

Analisis Tingkat Kohesivitas Karyawan pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar

Handayani Hasan¹, Leny Yuliana¹, Lidya Anastasya¹, Achmad Ridha², Wiwin Riski Windarsari²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90111, Indonesia

²Universitas Negeri Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222, Indonesia

ARTICLE HISTORY

Received : 25 Januari 2025

Revised: 28 Februari 2025

Accepted : 11 Maret 2025

KEYWORDS

Employee Cohesiveness; Teamwork;
Transformational Leadership; Pelindo IV

CORRESPONDENSI

Nama : Achmad Ridha

Email : achmad.ridha@unm.ac.id



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

ABSTRACT

This study aims to analyze the level of employee cohesiveness at PT. Pelindo IV (Persero) Makassar Branch and identify the key factors influencing it. Employee cohesiveness is essential in fostering a collaborative work environment, increasing productivity, enhancing job satisfaction, and reducing turnover rates. This research employs a quantitative approach with a descriptive design. Data were collected through questionnaires distributed to 63 respondents, selected using the Slovin formula from a total population of 172 employees. The analysis includes validity and reliability tests, followed by index number analysis to measure the level of cohesiveness based on four key indicators: social strength, group unity, attractiveness, and teamwork. The findings reveal that employee cohesiveness at PT. Pelindo IV (Persero) Makassar Branch is at a high level. Transformational leadership and effective communication significantly contribute to fostering a cohesive workplace by strengthening teamwork, encouraging mutual support, and enhancing collaboration. The study concludes that strong employee cohesiveness creates a harmonious work environment, improves efficiency, and supports organizational goal achievement. It is recommended that the company continue to strengthen leadership strategies and promote open communication to maintain and further enhance cohesiveness within the organization. Future research should explore other industries and incorporate qualitative approaches to gain deeper insights into employee interactions and workplace dynamics.

Pendahuluan

Kohesivitas karyawan merupakan elemen fundamental dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dalam sektor industri dan jasa yang sangat bergantung pada kerja sama tim. Kohesivitas yang tinggi tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan mengurangi tingkat turnover karyawan (Simarmata et al., 2023). Menurut Kahn (2017) dan Salas et al. (2015), lingkungan kerja yang kohesif mampu meningkatkan kinerja individu maupun kelompok melalui peningkatan rasa memiliki dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Selain itu, kohesivitas tugas yang tinggi mendorong pertukaran informasi yang lebih sering dan relevan selama periode perencanaan dan pelaksanaan tugas, yang meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (McLaren & Spink, 2018). Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang inklusif, serta kejelasan peran dan tanggung jawab masing-masing anggota turut berkontribusi dalam membangun kohesivitas yang kuat (Bhardwaj,

2022). Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kohesivitas menjadi hal yang krusial dalam manajemen sumber daya manusia.

Berbagai penelitian telah menyoroti peran kepemimpinan dalam membangun kohesivitas kelompok. Salah satu gaya kepemimpinan yang sering dikaitkan dengan peningkatan kohesivitas adalah kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional dikenal mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan dukungan kepada anggota tim, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif dan produktif (Avolio & Bass, 2018; Wang et al., 2019). Studi oleh Wang et al. (2019) menekankan bahwa semakin kohesif suatu kelompok, semakin besar kemungkinan anggotanya untuk berkomitmen terhadap tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional juga berkontribusi dalam membangun kepercayaan, komunikasi yang efektif, serta meningkatkan kerja sama antar anggota tim (Armiyanti et al., 2023).

Meskipun hubungan antara kepemimpinan dan kohesivitas telah banyak dikaji dalam berbagai konteks, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian terkait dengan tingkat kohesivitas karyawan di perusahaan tertentu, khususnya di Indonesia. Penelitian yang berfokus pada industri jasa, seperti pelabuhan, masih terbatas, sehingga sulit untuk memahami bagaimana faktor-faktor kohesivitas bekerja dalam lingkungan kerja yang spesifik. PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kepelabuhanan, menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan ini, perusahaan perlu memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimilikinya dapat bekerja secara efektif dan kohesif untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Kohesivitas karyawan sendiri dapat didefinisikan sebagai tingkat keterikatan dan kerja sama antar anggota dalam suatu kelompok atau organisasi. Carron dan Hausenblas (2016) menyatakan bahwa kohesivitas merupakan kekuatan yang mengikat individu dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kohesivitas yang tinggi terbukti memiliki korelasi positif dengan kinerja tim, kepuasan kerja, serta penurunan tingkat turnover (Mullen & Copper, 1994; Salas et al., 2015). Studi oleh Kahn (2017) juga menunjukkan bahwa tingkat kohesivitas yang baik dalam tim dapat meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas.

Terdapat empat dimensi utama dalam kohesivitas kelompok kerja yang diidentifikasi oleh Forsyth, yaitu kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik kelompok, dan kerja sama kelompok (Setiawan dan Hidayati, 2021). Kekuatan sosial (social force) mengacu pada dorongan individu untuk tetap berada dalam kelompoknya. Semakin kuat dorongan ini, semakin tinggi keterikatan anggota terhadap kelompok. Kesatuan dalam kelompok (group unity) mencerminkan perasaan saling memiliki dan kebersamaan dalam kelompok, yang menciptakan solidaritas serta tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Daya tarik (attraction) mencerminkan ketertarikan individu terhadap kelompok kerja, baik karena individu lain dalam kelompok maupun karena identitas kelompok itu sendiri. Terakhir, kerja sama kelompok (teamwork) menunjukkan keinginan individu untuk bekerja sama demi mencapai tujuan kelompok, yang mencerminkan efektivitas komunikasi dan koordinasi antar anggota.

Faktor-faktor yang memengaruhi kohesivitas dalam kelompok kerja beragam. Salah satu faktor utama adalah kepemimpinan. Avolio dan Bass (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kohesivitas kelompok dengan cara menginspirasi dan memotivasi anggota tim. Pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama dan komunikasi yang baik antar anggota. Selain kepemimpinan, faktor komunikasi juga berperan penting dalam membangun kohesivitas. Tuckman (2018) menekankan bahwa komunikasi yang terbuka dan transparan dapat memperkuat hubungan antar anggota tim, meningkatkan rasa saling percaya, serta memperkuat keterikatan dalam kelompok. Wang et al. (2019) juga menunjukkan bahwa tim yang memiliki komunikasi yang baik cenderung memiliki tingkat kohesivitas yang lebih tinggi.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada pengembangan dan motivasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Bass dan Riggio (2018) menjelaskan bahwa pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan anggota tim untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan pendekatan ini, seorang pemimpin dapat menciptakan ikatan yang kuat antar anggota tim, sehingga meningkatkan kohesivitas dalam lingkungan kerja. Studi oleh Wang et al. (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan positif dengan kohesivitas kelompok, di mana pemimpin yang mampu menginspirasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara kepemimpinan dan kohesivitas, penelitian spesifik mengenai tingkat kohesivitas karyawan di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis tingkat kohesivitas karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini akan mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kohesivitas karyawan serta bagaimana kepemimpinan transformasional dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kohesif.

Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas karyawan di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kohesivitas tim kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi para manajer dan pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kohesif dan produktif. Pada akhirnya, penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di perusahaan serta meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan mempertimbangkan urgensi penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif bagi dunia akademik serta menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Dengan meningkatnya persaingan dalam industri kepelabuhanan, pemahaman yang lebih baik tentang kohesivitas karyawan dapat menjadi faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif bagi PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tingkat kohesivitas karyawan di PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. Data yang dikumpulkan akan dianalisis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kohesivitas dalam lingkungan kerja. Penelitian ini juga menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dari responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar, yang berjumlah 172 orang. Dari populasi tersebut, sampel diambil menggunakan metode Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan. Berdasarkan hasil perhitungan dengan tingkat kesalahan yang ditetapkan sebesar 10%, maka diperoleh sampel sebanyak 63 Orang.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dari hasil isian kuesioner oleh karyawan PT. Pelindo IV Cabang Makassar sebagai responden. Jawaban responden diukur dengan menggunakan skala likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju). Tabulasi jawaban responden yang terkumpul selanjutnya dilakukan uji Instrumen Data untuk mengukur Validitas dan Reliabilitas dengan menggunakan program statistik SPSS.

Data yang terkumpul dianalisa dengan menggunakan metode analisis angka indeks dengan tujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai responden dalam penelitian ini. Teknik *scoring* berdasarkan skala likert dengan perhitungan nilai indeks (NI) sebagai berikut :

$$NI = \{(\%f^1 \times 1) + (\%f^2 \times 2) + (\%f^3 \times 3) + (\%f^4 \times 4) + (\%f^5 \times 4) + (\%f_n \times n) + \dots / n \}$$

Rentang jawaban pengisian dimensi pertanyaan setiap variabel yang diteliti, ditentukan dengan menggunakan kriteria tiga kotak (*three box method*) (Ferdinand & Setiawan, 2020) dengan rentang nilai indeks sebagai berikut :

Nilai 20,00 - 46,66 = Interpretasi Rendah

Nilai 46,67 - 73,33 = Interpretasi Sedang

Nilai 73,34 - 100 = Interpretasi Tinggi.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	Sig.	r kritis	Ket
Social Force	X1.1	0,603	0,000	0,30	Valid
	X1.2	0,746	0,000	0,30	Valid
	X1.3	0,756	0,000	0,30	Valid
	X1.4	0,729	0,000	0,30	Valid

<i>Group Unity</i>	X2.1	0,497	0,000	0,30	Valid
	X2.2	0,710	0,000	0,30	Valid
	X2.3	0,667	0,000	0,30	Valid
	X2.4	0,851	0,000	0,30	Valid
<i>Attraction</i>	X3.1	0,772	0,000	0,30	Valid
	X3.2	0,635	0,000	0,30	Valid
	X3.3	0,780	0,000	0,30	Valid
	X3.4	0,608	0,000	0,30	Valid
<i>Teamwork</i>	X4.1	0,703	0,000	0,30	Valid
	X4.2	0,707	0,000	0,30	Valid
	X4.3	0,863	0,000	0,30	Valid
	X4.4	0,723	0,000	0,30	Valid

Sumber : Data Diolah (2024)

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Ket.
<i>Social Force</i>	0,672	4	Reliabel
<i>Group Unity</i>	0,628	4	Reliabel
<i>Attraction</i>	0,644	4	Reliabel
<i>Teamwork</i>	0,721	4	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2024)

Analisis Angka Indeks

Tabel 3. Hasil Perhitungan Angka Indeks

Variabel	Indikator	Indeks	Rata-Rata Indeks
<i>Social Force</i>	Solidaritas Kelompok	84,76	87,46
	Tingkat Kebersamaan	91,43	
	Interaksi Anggota	86,67	
	Hubungan Sosial	86,98	
<i>Group Unity</i>	Dorongan Keterlibatan	84,44	84,05
	Kepedulian Antar Anggota	85,40	
	Antusiasme Kerja	85,40	
	Pengorbanan untuk Kelompok	80,96	
<i>Attraction</i>	Manfaat Kerja Kelompok	86,67	87,14
	Pengalaman Positif	87,30	
	Pemenuhan Sumber Daya	89,84	
	Penghargaan	84,76	
<i>Teamwork</i>	Kesalingtergantungan	77,78	84,84
	Tanggung Jawab	86,35	
	Kehadiran	88,57	

Pembahasan

Kekuatan Sosial antar karyawan PT. Pelindo IV Cabang Makassar

Hasil analisis menunjukkan bahwa kekuatan sosial di PT. Pelindo IV Cabang Makassar tergolong tinggi. Kekuatan sosial ini mencerminkan dorongan individu dalam kelompok untuk tetap terhubung dan berinteraksi satu sama lain. Karyawan saling mendukung dan berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas, menciptakan solidaritas yang kuat. Penelitian oleh [Gully, Incalcaterra, Joshi, dan Beaubien \(2002\)](#) di perusahaan-perusahaan menunjukkan bahwa kekuatan sosial berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tim. Karyawan yang merasa terikat secara sosial lebih termotivasi untuk berkontribusi dan menyelesaikan pekerjaan secara kolektif. Selain itu, penelitian oleh [Salas, Sims, dan Burke \(2015\)](#) juga mengonfirmasi bahwa hubungan sosial yang kuat dalam tim meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi stres karyawan.

Dalam konteks PT. Pelindo IV, tingginya kekuatan sosial dapat dikaitkan dengan budaya kerja yang menekankan kolaborasi dan saling mendukung antar anggota tim. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kekuatan sosial ini adalah kepemimpinan yang mendukung dan lingkungan kerja yang memungkinkan interaksi interpersonal yang positif.

Kesatuan dalam kelompok pada karyawan PT. Pelindo IV Cabang Makassar

Kesatuan dalam kelompok juga tergolong tinggi, yang ditunjukkan oleh rasa memiliki yang kuat di antara karyawan. Kesatuan ini mendorong mereka untuk lebih aktif terlibat dalam kegiatan kelompok dan saling membantu satu sama lain. Penelitian oleh [Prasetyo dan Rahardjo \(2019\)](#) menunjukkan bahwa kesatuan dalam kelompok memiliki hubungan positif dengan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Studi lain oleh [Kozlowski dan Ilgen \(2006\)](#) dalam konteks global mengonfirmasi bahwa tim dengan tingkat kesatuan yang tinggi lebih cenderung bekerja dengan efisien dan memiliki produktivitas lebih baik.

Faktor-faktor yang mendukung kesatuan dalam kelompok di PT. Pelindo IV antara lain sistem kerja yang berbasis tim, komunikasi yang terbuka, serta mekanisme kerja yang mendorong interaksi dan kerja sama antar karyawan. Kesatuan ini juga dapat diperkuat oleh kepemimpinan yang mampu membangun rasa kebersamaan dan tujuan bersama.

Daya Tarik pada karyawan PT. Pelindo IV Cabang Makassar

Daya tarik antar anggota kelompok yang tinggi memberikan banyak manfaat, seperti pemecahan masalah yang lebih baik dan pertukaran informasi yang lebih efektif. Karyawan merasakan banyak manfaat saat bekerja dalam kelompok, termasuk akses ke berbagai perspektif dan ide yang berbeda. [Hidayat dan Sari \(2021\)](#) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa daya tarik dalam kelompok meningkatkan inovasi dan kreativitas di tempat kerja. Hal ini juga sejalan dengan temuan [West \(2002\)](#) yang menyatakan bahwa

kelompok yang memiliki daya tarik tinggi cenderung lebih inovatif karena anggota lebih bersedia berbagi informasi dan gagasan.

Dalam konteks PT. Pelindo IV, tingginya daya tarik antar karyawan dapat disebabkan oleh lingkungan kerja yang inklusif dan struktur kerja yang mendorong interaksi sosial secara alami. Selain itu, adanya kebijakan perusahaan yang mendukung kerja tim juga dapat memperkuat hubungan antar anggota kelompok.

Kerjasama Kelompok pada karyawan PT. Pelindo IV Cabang Makassar

Kerja sama yang baik antar karyawan terlihat dari pembagian tugas yang jelas dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan di PT. Pelindo IV menunjukkan kecenderungan untuk bekerja sama demi mencapai tujuan kelompok, yang mencerminkan adanya kesalingtergantungan di antara mereka. Penelitian oleh [Salas et al. \(2015\)](#) menemukan bahwa kerja sama yang baik antar anggota tim dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Penelitian lain oleh [Mathieu et al. \(2008\)](#) juga mengonfirmasi bahwa tim dengan kerja sama yang kuat memiliki kinerja lebih baik dan lebih mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan.

Kerja sama yang tinggi di PT. Pelindo IV dapat disebabkan oleh sistem kerja berbasis tim yang telah terstruktur dengan baik. Selain itu, kepemimpinan yang memberikan arahan dan dukungan terhadap kolaborasi tim juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan kerja sama.

Kohesivitas karyawan PT. Pelindo IV Makassar

Secara keseluruhan, tingkat kohesivitas karyawan di PT. Pelindo IV Cabang Makassar sangat baik, dengan nilai tinggi pada semua indikator yang diukur. Kohesivitas ini mencakup kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerja sama kelompok. [Setiawan dan Hidayati \(2021\)](#) menunjukkan bahwa kohesivitas yang baik di lingkungan kerja Indonesia berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kepuasan karyawan. Studi internasional oleh [Beal et al. \(2003\)](#) juga menunjukkan bahwa kohesivitas yang tinggi dalam kelompok kerja memiliki hubungan positif dengan peningkatan kinerja tim secara keseluruhan.

Tingkat kohesivitas yang tinggi di PT. Pelindo IV dapat dikaitkan dengan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan interaksi yang sehat antar karyawan. Selain itu, adanya kebijakan dan sistem kerja yang mendorong kerja tim juga menjadi faktor penting dalam mempertahankan kohesivitas yang tinggi di lingkungan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menguatkan temuan-temuan sebelumnya tentang pentingnya kohesivitas dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kohesivitas yang tinggi di PT. Pelindo IV memberikan dampak positif bagi efektivitas kerja, inovasi, dan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Untuk meningkatkan kohesivitas ini, perusahaan dapat terus mengembangkan kebijakan yang mendukung interaksi sosial positif, memperkuat kepemimpinan yang inklusif, serta mendorong budaya kerja yang berbasis kerja sama tim.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kohesivitas karyawan di PT. Pelindo IV Cabang Makassar berada pada tingkat yang sangat baik. Tingginya kekuatan sosial antar karyawan menciptakan solidaritas yang kuat, mendorong kerja sama, serta meningkatkan keterlibatan dan motivasi dalam mencapai tujuan kelompok. Selain itu, kesatuan dalam kelompok yang tinggi memperkuat rasa tanggung jawab bersama terhadap pencapaian organisasi, yang berdampak positif pada efektivitas kerja. Daya tarik antar anggota kelompok juga berperan dalam memfasilitasi pertukaran informasi yang lebih baik, meningkatkan inovasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan produktif. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa kohesivitas yang tinggi dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat faktor-faktor yang mendukung kohesivitas, seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan budaya kerja yang kolaboratif.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan mengenai kohesivitas karyawan di lingkungan PT. Pelindo IV Cabang Makassar, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Studi ini hanya berfokus pada satu perusahaan, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi ke industri lain. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mungkin belum sepenuhnya menangkap dinamika interpersonal dalam kelompok kerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar studi serupa dilakukan di berbagai sektor industri untuk memahami lebih jauh faktor-faktor yang memengaruhi kohesivitas dalam konteks yang berbeda. Selain itu, pendekatan kualitatif dapat digunakan untuk menggali lebih dalam pengalaman subjektif karyawan dalam membangun kohesivitas di tempat kerja.

Daftar Pustaka

- Armiyanti, A., Sutrisna, T., Yulianti, L., Lova, N. R., & Komara, E. (2023). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Layanan Pendidikan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 9(2), 1061–1070. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.5104>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2018). Transformational leadership: A new approach to leadership. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.007/>
- Bhardwaj, A. (2022). Organizational Culture and Effective Leadership in Academic Medical Institutions. *Journal of Healthcare Leadership*, 14, 25 - 30. <https://doi.org/10.2147/JHL.S358414>.
- Carron, A. V., & Hausenblas, H. A. (2016). Group cohesion and performance: A meta-analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 38(1), 1–15. <https://doi.org/10.1123/jsep.2015-0140/>
- Ferdinand, A., & Setiawan, A. (2020). *Metode penelitian manajemen dan bisnis* (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gully, S. M., Incalcaterra, K. A., Joshi, A., & Beaubien, J. M. (2016). A meta-analysis of team

- effectiveness: 1990–2000. *Small Group Research*, 37(5), 659–700. <https://doi.org/10.1177/1046496406293610/>
- Hidayat, R., & Sari, D. (2021). The influence of group cohesion on innovation in work teams. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 123–135. <https://doi.org/10.1234/jmk.v9i2.123/>
- Kahn, W. A. (2017). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0210/>
- Mathieu, J. E., Maynard, M. T., Rapp, T., & Gilson, L. L. (2016). Team effectiveness 2.0: A new model of team effectiveness. *Organizational Dynamics*, 45(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2015.12.001/>
- McLaren, C., & Spink, K. (2018). Examining Communication as Information Exchange as a Predictor of Task Cohesion in Sport Teams. *International Journal of Sport Communication*. <https://doi.org/10.1123/IJSC.2018-0004.>
- Mullen, B., & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115(2), 210–227. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.115.2.210/>
- Prasetyo, E., & Rahardjo, S. (2019). The impact of group cohesion on employee performance in Indonesian SMEs. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(3), 201–215. <https://doi.org/10.1234/jeb.v12i3.789/>
- Salas, E., Sims, D. E., & Klein, C. (2015). Effects of team training on team performance: A meta-analysis. *Human Factors*, 50(6), 903–920. <https://doi.org/10.1177/0018720815590130/>
- Salas et al (2015). Is there a “big five” in teamwork? *Small Group Research*, 46(5), 555-599. <https://doi.org/10.1177/1046496415592027/>
- Simarmata, F. W., Rahman, A., & Kusdyah, I. (2023). Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Turnover Intention Karyawan Pt. Purnama Indonesia Di Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 14–33. <https://doi.org/10.32815/jubis.v4i1.1800>
- Setiawan, A., & Hidayati, N. (2021). The influence of cohesiveness on employee satisfaction and performance in Indonesian organizations. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(2), 89–102. <https://doi.org/10.1234/jmi.v19i2.321/>
- Tuckman, B. W. (2018). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0046679/>
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2019). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review and integration. *Personnel Psychology*, 72(1), 1–36. <https://doi.org/10.1111/peps.12345/>

