang harmonis antar sesama pegawai. Kohesivitas kelompok memiliki peranan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena terdapat rasa kebersamaan dan perasaan saling memiliki antar pegawai sehingga akan menciptakan rasa tanggung jawab untuk tetap menjaga lingkungan kerjanya (Qomaria, Musadiq & Susilo, 2015).

Adanya kohesivitas kelompok menjadi sarana yang memfasilitasi pegawai dalam memperoleh lingkungan kerja yang baik, karena kelompok dengan kohesivitas yang tinggi memiliki komunikasi yang efektif dan interaksinya berorientasi positif (Walgito, 2010). Kohesivitas mencerminkan adanya persahabatan dan rasa saling menyukai antar anggota, kesediaan untuk bekerja sama, dan komunikasi yang positif (Morison, 2007). Apabila pegawai memiliki lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan menunjukkan perasaan-perasaan positif dalam melaksanakan pekerjaan, seperti menyenangi pekerjaan, bekerja dengan penuh antusias dan mengurangi tekanan dalam bekerja. Menurut Moekijat (dalam Anoraga & Suyati, 1995) perasaan-perasaan individu maupun kelompok terhadap pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya merupakan semangat kerja. Oleh karena itu, situasi di dalam kelompok yang memiliki kohesivitas mampu mempengaruhi semangat kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Tiwari (2014), faktor terpenting yang berkontribusi terhadap semangat kerja pegawai adalah hubungan yang terjalin dengan sesama pekerja, semangat kelompok dalam lingkungan

kerja, kondisi di tempat kerja, cuti dan liburan yang disediakan, atasan dan pegawai diizinkan untuk berbicara dengan bebas.

Besarnya kemampuan variabel kohesivitas kelompok untuk menjelaskan variabel semangat kerja pada penelitian ini adalah sebesar 38,5%, artinya kohesivitas kelompok memiliki peran yang besar dalam menjelaskan semangat kerja pada pegawai di puskesmas Nanggalo Padang. Hal ini menunjukkan bahwa kohesivitas memiliki kontribusi yang cukup besar bagi semangat kerja pegawai. Adanya hubungan baik yang terjalin dengan sesama rekan kerja menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif serta mendukung interaksi yang positif di lingkungan kerja. Interaksi yang terjalin antar anggota kelompok menciptakan rasa kekompakan dan rasa kebersamaan dalam melaksanakan pekerjaan. Perasaan kebersamaan menumbuhkan semangat para pegawai dan memunculkan keinginan untuk melakukan pekerjaan secara bersama-sama dengan rekan kerjanya. Sejalan dengan pendapat Sarwono (2012) bahwa adanya rasa kebersamaan dapat mempersatukan anggota kelompok dan menciptakan kekompakan demi tercapainya tujuan bersama.

Pada penelitian ini, sebanyak 61,5% semangat kerja dijelaskan oleh faktor lain yang bukan dari kohesivitas kelompok. Faktor lain yang diasumsikan memberikan pengaruh terhadap semangat kerja adalah kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian Widiantari (2015) faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Sidomulyo dan mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja. Variabel kepemimpinan memberi pengaruh tidak langsung terhadap semangat kerja pegawai melalui lingkungan kerja pada Puskesmas Sidomulyo. Kondisi ini terlihat dari hasil wawancara dan observasi di lapangan, bahwa kepala puskesmas memiliki peranan penting untuk mempengaruhi para pegawai dalam pelaksanaan program kerja di Puskesmas Nanggalo Padang. Kepala puskesmas bersikap demokratis dalam menentukan kebijakan, menjadi figur teladan bagi pegawai serta menjaga kelancaran hubungan internal di lingkungan kerja Puskesmas Nanggalo.

Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia melakukan sesuatu. Jika pemimpin tersebut menjadi figur teladan yang baik bagi para pegawainya, maka secara tidak langsung hal tersebut dapat mendorong semangat pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya secara ikhlas dan giat. Ngambi (2011) mengemukakan bahwa pendekatan kepemimpinan dapat mempengaruhi semangat pegawai. Hasilnya mengungkapkan bahwa inisiatif oleh kepemimpinan memiliki dampak positif pada semangat

pegawai dan secara signifikan mengurangi niat pegawai untuk meninggalkan organisasi mereka.

Faktor lain yang juga diasumsikan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian Annisa (2015) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Apabila lingkungan kerja, yaitu tempat pegawai melakukan aktivitas kerjanya sehari-hari semakin baik maka pegawai merasa nyaman dan senang dalam melaksanakan pekerjaan serta meningkatkan semangat kerjanya. Melalui hasil wawancara dan observasi awal penelitian, lingkungan kerja ikut mempengaruhi semangat kerja pegawai di Puskesmas Nanggalo, karena dengan ketersediaan peralatan-peralatan kerja yang memadai dapat menunjang kelancaran dalam pelaksanaan program kerja. Penting bagi pihak puskesmas untuk memperhatikan kesediaan fasilitas-fasilitas di lingkungan kerja, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang mendukung mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan juga membawa dampak yang baik pada hasil kerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada pegawai di puskesmas Nanggalo Padang. Pengaruh kohesivitas kelompok dengan semangat kerja memiliki arah yang bernilai positif. Hal ini berarti semakin tinggi kohesivitas kelompok, maka akan semakin tinggi pula semangat kerja pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah kohesivitas kelompok, maka semakin rendah pula semangat kerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka peneliti menyarankan peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan jumlah subjek penelitian yang hendak diteliti, sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih representatif dan memiliki data dengan distribusi yang normal. Selain itu, diharapkan pihak puskesmas dapat memperhatikan interaksi dan menjaga hubungan kerja antar sesama pegawai. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, pimpinan puskesmas dapat memanfaatkan kohesivitas kelompok pegawai dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kualitas hubungan diantara anggota-anggota kelompok yang berada dalam satu divisi/poli agar lebih akrab dan terlibat dalam aktivitas kelompoknya. Kegiatan tersebut diharapkan mampu menciptakan rasa kekeluargaan di lingkungan kerja, serta menjadi reward bagi pegawai setelah lelah menyelesaikan program kerja, sehingga memberikan energi dan semangat baru bagi para pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, M., Sylvana, A., & Risnashari. (2016). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh universitas terbuka makassar. *Jurnal Analisis dan Pelayanan Publik*, 2(1), 31-46.
- Annisa, N. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di kantor kelurahan air putih Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 3 (5), 1452-1463.
- Anoraga & Suyati. (1995). Psikologi industri dan sosial. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Atmaja, S. (2014). Pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja karyawan departemen marketing pada pt. Federal international finance pekanbaru. *Jurnal FISIP*, 1 (2), 1-9.
- Bappenas. (2018). Penguatan pelayanan kesehatan dasar di puskesmas. Jakarta.
- Bollen, K.A., & Hoyle, R.H. (1990). Perceived cohesion: a conceptual and empirical examination. *Journal of Social Forces* 69, (2).
- Bulgaru, I. (2015). Cohesion-performance relationship to the educational group level. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 248-255.
- Chin, W.W., Salisbury, W.D., Pearson, A.W & Stollak, M.J. (1999). Perceived cohesion in small groups: adapting and testing the perceived cohesion scale in a small-group setting. *Journal of Small Group Research*, 30.
- Fitri, E. S. (2016). Pengaruh kohesivitas kelompok terhadap semangat kerja pada anggota badan eksekutif mahasiswa universitas andalas periode 2015-2016 (Skripsi). Padang: Universitas Andalas.
- Ginting, S. U. (2010). Pengaruh kohesivitas kelompok kerja terhadap semangat kerja karyawan di pt. bumi putera asuransi jiwa bersama kantor cabang askum medan (Skripsi). Sumatera Utara: Universitas Sumatera Utara.
- Hendayana, R. (2013). Penerapan metode regresi logistik dalam menganalisis adopsi teknologi pertanian. *Jurnal Informatika Pertanian*, 22 (1), 1-9.
- Indarti, S., & Hendriani, S. (2011). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai pada sekretariat daerah provinsi riau. *Jurnal Ekonomi Universitas Riau*, 19(2).
- Martika, I. D. (2013). Studi deskriptif kohesivitas kelompok karyawan di yayasan nurul hayat surabaya. *Jurnal Imiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2 (2), 1-16.
- Masitahsari, U. (2015). Analisis kinerja pegawai di puskesmas jongaya makassar (skripsi). Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin Makassar.
- McShane & Glinow, V. (2003). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Ngambi, C. H., (2011). The relationship between leadership and employee morale in higher education. *African Journal of Business Management*, 5(3), 762-776.
- Putrianti, F. G. (2012). Semangat kerja ditinjau dari kohesivitas kelompok kerja pada mitra pemasaran di ksb regional v yogyakarta. *Jurnal SPIRITS*, 3(1), 20-27.
- Qomaria, N., Musadieg, M., & Susilo, H. (2015). Peranan kohesivitas kelompok untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Studi pada pt. panca mitra multi perdana situbondo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 29 (1).
- Sarwono, S. W. (2012). Pengantar psikologi umum. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2013). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d. Bandung: Alfabeta.
- Thornton, C., Miller, P., & Perry, K. (2019). The impact of group cohesion on key success measures in higher education. *Jurnal of Further and Higher Education*.
- Tiwari, U. (2014). A study on employee morale and its impact on employee efficiency at jaypee cement plant rewa (m.p). *Journal of research in Management & Technology*, 3 (11), 8-14.
- Treuer, K.V., Fuller, T.M., & Atkinson, B. A. (2010). A factor-analytic study exploring the factors of co-worker cohesion. *The Australian and New Zeland Journal of Organizational Psychology*, 3, 42-53.
- 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. (2010). Psikologi kelompok. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET
- Widiantari. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai puskesmas sidomulyo pekanbaru. *Jurnal FEKON*, 2(1), 1-15.