

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kohesivitas

Forsyth (1999; p.149) mengartikan bahwa kohesivitas kelompok adalah perasaan kelompok yang bersatu, yang tercermin dengan adanya semangat kerja dan moral yang tinggi, gemar berinteraksi dengan sesama anggota, serta memiliki waktu yang lama untuk tetap bersama. Kohesivitas kelompok merupakan salah satu komponen penting dalam dinamika kelompok, yang menunjukkan sejauh mana anggota kelompok merasa terikat satu sama lain dengan kelompok secara keseluruhan, serta keinginan mereka untuk tetap bersama dan berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama.

Kohesivitas menjadi kekuatan yang mendorong anggota untuk mempertahankan keanggotaan mereka dan berpartisipasi aktif dalam aktivitas kelompok. Hal ini dapat merujuk pada berkontribusi terhadap tujuan bersama. Kohesivitas kelompok menjelaskan seberapa erat dan bersatu anggota suatu kelompok. Sejalan dengan Mcshane dan Glinow (2023; p.297) yang mengatakan bahwa ketika anggota tim tertarik pada satu sama lain, mengambil tanggung jawab atas kesuksesan tim, menjadikan tim bagian dari konsep diri mereka, berkomitmen pada tujuan atau tugas tim, dan merasa bangga secara kolektif, maka tim tersebut memiliki kohesi yang tinggi.

Kelompok yang memiliki tingkat kohesivitas tinggi menunjukkan hubungan yang kuat, dukungan satu sama lain, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Sebaliknya, kelompok yang kohesivitas rendah menunjukkan kurangnya keterikatan, yang dapat menyebabkan konflik. Kohesivitas juga dapat didefinisikan sebagai sejauh mana anggota tim berkumpul, menjadi satu kesatuan, dan dapat saling membantu dalam berbagai cara (Hanum *et al.*, 2022).

Jika seseorang merasa nyaman dengan organisasinya, mereka akan berkontribusi dengan baik untuk organisasi dengan berpartisipasi secara aktif di dalamnya, baik dengan tindakan maupun dengan berbagi ide dan pikiran mereka (Syafitri 2019). Hal ini mengartikan bahwa kinerja dan efektivitas kelompok secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh tingkat kohesivitas kelompok. Karena anggota memiliki kohesivitas dan hubungan pertemanan yang kuat, komunitas juga dapat mencapai tujuan yang lebih baik (Sovia dan Tantiani, 2023). Sehingga didapat anggapan yang sesuai dengan penelitian Yulaykah (2020) yang mengatakan bahwa,

semakin kuat komitmen kelompok, semakin besar peluang kelompok untuk mencapai tujuannya.

Penelitian Rasyid *et al.*, (2021) mengemukakan bahwa kohesivitas kelompok membantu meningkatkan performa kelompok, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, mempermudah komunikasi, dan mencegah permusuhan. Kelompok dengan kohesivitas tinggi memiliki anggota yang saling berinteraksi satu sama lain, termotivasi untuk tinggal dalam kelompok, saling bekerja sama dengan baik, dan memiliki komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan kelompok, yang pada gilirannya akan mempengaruhi keberlangsungan kelompok (Nababan, 2022). Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa suatu tingkat keterikatan atau kesatuan yang ada antara anggota kelompok satu sama lain dan terhadap kelompoknya dalam mencapai tujuan bersama disebut kohesivitas kelompok. Kohesivitas kelompok sering dianggap sebagai "kekuatan total" dalam psikologi sosial, yang memungkinkan anggota kelompok untuk tetap bersatu dan mempertahankan keanggotaan mereka.

Para ahli telah memperluas pemahaman mereka tentang kohesivitas kelompok yaitu tidak hanya mencakup daya tarik antar anggota, tetapi juga melibatkan komitmen terhadap tugas kelompok, kebanggaan terhadap kelompok, dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan. Ini menunjukkan bahwa kohesivitas adalah struktur yang kompleks dan dinamis yang dapat berubah seiring dengan kemajuan penelitian. Kohesivitas kelompok berdampak besar pada berbagai aspek kehidupan kelompok, jadi penting untuk memahaminya dengan baik.

Forsyth (1999; p.149-151) mengemukakan bahwa ada empat dimensi penting dari kohesivitas kelompok sebagai pendukung teori-teori diatas, yaitu : kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, kerjasama kelompok, dan daya tarik.

#### a. Kekuatan sosial

Didefinisikan sebagai dukungan atau dorongan yang dilakukan individu terhadap kelompok agar senantiasa dalam kelompoknya. Dukungan tersebut yang menjadikan mereka bersatu dan selalu berhubungan dengan kelompok. Untuk memahami bagaimana berbagai elemen masyarakat berinteraksi satu sama lain dan mempengaruhi pembentukan norma, nilai, dan kebijakan yang berlaku, penting untuk memahami kekuatan sosial. Dengan memahami kekuatan sosial, kita dapat lebih baik merencanakan intervensi sosial, kebijakan publik, dan strategi

pembangunan yang sesuai dengan dinamika masyarakat.

Kekuatan sosial adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk tetap menjadi anggota kelompok dan mencegah mereka untuk meninggalkannya (Nababan, 2022). Banyak faktor dalam masyarakat yang disebut kekuatan sosial mempengaruhi perilaku individu dan kelompok serta membentuk dinamika sosial secara keseluruhan. Faktor-faktor ini termasuk kekuatan ekonomi, politik, budaya, dan teknologi, yang masing-masing mempengaruhi struktur dan fungsi masyarakat. Dalam hukum, kekuatan sosial seperti kekuatan politik, kekuatan massa, dan kekuatan uang serta teknologi baru dapat mempengaruhi fungsi hukum dan penegakan hukum (Yusuf *et al.*, 2022). Kekuatan sosial dapat berfungsi sebagai pendorong atau penghambat perubahan sosial, sebagai contoh banyak aspek kehidupan masyarakat dapat dipengaruhi oleh kebijakan yang dipegang oleh kekuatan politik yang dominan.

Menurut Abdullah (2013) ada tiga kategori kekuatan sosial dapat digunakan untuk menjelaskan kekuatan sosial, yaitu pengikat-perekat (*bonding social capital*), penyambung-menjembatani (*bridging social capital*), dan pengait-koneksi-jaringan (*social capital*). Hal ini menyatakan bahwa dengan kekuatan sosial, individu dalam kelompok dapat terdorong untuk tetap berada di dalam kelompoknya. Dorongan ini membuat anggota kelompok selalu berhubungan dan membuat mereka tetap bersatu.

#### b. Kesatuan dalam kelompok

Didefinisikan sebagai perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaan dalam kelompok. Setiap individu dalam kelompok merasa kelompok adalah sebuah keluarga, tim, dan komunitasnya serta memiliki kebersamaan. Kesatuan kelompok menghasilkan rasa ikatan emosional dan psikologis yang kuat, yang mendorong anggota untuk tetap bersama. Dengan perasaan ini, anggota menunjukkan lebih banyak komitmen pada kelompok dan tujuannya. Setiap anggota kelompok menganggap dirinya sebagai keluarga, tim, komunitas, dan memiliki perasaan moral yang terkait dengan keanggotaannya (Nababan, 2022).

Windaranti dan Firdaningrum (2022), juga beranggapan bahwa setiap anggota kelompok memiliki perasaan saling memiliki. Kesatuan kelompok nantinya memungkinkan kerja sama dan koordinasi yang efektif. Hal ini disebabkan

karena anggota kelompok yang bersatu lebih mudah berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas dan lebih bersedia untuk membantu satu sama lain, yang meningkatkan efisiensi kelompok dan memperkuat hubungan antar anggota.

Ketika kelompok bersatu, identitas kelompok yang kuat akan muncul. Anggota yang merasa bagian dari kelompok cenderung mengidentifikasi diri mereka dengan kelompok, yang menghasilkan kohesivitas yang lebih besar. Anggota merasa lebih bangga menjadi anggota kelompok dengan identitas kelompok yang kuat. Kesatuan kelompok juga dapat membantu dalam pengelolaan konflik karena anggota kelompok yang kuat lebih cenderung menyelesaikan konflik secara konstruktif dan mencari solusi yang menguntungkan kelompok secara keseluruhan.

Kesatuan kelompok meningkatkan stabilitas kelompok karena kelompok yang bersatu lebih tahan terhadap pengaruh luar dan lebih mampu mempertahankan anggota mereka, yang merupakan indikator penting dari kohesivitas kelompok. Secara kolektif, elemen kesatuan kelompok ini meningkatkan tingkat kohesivitas kelompok dan mempengaruhi kemampuan kelompok untuk mencapai tujuannya.

#### c. Daya Tarik

Didefinisikan sebagai keadaan dimana individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri daripada melihat dari anggotanya secara spesifik. Menurut Purwaningtyastuti dan Savitri (2020) daya tarik yaitu ketika seseorang akan lebih tertarik melihat dari perspektif kelompok kerjanya sendiri daripada dari perspektif anggotanya. Ini menandakan bahwa ketika mereka tertarik dengan suatu kelompok maka mereka akan tetap berada dalam kelompok dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh kelompok sebagai hasilnya. Jika ada aktivitas kelompok yang menarik bagi mereka, mereka lebih termotivasi untuk berpartisipasi dan berkontribusi. Selain itu, mereka juga akan merasa bahwa kelompok memenuhi kebutuhan dan minat mereka. Ketika anggota kelompok terlibat dalam aktivitas yang sesuai dengan minat mereka, tingkat partisipasi mereka meningkat, yang mana berdampak positif pada pertumbuhan bisnis (Nurmalia *et al.*, 2023).

Daya tarik terhadap tujuan kelompok mendorong komitmen. Jika anggota merasa tertarik dan setuju dengan tujuan tersebut, mereka akan lebih berkomitmen untuk mencapainya bersama-sama. Kohesivitas kelompok ditingkatkan oleh tujuan

yang sama. Menurut Lukitasari (2020) kelompok yang sangat kohesif dan sesuai dengan tujuan organisasi akan berfokus pada hasil.

Daya tarik terhadap kelompok akan membantu kohesivitas kelompok. Jika anggota merasa tertarik pada elemen kelompok, baik dari segi sosial maupun tujuan kelompok seperti suasana pertemanan, dukungan sosial, dan target produksi di kelompok maka mereka cenderung akan tetap ada didalam kelompok dan mengembangkan rasa kepemilikan yang lebih kuat terhadap kelompok. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa ketika bergabung atau menjadi bagian dari sebuah komunitas dapat membantu memenuhi tuntutan interaksi manusia (Fernanda dan Rachmawati, 2019).

Daya tarik ini juga berkaitan dengan manfaat yang diperoleh anggota. Jika kelompok dapat memenuhi kebutuhan fungsional anggota seperti pengembangan keterampilan atau pendidikan, ini meningkatkan keterikatan anggota dengan kelompok. Karena daya tarik ini mempengaruhi keinginan anggota untuk tinggal di kelompok dan membantu mencapai tujuan kelompok, elemen daya tarik ini secara keseluruhan sangat penting untuk membangun dan mempertahankan kohesivitas kelompok.

#### d. Kerjasama kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan kelompok. Dimensi ini sangat menentukan kekompakkan dalam lingkungan kerja. Semua anggota kelompok memiliki kemauan yang tinggi untuk bekerjasama dalam meraih tujuan kelompok. Kerjasama sebagai tempat berkumpulnya orang-orang dalam suatu organisasi, merupakan sarana dan tanda kualitas kelompok (Lasmi *et al.*, 2022). Ketika anggota kelompok bekerja sama untuk menyelesaikan tugas, mereka mengembangkan kepercayaan satu sama lain dan meningkatkan kohesivitas kelompok.

Dalam proses kerjasama, anggota kelompok perlu berkomunikasi secara aktif dan mengkoordinasikan upaya mereka untuk membangun hubungan yang lebih kuat dan lebih memahami tujuan kelompok. Hal ini diperkuat dengan argumen yang dikemukakan oleh Sulistra (2023) jika setiap anggota kelompok atau tim memiliki komitmen yang sama, kerja sama yang baik akan terjadi.

Ketika kelompok bekerja sama, mereka dapat membuat standar untuk melakukan tugas dan menyelesaikan masalah. Identitas kelompok dan kohesivitas

diperkuat oleh kesamaan norma dan nilai ini. Rasa saling percaya muncul dari kerja sama. Anggota kelompok mengembangkan kepercayaan satu sama lain dan komitmen ketika mereka bekerja sama dengan baik. Kepercayaan ini membangun kohesivitas kelompok. Tingkat kepercayaan anggota memengaruhi kekuatan kelompok tani Sumber Rejeki, dimana semakin tinggi kepercayaan anggota, semakin kuat kelompok (Anisa *et al.*, 2020).

Ketika kelompok bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, tercipta perasaan keberhasilan bersama, yang memperkuat hubungan dan meningkatkan kohesivitas. Kelompok yang memiliki pola kerjasama yang baik lebih mampu mengatasi perbedaan dan konflik secara konstruktif, yang menghasilkan kohesivitas kelompok yang lebih besar. Komponen kerjasama ini menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan bersama dan pengembangan hubungan positif antar anggota, yang menjadikannya penting untuk membangun dan mempertahankan kohesivitas kelompok.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kohesivitas Kelompok**

Kohesivitas didefinisikan sebagai total medan kekuatan yang bekerja pada anggota untuk tetap berada dalam kelompok (Festinger, Schachter, dan Back 1950) *dalam* (Hogg dan Abrams, 1990; p. 83) dan berasal dari daya tarik kelompok dengan anggotanya dan sejauh mana kelompok menengahi tujuan yang penting bagi anggota.

Hal ini juga ditambahkan dari buku Hogg dan Abrams (1990; p. 83-87) yang menyatakan bahwa kelompok kohesivitas ini pada dasarnya adalah kumpulan tatap muka yang sangat kecil dari individu yang berinteraksi untuk melakukan tugas atau memenuhi tujuan bersama. Para anggota kelompok saling menyukai dan memiliki hubungan peran satu sama lain yang muncul dari pembagian struktural intra kelompok yang dikembangkan dalam pemenuhan tujuan kelompok. Produk dari interaksi yang berkelanjutan adalah rasa identitas sebagai anggota kelompok. Namun, proses mendasar yang bertanggungjawab atas pembentukan psikologis kelompok dan tingkat kohesivitas kelompok dalam semua pendekatan ini adalah ketertarikan interpersonal.

#### **a. Ketertarikan**

Ketertarikan mengacu pada kemenarikan anggota terhadap anggota lainnya yang berdampak pada interaksi sosial di dalam kelompok. Menurut (Hanum *et al.*,

2022) semakin banyak anggota kelompok yang merasa tertarik, semakin dekat mereka dengan tujuan kelompok, yang menandakan ketertarikan akan berkontribusi pada motivasi anggota. Ini menandakan bahwa daya tarik interpersonal menciptakan ikatan emosional. Ketika orang dalam kelompok merasa tertarik satu sama lain, karena kesamaan nilai, minat, atau karakteristik lainnya, mereka cenderung menjadi lebih dekat satu sama lain dan bersama-sama dalam mewujudkan tujuan kelompok.

Orang lain lebih tertarik untuk berinteraksi dan tinggal di kelompok jika mereka memiliki keterampilan yang sama dengan anggota lain seperti kepribadian, keterampilan komunikasi, dan keahlian tertentu. Jika anggota kelompok memiliki hubungan yang harmonis, saling mendukung, dan memiliki ketertarikan sosial, maka individu kemungkinan besar akan merasa nyaman dan setia kepada kelompok tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Landaburu (2018) yang menyatakan bahwa hubungan yang baik antara anggota tim dan kepemimpinan partisipatif membantu tim bekerja lebih baik, menciptakan lingkungan kelompok yang baik, dan memperkuat ikatan anggota.

Ketertarikan terhadap anggotanya saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan yang solid dan mendukung. Karena hal ini berfungsi untuk memperkuat hubungan emosional dan sosial antar anggota, sehingga dapat mempengaruhi kohesivitas kelompok. Jika seseorang merasa tertarik pada kelompok, itu karena mereka memiliki tujuan, nilai, atau keuntungan yang sama. Didukung oleh Ryanta dan Suryanto (2016) ketertarikan menunjukkan seberapa dekat individu dengan tujuan dan kinerja kelompok memiliki rasa ketertarikan antar anggota akan mendorong mereka untuk berpartisipasi bersama-sama dalam kegiatan kelompok sehingga dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan hubungan dengan anggota lainnya. Di Kecamatan Mijen, Kabupaten Demak, tingkat daya tarik interpersonal sebesar 46,88 persen, yang artinya berdampak positif pada keberlangsungan kelompok tani karena anggota kelompok akan lebih dekat, tertarik, dan penuh energi dalam kegiatan kelompok (Sari *et al.*, 2021).

Ketertarikan ini karena mengacu pada perasaan individu terhadap anggota kelompoknya sehingga dilihat melalui tingkat kepercayaan anggota terhadap anggota yang lain, kesamaan pandangan antar anggota, dan kemauan anggota untuk bersama-sama melakukan kegiatan usahatani. Keharmonisan sesama anggota

kelompok menciptakan lingkungan yang mendukung dimana setiap orang akan merasa dihargai dan diterima. Oleh karena itu, ketika seseorang merasa nyaman dengan anggota lainnya, kohesivitas kelompok akan meningkat, yang memungkinkan kelompok untuk bekerja secara lebih efektif dan harmonis dalam mencapai tujuan kelompok.

#### b. Interaksi Sosial

Proses dimana individu atau kelompok berkomunikasi, beradaptasi, dan mempengaruhi satu sama lain dalam kehidupan sosial dikenal sebagai interaksi sosial. Interaksi ini dapat terjadi secara langsung maupun tidak langsung, dan merupakan dasar bagi pembentukan hubungan sosial di masyarakat. Antoni dan Rahmi (2021) menyatakan bahwa dengan berinteraksi, orang belajar menyesuaikan diri dengan nilai-nilai, tradisi, dan norma kelompok sehingga mereka dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik dalam komunitasnya.

Proses ini sangat berpengaruh untuk membangun hubungan antar anggota kelompok karena individu dapat saling mengenal, memahami, dan membangun hubungan emosional melalui interaksi. Percakapan, kerja sama dalam tugas, atau bahkan kegiatan sosial yang lebih informal adalah beberapa bentuk interaksi sosial. Adinda (2020; 47) mengatakan ketika interaksi sosial lebih baik, kohesivitas kelompok pada anggota lebih tinggi, sebaliknya ketika interaksi sosial yang diterima buruk, kohesivitas kelompok pada anggota lebih rendah.

Selain itu, individu dapat memperkuat hubungan antar anggota melalui interaksi sosial, yang memungkinkan mereka untuk berbagi ide, pengalaman, dan perasaan. Didukung oleh penelitian Subagio *et al.*, (2023) yang menjelaskan bahwa solidaritas dapat diperkuat melalui kesempatan bagi masyarakat untuk berinteraksi, berbagi pengalaman, dan memperluas jejaring sosial melalui komunikasi yang terencana.

Interaksi yang positif dan konstruktif ini sangat penting dalam konteks kelompok karena untuk membuat lingkungan yang mendukung dimana nantinya setiap anggota merasa terlibat dan dihargai dalam kelompok. Interaksi ini bisa dilihat melalui jumlah pertemuan, kualitas pertemuan dan dampak akhir dari pertemuan kelompok. Akibatnya, interaksi sosial ini tidak hanya memungkinkan orang untuk bertukar informasi, tetapi juga membangun hubungan kelompok yang kuat.

### c. Tujuan Kelompok

Tujuan kelompok adalah istilah yang mengacu pada tujuan atau hasil yang ingin dicapai oleh sekelompok orang yang bekerja sama. Tujuan ini menjadi pendorong utama bagi anggota kelompok untuk bekerja sama dan memberikan kontribusi aktif. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha keras untuk melakukan kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan untuk mencapai tujuan organisasi (Syafitri 2019). Hal ini didasari karena setiap anggota kelompok tahu apa yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan yang jelas dan terdefinisi.

Tujuan kelompok berfungsi sebagai alat untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan, memberikan anggota kesempatan untuk melihat hasil kerja mereka. Tujuan kelompok dapat mencakup kejelasan dan relevansi dari tujuan awal yang telah ditetapkan dalam kelompok sehingga mendapatkan pencapaian hasil yang nyata, seperti menyelesaikan proyek atau mencapai tujuan tertentu, dan juga dapat mencakup tujuan yang lebih abstrak, seperti meningkatkan hubungan antar anggota atau meningkatkan keterampilan mereka bersama.

Tujuan kelompok dapat meningkatkan keterikatan dan komitmen anggota jika tujuan kelompok sesuai dengan keinginan pribadi mereka. Selain itu, tujuan kelompok tidak hanya memberikan arah dan fokus, tetapi juga memperkuat komitmen dan solidaritas di antara anggota, yang menghasilkan lingkungan yang lebih produktif dan harmonis.

Selain itu, Mcshane dan Glinow (2023; p.290-291) juga mengemukakan bahwa ukuran kelompok merupakan bagian dari salah satu faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok. Penelitian yang dilakukan oleh Hananto *et al.*, (2024) menambahkan konflik sebagai bagian dari faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok.

### d. Ukuran kelompok

Secara umum, ukuran kelompok dapat mempengaruhi interaksi, komunikasi, dan tingkat kohesivitas. Dalam kelompok yang lebih kecil, interaksi cenderung lebih personal dan intens, memungkinkan anggota untuk saling mengenal dengan lebih baik dan membangun hubungan yang lebih kuat, yang seringkali menghasilkan tingkat kohesivitas yang lebih tinggi. Menurut McShane dan Glinow (2023; p.291) mengungkapkan bahwa kelompok yang kecil memiliki lebih banyak kontrol atas kebiasaan dan tujuan kelompok, dan merasa lebih bertanggung jawab

atas kesuksesan atau kegagalan tim, anggota tim yang lebih kecil cenderung merasa lebih terlibat.

Hal ini dikarenakan setiap anggota merasa lebih terlibat dan memiliki suara dalam pengambilan keputusan. Sehingga ukuran kelompok mengacu pada jumlah dan komposisi anggota yang terdapat dalam kelompok serta hubungan ukuran kelompok dengan produktivitas kelompok tersebut.

Oleh karena itu, penting bagi kelompok untuk menemukan keseimbangan yang tepat dalam ukuran untuk memaksimalkan interaksi sosial dan efektivitas kerja sambil tetap mempertahankan kohesivitas dan keterlibatan. Kelompok yang lebih besar mungkin menghadapi masalah dalam koordinasi dan partisipasi aktif, sementara kelompok yang lebih kecil cenderung memungkinkan interaksi dan komunikasi yang lebih efektif (Darmawan dan Baskoro, 2020).

#### e. Konflik Kelompok

Dalam dinamika sosial, konflik kelompok adalah fenomena yang tidak dapat dihindari. Konflik biasanya muncul karena ketidaksepakatan di dalam organisasi (Hananto *et al.*, 2024). Gesekan pendapat dan kepentingan dapat terjadi ketika orang-orang dengan latar belakang, kepentingan, dan perspektif berbeda berinteraksi dalam satu kelompok. Konflik ini dapat datang dalam berbagai bentuk, seperti konflik tugas (terjadi ketika ada perbedaan ide atau metode kerja), konflik hubungan (terjadi ketika ada ketegangan di antara orang), dan konflik proses (terjadi ketika ada perbedaan tentang peran dan tanggung jawab).

Beberapa indikator dapat menunjukkan bagaimana konflik dapat mengganggu kohesivitas kelompok. Hal ini sejalan dengan penelitian Perdana (2020) konflik dapat mempengaruhi kinerja karyawan ; menurunkan kinerja, menghambat pekerjaan, tidak mencapai target yang direncanakan, dan menyebabkan suasana hati yang tidak baik, yang menyebabkan karyawan bekerja kurang efektif.

Namun demikian, tidak semua konflik mempengaruhi kohesivitas kelompok. Konflik tugas yang dikelola dengan baik justru dapat meningkatkan kohesivitas melalui pemikiran konstruktif. Jika konflik dikelola dan dikendalikan dengan baik, itu mungkin berdampak positif pada kesatuan organisasi (Latule *et al.*, 2023). Anggota tim dapat menemukan solusi inovatif dan kreatif ketika mereka membahas tugas dengan cara yang menghormati dan berkonsentrasi pada masalah daripada

individu.

Selama proses ini, anggota kelompok merasa dihargai atas kontribusinya. Ini juga menumbuhkan rasa tanggung jawab atas keputusan yang dibuat bersama. Dalam jangka panjang, kemampuan kelompok untuk menangani konflik dapat meningkatkan kohesivitas. Latule *et al.*, (2023) juga mengatakan kemampuan untuk mengelola konflik merupakan salah satu komponen penting yang diperlukan untuk keberhasilan dan stabilitas suatu organisasi. Konflik ini bisa dilihat dari ketegangan atau perselisihan yang terjadi di dalam maupun di luar kelompok tani.

Kelompok yang telah menyelesaikan konflik akan dapat mengembangkan ketahanan kolektif yang lebih besar. Anggota kelompok akan belajar bahwa perbedaan dapat menjadi kekuatan dan inovasi, bukan pemecah belah.

#### f. Peran dalam Kelompok

Peran dalam kelompok merupakan faktor penting yang membentuk struktur dan dinamika interaksi antar anggota. Setiap anggota kelompok membawa ekspektasi, tanggung jawab, dan peran tertentu yang berkontribusi pada sistem sosial kelompok secara keseluruhan. Ketika anggota memahami posisi dan kontribusi mereka dalam kelompok, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan tujuan bersama dalam suatu organisasi.

Ketika peran didistribusikan menurut keterampilan, bakat, dan minat masing-masing anggota kelompok, terjadi sinergi yang memperkuat identitas kolektif, yang memungkinkan kerja sama yang efektif dan meningkatkan kohesivitas kelompok. Peran informal seperti penengah konflik, pemberi semangat, atau pemikir kritis membantu menciptakan lingkungan sosial dan emosional yang positif, sementara peran formal seperti pemimpin, koordinator, atau fasilitator memberikan arah dan struktur yang jelas. Syafitri (2019) mengatakan seseorang yang berperan tinggi dalam organisasi akan mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen seseorang dalam berorganisasi.

Kohesivitas meningkat karena pembagian tugas dan pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai peran dalam kelompok. Peran ini dilihat dari tugas dan tanggung jawab yang dijalankan baik dari pengurus maupun anggota kelompok tani. Untuk mencapai tujuan bersama, setiap anggota memiliki tanggung jawab dan peran yang saling melengkapi.

Ketidaksesuaian atau ketidakjelasan peran dapat menyebabkan

kebingungan, ketimpangan beban kerja, dan bahkan menurunkan motivasi anggota. Sebaliknya, peran yang jelas dan dijalankan dengan baik dapat mendorong kerja sama, meningkatkan rasa memiliki, dan mengurangi konflik internal. Oleh karena itu, untuk membentuk kelompok yang kuat dan produktif, diperlukan pembagian peran yang adil, sesuai kemampuan, dan disepakati bersama.

### **2.1.3 Kelompok Tani**

Berdasarkan Permentan Nomor 82/Permentan/OT.140/8/2013 Tahun 2013 tentang Pedoman Pembinaan Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani, kelompok tani adalah kumpulan petani/peternak/pekebun yang dibentuk atas dasar kesamaan kondisi lingkungan (sosial, ekonomi, sumberdaya) dan keakraban untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha anggota. Sehingga dapat diartikan kelompok tani sebagai kelompok yang berisi sekumpulan petani yang dibentuk atas dasar tertentu dan dengan tujuan tertentu.

Kelompok tani juga memungkinkan anggota mendapatkan pelatihan dan bimbingan dari ahli pertanian atau lembaga terkait. Ini dapat membantu mereka mengatasi masalah yang dihadapi dalam usaha pertaniannya masing-masing. Selain itu, kelompok tani biasanya bekerja sama untuk mendapatkan alat dan bahan pertanian secara kolektif, yang dapat mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi. Selain meningkatkan komunitas dan kualitas hidup petani, secara keseluruhan, kelompok tani juga dapat digunakan sebagai wadah dalam meningkatkan hasil pertanian. Berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 67/Permentan/SM.050/12/2016 tentang Pembinaan Kelembagaan Petani, Kelompok Tani berfungsi sebagai a) kelas belajar, b) wahana kerjasama, dan c) unit produksi.

#### **a. Kelas belajar**

Berdasarkan Permentan Nomor 82/Permentan/OT.140/8/2013 Tahun 2013 tentang Pedoman Pembinaan Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani, kelompok tani merupakan wadah belajar mengajar bagi anggota guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap agar tumbuh dan berkembang menjadi usahatani yang mandiri sehingga dapat meningkatkan produktivitas, pendapatan serta kehidupan yang lebih baik.

Sebagai kelas belajar, kelompok tani memberikan pendidikan dan pembelajaran bagi anggota untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan

sikap (PKS), mendorong tumbuh dan berkembangnya kemandirian di bidang pertanian, serta meningkatkan produktivitas, pendapatan, dan penghidupan mereka, (Pusat Penyuluhan Pertanian, 2012). Melalui fungsi kelompok tani sebagai kelas belajar petani juga dapat berbagi pengalaman, berbicara, dan mempelajari teknologi pertanian terbaru yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas pertanian mereka.

Untuk mendukung adopsi praktik pertanian yang lebih baik dan berkelanjutan, pemerintah dan lembaga penyuluhan pertanian sering mengutamakan kelompok tani saat memberikan pelatihan, penyuluhan, dan pendampingan.

b. Wahana kerjasama

Berdasarkan Permentan Nomor 82/Permentan/OT.140/8/2013 tentang Pedoman Pembinaan Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani, kelompok tani merupakan tempat untuk memperkuat kerjasama baik di antara sesama petani dalam poktan dan antar poktan maupun dengan pihak lain. Melalui kerjasama ini diharapkan usahatani lebih efisien dan lebih mampu menghadapi ancaman, tantangan, hambatan, gangguan serta lebih menguntungkan

Kelompok tani juga dapat bekerja sama untuk melakukan hal-hal seperti mengolah hasil pertanian, memasarkan produk, dan mengadakan pelatihan atau *workshop*. Dengan bekerja sama, anggota kelompok dapat memanfaatkan keahlian dan pengalaman satu sama lain, yang menghasilkan sinergi yang menguntungkan. Misalnya, satu anggota yang memiliki pengetahuan tentang teknik pemasaran dapat membantu anggota lain dalam memasarkan produk mereka, sementara anggota lain yang ahli dalam pengelolaan lahan dapat memberikan saran tentang praktik pertanian yang lebih baik.

c. Unit produksi

Berdasarkan Permentan Nomor 82/Permentan/OT.140/8/2013 tentang Pedoman Pembinaan Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani, fungsi unit produksi yang dilaksanakan oleh masing-masing anggota poktan secara keseluruhan harus dipandang sebagai satu kesatuan usaha yang dapat dikembangkan untuk mencapai skala ekonomis usaha, dengan menjaga kuantitas, kualitas maupun kontinuitas. Dalam menjalankan fungsi unit produksi usahatani, terutama dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas pertanian.

Sebagai bagian dari kelompok tani, petani dapat menggabungkan sumber daya, seperti lahan, tenaga kerja, dan modal, sehingga mereka dapat menghasilkan hasil pertanian yang lebih baik. Anggota kelompok dapat bekerja sama untuk melakukan pekerjaan pertanian secara bersamaan, seperti menanam, memelihara, dan memanen. Ini menghemat waktu dan mengurangi biaya operasional.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 82/Permentan/OT.140/8/2013 tentang Pedoman Pembinaan Kelompok Tani dan Gabungan Kelompok Tani mengenai Peningkatan Kemampuan Kelompok tani dalam menjalankan fungsinya, terdapat beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap kelompok tani dalam menjalankan perannya sebagai unit produksi, yaitu

- 1) Mengambil keputusan dalam menentukan pengembangan produksi yang menguntungkan berdasarkan informasi yang tersedia dalam bidang teknologi, sosial, permodalan, sarana produksi dan sumberdaya alam lainnya;
- 2) Menyusun rencana dan melaksanakan kegiatan bersama, serta rencana kebutuhan poktan atas dasar pertimbangan efisiensi;
- 3) Memfasilitasi penerapan teknologi (bahan, alat, cara) usahatani oleh para anggota poktan sesuai dengan rencana kegiatan poktan;
- 4) Menjalin kerjasama dan kemitraan dengan pihak lain yang terkait dalam pelaksanaan usahatani mentaati dan melaksanakan kesepakatan yang dihasilkan bersama dalam poktan, maupun kesepakatan dengan pihak lain;
- 5) Mengevaluasi kegiatan bersama dan rencana kebutuhan poktan, sebagai bahan rencana kegiatan yang akan datang;
- 6) Meningkatkan kesinambungan produktivitas dan kelestarian sumberdaya alam dan lingkungan;
- 7) Mengevaluasi administrasi secara baik dan benar.

## **2.2 Hasil Pengkajian Terdahulu**

Pengkajian terdahulu adalah pengkajian yang berkaitan/berhubungan dengan pengkajian ini. Pengkajian terdahulu digunakan sebagai bahan acuan bukan untuk dijiplak melainkan untuk sebagai mencari referensi pada pengkajian. Kajian terdahulu yang digunakan dalam pengkajian ini adalah kajian yang berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok tani. Fungsi dari pengkajian terdahulu adalah untuk melihat hasil berdasarkan penggunaan atribut atau dimensi yang digunakan. Untuk pengkajian yang akan dilakukan terdapat

beberapa literatur jurnal yang digunakan.

**Tabel 1. Hasil Pengkajian Terdahulu**

No.	Nama Pengkaji/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Raja Saul Marto Henry (2020)	Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu	(X1) Kohesivitas kelompok Kohesivitas kelompok - Kesamaan - <b>Ukuran Kelompok</b> - <b>Interaksi</b> - Ketika Ada Masalah - Keberhasilan Kelompok - Tantangan (X2) Kepuasan kerja (X3) Motivasi kerja (X4) Semangat kerja (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	Kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu. Secara simultan, keempat variabel memberikan pengaruh signifikan, namun secara parsial, semangat kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula tingkat OCB pegawai
2.	Nayunda Andhika Sari, 2018	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketertarikan pada Organisasi dan Intensi untuk Mendapatkan Pekerjaan	(X1) Upah (X2) Kesempatan promosi (X3) Kebijakan PHK (X4) Kebijakan lingkungan (Y) <b>Ketertarikan pada organisasi</b> (Z) Jenis kelamin	Kebijakan lingkungan paling berpengaruh terhadap ketertarikan pada organisasi, sementara upah paling berpengaruh terhadap intensi mendapatkan pekerjaan. Jenis kelamin juga memoderasi hubungan tersebut, di mana laki-laki lebih mempertimbangkan promosi, dan perempuan lebih memperhatikan kebijakan lingkungan serta upah

**Lanjutan Tabel 1.**

No.	Nama Pengkaji/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
3.	Purwani ngtyastuti dan Anna Dian Savitri (2020)	Kohesivitas Kelompok Ditinjau dari Interaksi Sosial dan Jenis Kelamin pada Anak-Anak Panti Asuhan	(X1) <b>Interaksi sosial</b> (X2) Jenis kelamin (Y) Kohesivitas kelompok	Terdapat hubungan positif antara interaksi sosial dan kohesivitas kelompok pada anak-anak panti asuhan. Semakin baik interaksi sosial yang terjalin, semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok. Namun, tidak ditemukan perbedaan kohesivitas antara anak panti laki-laki dan perempuan. Interaksi sosial memberikan kontribusi sebesar 15,2% terhadap kohesivitas kelompok, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi dan komunikasi circle
4.	Yanuar Luqman (2023)	Interaksi Sosial Terhadap Kohesivitas dalam Circle Pertemanan	(X1) Pola komunikasi (X2) <b>Interaksi sosial</b> (Y) Kohesivitas dalam circle pertemanan mahasiswa rantau	Pola komunikasi memberikan kontribusi sebesar 11,2%, sedangkan intensitas interaksi sosial berkontribusi sebesar 40%. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dan interaksi sosial yang intensif dapat memperkuat kohesivitas dan solidaritas di antara mahasiswa rantau
5.	Purwani ngtyastuti, Bagus Wismantoro, dan M. Suharsono (2012)	Kohesivitas Kelompok Ditinjau dari Komitmen Terhadap Organisasi Dan Kelompok Pekerjaan	Mahasiswa Rantau Kohesivitas kelompok - Daya Tarik Interpersonal - Kesepakatan terhadap Sasaran dan <b>Tujuan Kelompok</b> - Penerimaan	Terdapat hubungan signifikan antara komitmen terhadap organisasi dengan kohesivitas kelompok, dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,649$ dan signifikansi $p < 0,01$ . Artinya, semakin tinggi komitmen terhadap organisasi, semakin tinggi pula kohesivitas kelompok. Namun, tidak ditemukan perbedaan kohesivitas antara kelompok tenaga

Lanjutan Tabel 1.

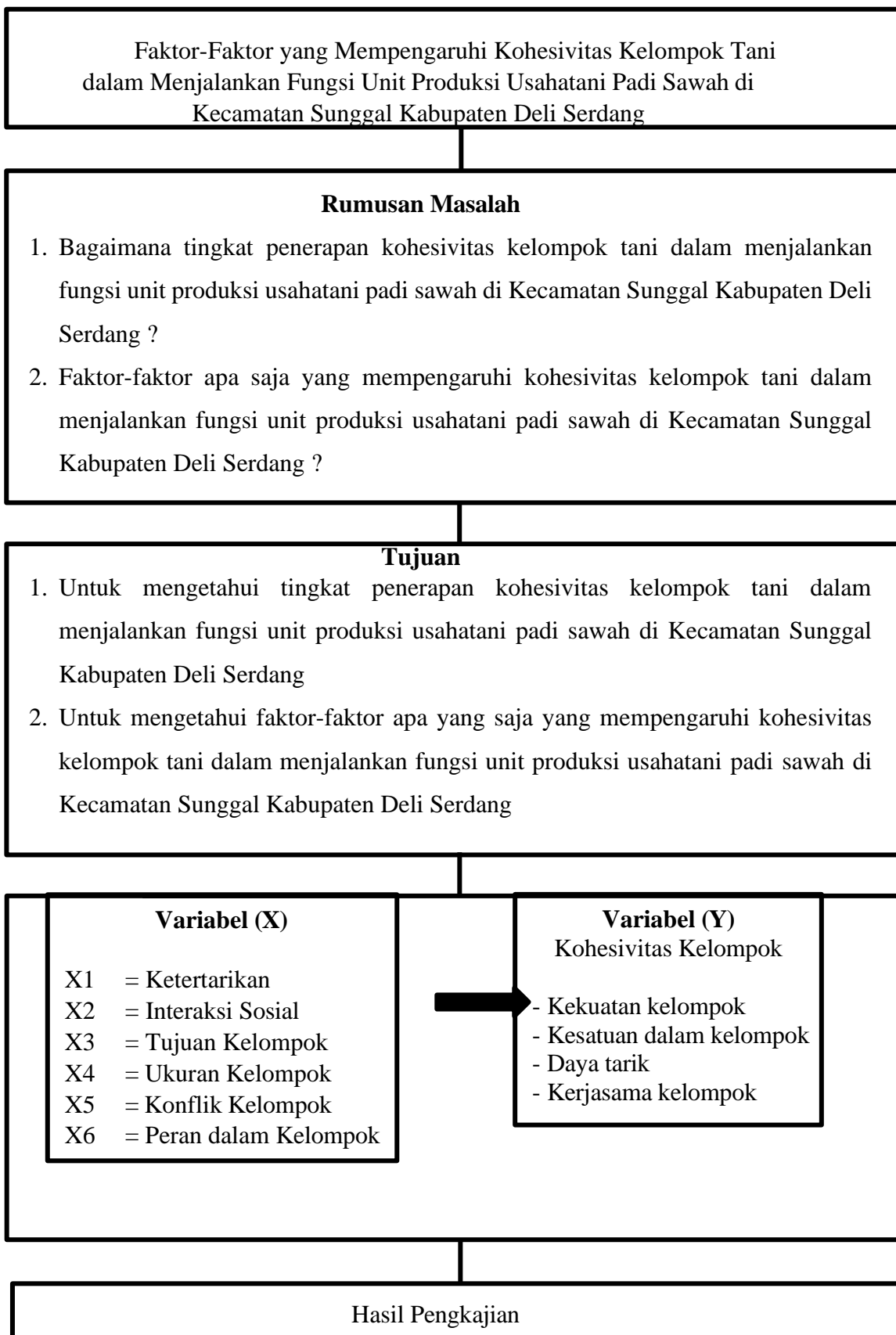
No.	Nama Pengkaji/ Tahun	Judul	Variabel	Hasil
			- Terhadap Anggota Lain Interaksi Positif	edukatif dan tenaga administrasi, dengan nilai uji $t = 1,103$ dan $p = 0,274$ . Komitmen terhadap organisasi memberikan kontribusi sebesar 42,12% terhadap kohesivitas kelompok, sementara sisanya sebesar 57,88% dipengaruhi oleh faktor lain seperti ukuran kelompok, lamanya waktu bersama, kesamaan nilai, status kelompok, dan pola kepemimpinan
6.	Fitri Kurniawati (2016)	Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)	(X1) kohesivitas kelompok ; - Kekuatan sosial - Kesatuan dalam kelompok - Daya tarik - Kerjasama Kelompok (X2) Kepuasan Kerja (Y) <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja karyawan di PT. Madubaru Bantul Yogyakarta berada pada kategori sedang. Keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , dengan kontribusi masing-masing sebesar 8,7% dan 4,5%. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap OCB dengan kontribusi sebesar 11,6%.
7.	Titim Eliawati, Aman Simaremare, dan S Milfayetty (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Konflik Kelompok terhadap Kinerja Organisasi di Universitas Potensi Utama	(X1) Motivasi kerja (X2) <b>Konflik kelompok</b> (Y) Kinerja organisasi	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan kontribusi sebesar <b>53%</b> ( $p = 0,000$ ), sementara konflik kelompok juga berpengaruh signifikan namun dengan kontribusi yang lebih kecil, yaitu <b>10,6%</b> ( $p = 0,004$ ). Penelitian ini menegaskan

**Lanjutan Tabel 1.**

No.	Nama Pengkaji /Tahun	Judul	Variabel	Hasil
8.	Maulina Syafitri dan Armida S (2019)	Pengaruh Motivasi Berorganisasi dan Kohesivitas Kelompok Terhadap Komitmen Berorganisasi (Studi Mahasiswa Aktivistis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang)	(X1) Motivasi berorganisasi (X2) kohesivitas kelompok ; - Peran dalam Organisasi - Hubungan Antar Anggota - Rasa Senang dan Nyaman - Loyalitas - Solidaritas  (Y) komitmen berorganisasi	bahwa konflik kelompok yang tidak ditangani dengan baik dapat menurunkan efisiensi dan kerja sama dalam organisasi  Motivasi berorganisasi dan kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen berorganisasi mahasiswa aktivis Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000. Secara parsial, motivasi berorganisasi berpengaruh signifikan dengan nilai 0,024, dan kohesivitas kelompok dengan nilai 0,001. Kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 24,8% terhadap komitmen berorganisasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain

### 2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir digunakan sebagai pondasi pemikiran dari seluruh proses kegiatan penelitian untuk mempermudah langkah-langkah dalam pengarahannya pengkajian yang akan dilakukan. Variabel yang digunakan bersumber dari *Grand Theory* dan beberapa pengkajian terdahulu yang memiliki kemiripan, sehingga dijadikan acuan penulis dalam menentukan variabel pengkajian ini. Berikut kerangka pikir pengkajian dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kohesivitas Kelompok Tani dalam Menjalankan Unit Produksi Usahatani Padi Sawah di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang”.



Gambar 1. Kerangka Pikir

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan yang sifatnya sementara yang dikemukakan oleh seorang peneliti tentang keadaan dan keterkaitan antar variabel yang akan diuji melalui pengkajian yang akan dilakukan. Atas dasar rumusan masalah serta tujuan dari pengkajian, hipotesis kemudian yang ditetapkan adalah sebagai berikut :

1. Diduga tingkat kohesivitas kelompok tani dalam menjalankan fungsi unit produksi usahatani padi sawah di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang sedang.
2. Diduga terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok tani dalam menjalankan unit produksi usahatani padi sawah di Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang diantaranya : ketertarikan, interaksi sosial, tujuan kelompok, ukuran kelompok, konflik kelompok dan peran dalam kelompok.