

## Hubungan antara Kohesivitas Organisasi dengan Aktualisasi Diri pada Anggota Komunitas Pemuda Gereja

Teguh Kurnia dan Arundati Shinta  
Fakultas Psikologi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

**ABSTRAK:** Penelitian ini berupaya membuktikan adanya hubungan antara Kohesivitas organisasi pemuda Gereja x Yogyakarta dengan pencapaian Aktualisasi Diri pada para anggotanya. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara Kohesivitas dengan Aktualisasi Diri pada anggota komunitas pemuda Gereja x Yogyakarta, semakin tinggi Kohesivitas anggota, semakin mudah bagi anggota untuk mencapai Aktualisasi Diri. Responden penelitian ini adalah anggota komunitas pemuda Gereja Kristen x di Yogyakarta. Alat pengumpulan data penelitian ini menggunakan dua Skala yaitu Skala Kohesivitas berjumlah 41 butir yang mengandung lima aspek Kohesivitas menurut Veroff dan Veroff (dalam Saryanti, 2009)  $r = 0,931$  dan Skala Aktualisasi Diri berjumlah 22 butir yang terdiri dari aspek-aspek Aktualisasi diri menurut (Maslow dalam Koswara, 1991, Wilcox, 2012)  $r = 0,886$ . Analisis statistik dalam penelitian ini adalah metode korelasi nonparametrik Spearman, adapun hasil korelasi Spearman adalah  $\rho = 0,403$ ,  $p > 0,05$ . Hal itu berarti tidak ada hubungan antara Kohesivitas dengan Aktualisasi Diri pada anggota komunitas pemuda Gereja x Yogyakarta.

Kata kunci: Aktualisasi Diri, Kohesivitas Organisasi

### Latar Belakang

Aktualisasi Diri diartikan sebagai perkembangan yang paling tinggi dari semua bakat dan pemenuhan semua kualitas serta kapasitas manusia (Omifolaji, 2010). Aktualisasi Diri adalah proses menjadi diri sendiri dalam mengerjakan sesuatu yang disukai. Pengerjaan itu dilakukan dengan gairah sesuai dengan potensi yang ada didalam dirinya. Hal ini merupakan kebutuhan pencapaian tertinggi manusia (Adhani, 2013, Hersinta dan Soepomo, 2011).

Permasalahan yang berhubungan dengan Aktualisasi Diri adalah orang-orang sulit memenuhi kebutuhan Aktualisasi Diri. Hal ini juga berlaku pada individu yang menjadi anggota suatu organisasi, seperti pada komunitas anak-anak muda pada Gereja Kristen x di Yogyakarta. Hambatan-hambatan anggota untuk mencapai Aktualisasi Diri adalah anggota tidak dapat mengadakan interaksi sosial. Interaksi sosial itu penting karena pemenuhan Aktualisasi Diri bisa tercapai bila ada interaksi sosial yang harmonis (Maslow dalam Walgito, 2006). Kelompok dengan interaksi sosial rendah pada anggotanya adalah kelompok yang kohesivitasnya rendah. Sehingga para anggota sulit mencapai kebutuhan Aktualisasi Diri.

Aktualisasi Diri berada pada hirarki kebutuhan tingkat kelima atau tertinggi (Maslow dalam Schultz, 1991). Kebutuhan-kebutuhan lainnya adalah kebutuhan fisiologis (primer), rasa aman, cinta dan memiliki dan harga diri (Maslow dalam Koswara, 1991). Pada teori Maslow tersebut kebutuhan individu terpenuhi bila kebutuhan sebelumnya sudah dicapai. Sebagai contoh, untuk mencapai kebutuhan rasa aman (kebutuhan kedua), maka kebutuhan individu akan fisiologis (misalnya makan), harus terpenuhi terlebih dahulu. Begitu juga dengan kebutuhan ketiga, kebutuhan individu sebelumnya yaitu kebutuhan pertama dan kedua harus terpenuhi dahulu. (Maslow dalam Adhani, 2013, Jerome, 2013, dan Walgito, 2006).

Ketika kebutuhan individu yang pertama sampai dengan keempat terpenuhi, maka timbullah kebutuhan individu untuk Aktualisasi Diri (kebutuhan kelima). Sayangnya pencapaian kebutuhan Aktualisasi Diri itu tidaklah mudah. Di lingkungan organisasi pemuda Gereja Kristen, Aktualisasi Diri itu bisa terpenuhi bila para anggotanya saling membantu, tidak berkonflik. Jadi bila organisasi pemuda Gereja tersebut kohesif maka pemenuhan kebutuhan Aktualisasi Diri pada para anggota akan lebih mudah terpenuhi. Hal ini terjadi karena pada organisasi yang kohesif, ternyata para anggotanya akan sukarela saling memberi umpan balik yang positif (Purwaningwulan, 2006). Dampaknya para anggota akan memanfaatkan umpan balik positif tersebut sebagai sarana untuk memperbaiki diri.

Penelitian ini dilakukan diorganisasi anak-anak muda dibawah koordinasi Gereja Kristen x Yogyakarta. Pemuda adalah mereka yang berumur 21-40 tahun. Anak muda diteliti sebab pada masa ini mereka mulai berpikir kreatif, hubungan sosial semakin meluas dan terjadi perkembangan kemampuan sosial (Jahja, 2011). Salah satu contoh kemampuan sosial itu ialah kesediaan individu untuk bekerja

sama dalam kelompok. Penyebab pemuda suka berkelompok karena sebagai makhluk sosial mereka butuh berhubungan sosial dengan orang lain (Walgito, 2006). Penelitian ini dilakukan di Gereja Kristen x Yogyakarta, karena penganut agama Kristen adalah minoritas di Yogyakarta. Jumlah agama Kristen 2,70 persen, dibandingkan dengan agama Islam yang lebih banyak 92,03 persen dan agama Katolik 4,94 persen, dari 3.555.166 penduduk yang memeluk agama di Yogyakarta (BPS, 2011). Pada kelompok minoritas, kebutuhan untuk beraktualisasi diri tinggi (Mousavi & Dargahi, 2013). Penelitian ini berupaya membuktikan adanya hubungan antara Kohesivitas organisasi pemuda Gereja dengan pencapaian Aktualisasi Diri pada para anggotanya.

### **Aktualisasi Diri**

Kecenderungan untuk mencapai Aktualisasi Diri adalah motif dasar manusia demi memunculkan potensi yang dimiliki (Rogers dalam Jarvis, 2000). Gambaran individu yang telah tercapai aktualisasi dirinya adalah seseorang yang sudah terpenuhi semua kebutuhannya. Hal itu tercapai dengan cara individu aktif menggalikan potensi-potensi yang dimiliki. Maslow (dalam Schultz, 1991) menjelaskan bahwa pengalihan potensi itu dapat tercapai bila individu mempunyai sikap yang kreatif. Untuk menjadi kreatif seseorang tidak perlu memiliki bakat atau kemampuan khusus (Maslow dalam Afroz dan Mittra, 2005, Koswara, 1991). Kreatifitas itu tidak lain adalah kekuatan yang mengarahkan manusia kepada pengekspresian dirinya sehingga individu menjadi pembuat sepatu yang ulung, pembuat rumah yang terkenal, pedagang yang laris, atau menjadi guru teladan.

Aktualisasi Diri diukur dengan melalui pemahaman tentang aspek-aspeknya. Maslow (dalam Wilcox, 2012) menyatakan aspek-aspek Aktualisasi Diri ada empat yaitu: (1). Penolakan terhadap penyeragaman, artinya individu tidak terlalu terpengaruh oleh tekanan sosial yang cenderung menyeragamkan. Dengan kata lain individu tersebut merupakan orang yang non-konformistis, berperilaku otonom dan mampu membuat keputusan sendiri meskipun berbeda dengan pandangan masyarakat. (2). Penerimaan diri, individu yang sudah terpenuhi kebutuhan aktualisasi dirinya cenderung dapat menerima diri, orang lain dan lingkungan. (3). Minat sosial, individu yang memiliki minat sosial tinggi mempunyai rasa persaudaraan yang tinggi pada orang lain, penuh simpati dan berkeprimanusiaan. Sifat minat sosial itu juga dilengkapi dengan etika yang kuat serta bersifat spiritual. (4). Kreativitas, individu yang mampu mengaktualisasikan diri juga memiliki kesegaran apresiasi, kemampuan memandang sesuatu dari sudut pandang yang unik. Hal yang remeh justru dipandang dengan rasa takjub.

### **Kohesivitas**

Yuniasanti (2010) berpendapat bahwa Kohesivitas adalah ketertarikan anggota tim untuk tetap bersatu, adanya kebersamaan, merasakan perasaan anggota lain dan memiliki suasana emosional yang positif. Dampak dari perilaku yang kohesif pada para anggota adalah kelompok dapat mencapai misi organisasi dengan lebih mudah (Harun & Mahmood, 2012). Kohesivitas terbentuk karena adanya ketertarikan anggota untuk masuk ke dalam kelompok. Ketertarikan interpersonal, moral kelompok, efektifitas kelompok dan umpan balik dari pemimpin merupakan cara untuk terbentuknya kelompok yang kohesif (Bachroni, 2012).

Trihapsari dan Nashori (2011) menjelaskan bahwa pada kelompok yang kohesivitasnya tinggi, maka para anggotanya mempunyai komitmen yang tinggi pula untuk mempertahankan kelompok tersebut. Jika anggota kelompok menunjukkan interaksi dengan sesama anggota secara kooperatif, maka kelompok tersebut memiliki Kohesivitas yang tinggi. Pada kelompok dengan Kohesivitas rendah, sebaliknya, perilaku para anggotanya adalah agresif, bermusuhan dan senang menyalahkan sesama anggotanya (Purwaningwulan, 2006).

Menurut Veroff dan Veroff (dalam Saryanti, 2009) kelompok yang kohesivitasnya tinggi dipersepsikan positif oleh anggota-anggotanya. Persepsi tersebut mengandung lima aspek yaitu: (1). Setiap orang pada kelompok yang kohesif mempunyai rasa memiliki terhadap kelompok. Anggota akan dengan senang hati bekerja sama demi tercapainya tujuan kelompok. (2). Kesadaran diri seorang anggota bahwa dia merupakan bagian dari kelompok. Hal itu menunjukkan bahwa apa yang dilakukan oleh seorang anggota kelompok akan dihayati sebagai perbuatan dari dan untuk kelompok itu sendiri. (3). Toleransi yang tinggi dalam berhubungan antar individu dalam kelompok akan memunculkan kerjasama yang terbina dengan baik. (4). Pemimpin jarang memberikan hukuman. Hal ini dapat dilakukan bila pemimpin memperhatikan

hak dan kewajiban setiap anggota sesuai dengan porsinya. (5). Anggota berkomitmen tinggi untuk menjaga keutuhan kelompok. Komitmen anggota tersebut berdasarkan kesediaan anggota untuk patuh pada norma kelompok.

### **Hubungan Kohesivitas dengan Aktualisasi Diri**

Memenuhi kebutuhan untuk beraktualisasi diri dalam suatu kelompok yang kohesif, ternyata tidak mudah. Hal ini terjadi karena orang-orang yang mempunyai kebutuhan beraktualisasi diri, cenderung mempunyai karakteristik penolakan terhadap penyeragaman dan berperilaku kreatif (Jarvis, 2000). Pada sisi lain, penolakan penyeragaman dan perilaku kreatif justru bertentangan dengan prinsip-prinsip pencapaian Kohesivitas kelompok. Individu yang kreatif itu cenderung melihat hal-hal biasa dengan cara yang tidak lazim (Maslow dalam Koswara, 1991). Dampaknya individu yang kreatif cenderung terisolasi dari anggota lainnya yang mayoritas mempunyai pendapat lazim.

Anggota yang mempunyai kebutuhan untuk Aktualisasi Diri, selain mempunyai karakteristik penolakan terhadap penyeragaman dan kreatif, ternyata juga mempunyai karakteristik unggul lainnya. Karakteristik unggul tersebut adalah kemampuan untuk menerima diri sendiri dan orang lain apa adanya, serta kemampuan minat sosial (Maslow dalam Schultz, 1991, Wilcox, 2012). Hersinta dan Soepomo (2011) menjelaskan bahwa dalam proses mewujudkan ide-ide yang kreatif dan tidak lazim, individu yang akan beraktualisasi diri itu mampu mewujudkan minat sosial yang tinggi. Ia mampu menterjemahkan ide-idenya dengan cara-cara yang mudah dipahami oleh teman-temannya.

Ketika teman-teman sesama anggota kelompok ada yang kurang mampu memahami ide-ide kreatif tadi, maka individu mampu menerima kekurangan teman-temannya. Jadi individu mampu dengan sabar dan simpatik menjelaskan idenya, menerima kekurangan dirinya serta kekurangan teman-temannya (Maslow dalam Boeree, 2008). Oleh karena itu individu yang beraktualisasi diri mampu berpikir kreatif, menyimpang dari peraturan yang lazim, namun sekaligus mampu bersosialisasi dengan teman-temannya yang biasa atau tidak kreatif. Individu mampu membawa teman-temannya kearah yang lebih positif sekaligus menjaga keutuhan kelompok.

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diajukan hipotesis bahwa: terdapat hubungan positif antara Kohesivitas dengan Aktualisasi Diri pada anggota komunitas pemuda Gereja x Yogyakarta. Semakin tinggi Kohesivitas anggota, semakin mudah bagi anggota untuk mencapai Aktualisasi Diri.

### **Metode Penelitian**

Variabel tergantung dalam penelitian ini adalah Aktualisasi Diri. Menurut Maslow (dalam Koswara, 1991, Wilcox, 2012) Ciri-ciri Aktualisasi diri yaitu: penolakan terhadap penyeragaman, penerimaan diri, minat sosial dan kreativitas. Sedangkan variabel bebas adalah Kohesivitas. Menurut Veroff dan Veroff (dalam Saryanti, 2009) aspek-aspek Kohesivitas yaitu: rasa saling memiliki dalam kelompok, kesadaran diri anggota bahwa dia merupakan bagian dari kelompok, toleransi yang tinggi antara individu dalam kelompok, jarang memberikan hukuman dan komitmen bersama menjunjung tinggi norma yang ditetapkan.

Populasi penelitian ini adalah komunitas anak-anak muda Gereja Kristen x Yogyakarta. Kriteria anggota populasi adalah pemuda Gereja usia 21-40 tahun, minimal dua kali hadir di Gereja dalam satu minggu selama sebulan sebelum penelitian berlangsung hal ini dikarenakan kegiatan-kegiatan di Gereja diadakan lebih sering dua kali dalam satu minggu. Anggota populasi itu juga terlibat dalam program Gereja yaitu Makan Malam bagi Jogja. Sampel penelitian ini adalah semua anggota populasi, sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi. Responden penelitian ini berjumlah 15 orang, mereka adalah anggota pemuda Gereja Kristen x di Yogyakarta.

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert, yaitu Skala Kohesivitas dan Skala Aktualisasi Diri. Skala Kohesivitas setelah uji coba tersusundari 41 butir pernyataan (21 butir bersifat favorable dan 20 butir bersifat unfavorable). Validitas daya beda Skala Kohesivitas bergerak antara 0,310-0,769. Adapun koefisien reliabilitas Alpha Cronbach untuk Skala Kohesivitas adalah 0,931. Oleh karena jumlah Skala Kohesivitas adalah 41 butir dan jumlah alternatif jawaban 4, maka jangkauan nilai

pada Skala Kohesivitas bergerak antara 41-164.

Skala Aktualisasi Diri setelah uji coba tersusun dari 22 butir pernyataan (10 butir bersifat favorable dan 12 butir bersifat unfavorable). Validitas daya beda Skala Aktualisasi Diri bergerak antara 0,356-0,641. Adapun koefisien reliabilitas Alpha Cronbach untuk Skala Aktualisasi Diri adalah 0,886. Oleh karena jumlah butir Skala Aktualisasi Diri adalah 22 butir dan jumlah alternatif jawaban 4, maka jangkauan nilai pada Skala Aktualisasi Diri bergerak antara 22-88.

Data penelitian akan dihitung dengan metode korelasi nonparametrik Spearman dengan SPSS. Korelasi Spearman digunakan karena jumlah responden hanya 15 orang, maka termasuk dalam sampel yang ukurannya kecil. Bila sampel kurang dari 30, maka analisis yang digunakan adalah analisis nonparametrik (Sugiyono, 1999).

## Hasil Penelitian

Adapun hasil korelasi Spearman adalah  $\rho = 0,403$ ,  $p > 0,05$ . Hal itu berarti tidak ada hubungan antara Kohesivitas dengan Aktualisasi Diri pada anggota komunitas anak-anak muda Gereja x Yogyakarta. Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kohesivitas anggota organisasi lemah pengaruhnya terhadap tingkatan aktualisasi dirinya. Secara statistik, pengaruh tersebut adalah sebesar 16,24%, dan pengaruh tersebut dikategorikan rendah.

Ditolaknya hipotesis tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara kekompakan para responden dengan usaha para responden dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan untuk beraktualisasi diri. Tidak terujinya hipotesis penelitian menunjukkan bahwa di Gereja tidak ada jenjang karir, sehingga kesuksesan anggota Gereja yang rajin dan yang malas tidak dapat dibedakan. Kebutuhan Aktualisasi Diri itu terdapat pada pekerjaan sehari-hari mereka atau pada organisasi lain di luar Gereja.

Fernando dan Nilakant (2008), menjelaskan bahwa tempat seseorang bekerja dapat dijadikan sebagai tempat untuk memenuhi kebutuhan dirinya dalam beraktualisasi diri. Responden yang memiliki tanggapan baik terhadap Aktualisasi Diri ada tiga orang (20%), yaitu YL bekerja di sebuah Bank daerah dan KR serta EB bergabung sebagai anggota organisasi di kampus. Dalam kehidupan sehari-hari, YL, KR dan EB memang sarat prestasi. Mulai dari SD hingga SMA, YL, KR dan EB berprestasi dalam bidang ekstrakurikuler.

Dalam kehidupan sehari-hari para responden itu sebenarnya sering mendiskusikan tentang masa depannya, topik diskusi mereka tentang bagaimana caranya agar mereka menjadi lebih sukses, lebih terkenal, dari pada orang-orang biasanya. Diskusi semacam itu sebenarnya menunjukkan bahwa mereka fokus pada permasalahan untuk peningkatan kualitas diri. Ciri orang-orang yang mengarah pada pencapaian Aktualisasi Diri adalah orang-orang yang tinggi level aktualisasi dirinya (Heylighen, 1992). Jadi responden ada tiga orang (20 %) menunjukkan bahwa target aktualisasi dirinya diarahkan pada hal-hal yang ada di luar Gereja. Gereja cenderung dianggap sebagai ajang bersilaturahmi, bukan ajang untuk meningkatkan kemampuan dirinya.

## Penutup

Dari hasil penelitian ini telah disimpulkan bahwa tidak ada hubungan positif antara Kohesivitas organisasi anak muda Gereja Kristen x Yogyakarta dengan Aktualisasi Diri pada para anggotanya. Keterbatasan penelitian ini adalah pada generalisasinya. Penelitian ini lebih bertumpu pada kelompok minoritas, bukan mayoritas. Namun untuk mengukur tinggi tingkat Aktualisasi Diri tidak hanya dapat dilakukan kepada kaum minoritas saja, tetapi juga dapat diukur kepada kaum mayoritas.

## Daftar Pustaka

- Adhani, R. A. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (4), 1223-1233. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Afroz, N. & Mittra, R. (2005). Does being handicapped affect self-actualisation of blind school children?. *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 31 (1-2), 12-17. Banaras Hindu University.
- Bachroni, M. (2011). Pelatihan pembentukan tim untuk meningkatkan kohesivitas tim pada Kopertis Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 38 (1), 40-51. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Boeree, C. (2008). *Personality theories* (Diterjemahkan oleh: R. I. Muzir). Yogyakarta: PT. Prisma Sophie.

- BPS. (2011). Daerah Istimewa Yogyakarta dalam angka 2011. Yogyakarta: Pusat Biro Statistik Provinsi.
- Fernando, M. & Nilakant. V. (2008). The place of self-actualisation in workplace spirituality: evidence from Sri Lanka. *Research Online*, 9 (3), 233-249.
- Harun, B. M. Z. M. & Mahmood, B. R. (2012). The relationship between group cohesiveness and performance: An empirical study of cooperatives movement in Malaysia. *International Journal of Cooperatives Studies*, 1 (1), 15-20. Universiti Tenaga Nasional.
- Hersinta & Soepomo, V. (2011). Aktualisasi diri dalam mengkomunikasikan meaning of suffering pada ibu dengan anak penyandang autisme. *Comunicare, Journal of Communication*, 4 (5), 1-22.
- Heylighen, F. (1992). A cognitive-systemic reconstruction of Maslow's theory of self-actualization. *Behavioral Science*, 37, 39-57. University of Brussels.
- Jahja, Y. (2011). Psikologi perkembangan. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Jarvis, M. (2000). Teori-teori psikologi: Pendekatan modern untuk memahami, perilaku, perasaan, dan pikiran manusia (Diterjemahkan oleh: SPA -Teamwork). Bandung: PT. Nusa Media.
- Jerome, N. (2013). Application of the Maslow's hierarchy of need theory; impacts and implications on organizational culture, human resource and employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2, Iss 3, 39-45.
- Koswara, E. (1991). Teori-teori kepribadian. Bandung: PT. Eresco.
- Mousavi, H. S. & Dargahi, H. (2013). Ethnic differences and motivation based on Maslow's theory on Iranian employees. *Iranian J Publ Health*, 42 (5), 516-52. University of Medical Sciences.
- Omifolaji, V. (2010). Nigerian women in the diaspora in pursuit of self-actualization: A case study of three women in Britain, USA and Australia. *Practice Reflexions*, 5 (1), 17-29.
- Purwaningwulan, M. M. (2006). Hubungan penggunaan internet sebagai media cyber-pr dengan tingkat kohesivitas karyawan. *Majalah Ilmiah Unikom*, 7 (1), 37-50. Bandung: Universitas Komputer Indonesia.
- Schultz, D. (1999). Psikologi pertumbuhan. Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Sugiono. (1999). Statistik nonparametrik: Untuk penelitian. Bandung: PT. Alfabeta.
- Saryanti, (2009). Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kematangan, emosi stress dan kohesivitas terhadap disiplin kerja anggota Polri di Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Tesis. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Trihapsari, R. V. & Nashori, F. (2011). Kohesivitas kelompok dan komitmen organisasi pada financial advisor asuransi "x" Yogyakarta. *Proyeksi*, 6 (2), 12-20. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Walgito, B. (1999). Psikologi sosial: Suatu pengantar. Edisi revisi. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Walgito, B. (2006). Psikologi kelompok. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Wilcox, L. (2012). Psikologi kepribadian (Analisis seluk beluk kepribadian manusia). Yogyakarta: PT. Ircisod.
- Yuniasanti, R. (2010). Pelatihan pembentukan tim untuk meningkatkan kohesivitas tim pada tim devisi produksi. *Insight*, 8 (1), 71-92. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.