

Pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok kerja ditinjau dari jenis kelamin karyawan Swalayan X Gresik

Aziza Putri Mayada ^{1,*}, Idha Rahayuningsih, M.Psi., Psikolog ²

¹ Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik

² Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik

^{*}) Korespondensi (e-mail: azizaputrim@gmail.com)

Abstract

The Influence of The Perception of Group Functions on The Cohesivity of The Work Group Is Reviewed from The Gender of Self-Service Employees X Gresik. In this study using a quantitative method with a sample number consisting of 53 employees. Data analysis technique using multiple linear regression. The results of this research: 1) there is an influence on the perception of group functions on the cohesion of the work group viewed from the gender of self-service employees X Gresik. The R Square value is 0.776 which means that the perception variable of the group function is viewed from the gender that affects 77.6% on Cohesivity and 22.4% is influenced by other things.; 2) gender does not moderate the influence of the level of dual role conflict on the level of work stress in self-service employees X Gresik. These things can be caused by things that are not considered: sample gender ideology, the number of unbalanced samples between men and women, job characteristics, and work periods.

Keywords: Perception of Group Function, Group Cohesivity, Gender, Self-Service Employees.

Abstrak

Pengaruh Persepsi Fungsi Kelompok Terhadap Kohesivitas Kelompok Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin Karyawan Swalayan X Gresik. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel terdiri dari 53 karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini: 1) ada pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok kerja ditinjau dari jenis kelamin karyawan swalayan X Gresik. Nilai R Square sebesar 0,776 yang artinya variabel persepsi fungsi kelompok ditinjau dari jenis kelamin berpengaruh sebesar 77,6% terhadap Kohesivitas dan 22,4% dipengaruhi hal-hal lain.; 2) jenis kelamin tidak memoderasi pengaruh tingkat konflik peran ganda terhadap tingkat stres kerja pada karyawan swalayan X Gresik Hal-hal tersebut dapat disebabkan oleh hal-hal yang diperhatikan tidak: ideologi gender sampel, jumlah sampel seimbang tidak antara laki-laki dan perempuan, karakteristik pekerjaan, dan masa kerja.

Kata kunci: Persepsi Fungsi Kelompok, Kohesivitas Kelompok, Jenis Kelamin, Pegawai Swalayan.



Copyright © 2025 by Authors; this is an open-access article under the CC BY-SA License (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>).

1. Pendahuluan

Swalayan merupakan salah satu format ritel yang sangat populer di banyak negara. Di swalayan, karyawan berperan penting dalam memberikan pelayanan yang cepat dan efisien kepada pelanggan. Dalam konteks industri swalayan, di mana karyawan bekerja dalam tim untuk melayani pelanggan dan menjalankan operasional harian yang menjadikan kelompok kerja menjadi sangat penting. Dalam dunia kerja, kelompok kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Kelompok kerja merupakan kumpulan pekerja yang terdiri dari dua orang atau lebih berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pendapat tersebut diperkuat oleh Robbins (2004) yang menjelaskan kelompok kerja merupakan kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang saling memberikan pengaruh dan bergantung secara bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Senada dengan hal itu Stoner et al., (1995) juga menyatakan hal yang sama yaitu kelompok kerja merupakan dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mempengaruhi untuk suatu tujuan tertentu yang telah disepakati bersama, termasuk di dalamnya karyawan swalayan. Kelompok kerja yang solid dan koheisif dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

Newcomb (1981) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok dikatakan sebagai kekompakan yang kekompakan merupakan derajat sejauh mana anggota kelompok berbaur, melekat dan melebur menjadi satu kesatuan. Lebih lanjut Sears et al., (1997) menambahkan bahwa kohesivitas kelompok mengacu pada kekuatan baik positif maupun negatif yang menyebabkan para anggota menetap dalam suatu kelompok. pada beberapa kelompok, ikatan yang terjalin bersifat kuat dan menetap, serta pada kelompok lainnya bersifat kendur dan semakin hilang hingga sehingga anggota memisahkan diri.

Kohesivitas kelompok kerja juga menjadi tolok ukur sejauh mana anggota tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk berada dalam kelompok kerja tersebut. Hal tersebut diperkuat oleh Robbins (2001) dimana sebuah kelompok kerja dinyatakan kohesivitas apabila anggotanya menghabiskan waktu bersama, adanya sarana untuk berinteraksi yang efektif dan intensif, atau adanya ancaman dari luar yang menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain, ancaman- ancaman itulah yang dapat menyebabkan konflik terjadi dalam kelompok kerja. Namun, dalam praktiknya, seringkali terjadi tantangan dalam menciptakan kelompok kerja yang koheisif. Beberapa faktor seperti perbedaan latar belakang individu, konflik antar anggota kelompok, dan kurangnya pemahaman terhadap fungsi kelompok dapat menjadi hambatan dalam mencapai kohesivitas yang diinginkan.

Indikator adanya kohesivitas kelompok dapat ditinjau dari adanya setiap anggota kelompok yang menggunakan identitas kelompok, setiap anggota kelompok yang menggunakan identitas kelompok, setiap anggota kelompok memiliki tujuan yang sama, setiap anggota kelompok merasakan keberhasilan dan kegagalan yang sama, setiap anggota kelompok yang saling bekerja sama dan berkolaborasi aktif, setiap

anggota kelompok memiliki peran keanggotaan serta kelompok mengambil keputusan secara efektif (Putrianti, 2012).

Dalam dunia kerja, kelompok kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kelompok kerja adalah persepsi fungsi kelompok. Persepsi fungsi kelompok merupakan pandangan individu terhadap sejauh mana kelompok kerja dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan kerja bersama. Hal ini dapat berdampak pada tingkat kohesivitas kelompok kerja, yaitu sejauh mana anggota kelompok merasa terikat dan saling mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas, serta jenis kelamin sebagai moderator. Guna menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok pada karyawan dengan moderator jenis kelamin.
2. Untuk menganalisis pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok pada karyawan berjenis kelamin laki-laki.
3. Untuk menganalisis pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok pada karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Aspek-aspek Kohesivitas

Menurut Forsyth (2010), empat aspek kohesivitas:

1. *Social Cohesion* (kohesivitas sosial): Dorongan individu untuk tetap berada dalam kelompoknya, dengan anggota yang saling berhubungan dan memiliki kesatuan.
2. *Task Cohesion* (kohesivitas tugas): Perasaan tertarik individu terhadap tugas dan tujuan kelompok, dengan anggota yang nyaman mencapai tujuan dan keberhasilan mereka.
3. *Perceive Cohesion* (kohesivitas yang dirasakan): Perasaan di mana anggota kelompok terikat satu sama lain, misalnya karena ketertarikan antar anggota.
4. *Emotional Cohesion* (kohesivitas emosional): Proses dinamis yang dipengaruhi kelekatan dan kebersatuhan kelompok untuk tetap bersama dan bersatu demi mencapai tujuan.

2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kohesivitas

Menurut Forsyth (2010), faktor yang mempengaruhi:

- a. *Interpersonal attraction* (ketertarikan interpersonal)

Suatu kelompok dapat terjalin ketika dalam sebuah kelompok tersebut ada ketertarikan dari setiap individu. Faktor yang mempengaruhi pembentukan kelompok selain ketertarikan diantaranya seperti kedekatan, kesamaan, kelengkapan, timbal balik, dan saling menghargai. Dengan demikian juga mereka dapat membuat kelompok yang belum sempurna menjadi kelompok yang kompak.

b. *Stability of membership* (stabilitas keanggotaan)

Stabilitas anggota dapat dilihat dari lamanya anggota berada pada suatu kelompok. Suatu kelompok yang keanggotannya sering berganti cenderung memiliki kohesivitas yang rendah dan berbanding terbalik dengan kelompok yang keanggotannya cenderung lama.

c. *Group size* (ukuran kelompok)

Ukuran kelompok bisa mempengaruhi kohesivitas kelompok. Konsekuensi yang ditimbulkan yaitu semakin besar sebuah kelompok maka kebutuhan akan antar anggota kelompok semakin besar juga. Kelompok yang besar memungkinkan adanya reaksi-reaksi antar anggota kelompok yang meningkat dengan cepat sehingga banyak anggota tidak bisa lagi memelihara hubungan yang positif dengan anggota kelompok lainnya.

d. *Structural features* (ciri-ciri struktural)

Kelompok yang kohesif cenderung terjadi secara relatif karena mereka lebih tersusun dan struktur-struktur kelompok dihubungkan dengan tingkat kohesi yang lebih tinggi dibanding dengan yang lain.

e. *Initiations* (permulaan kelompok)

Seorang individu yang memiliki ketertarikan untuk masuk dalam suatu kelompok, pada umumnya melakukan serangkaian tes untuk mendapatkan keanggotaan dari kelompok, seperti tim olahraga yang melakukan tes kepada pemain baru dengan berbagai cara, baik secara fisik maupun mental, terkadang seperti dilakukan seperti tentara. Dengan adanya tahapan-tahapan yang dilakukan seseorang sebelum bergabung dalam suatu kelompok akan membuat sebuah ikatan yang kuat antar setiap anggota dengan kelompoknya.

2.2. Persepsi Fungsi Kelompok

Munandar (2001) memaparkan bahwa fungsi kelompok kerja dapat ditinjau dari persepsi anggota kelompok dan dari sudut pandang pimpinan organisasi. Suatu kelompok kerja dinilai baik jika memberikan makna bagi anggotanya, yaitu ketika anggota merasa kelompok kerja dapat memenuhi kebutuhan dan harapan kita.

Seorang anggota kelompok akan berpikir mengundurkan diri sebagai anggota kelompok, apabila dirinya merasa kelompok tidak memuaskan, tidak mampu memenuhi kebutuhan dan harapannya. Suatu kelompok kerja dinilai baik oleh pimpinan organisasi jika para pimpinan kelompok kerja mampu bekerjasama, mampu memenuhi kebutuhan dan harapan perusahaan, sertamasing-masing kelompok dapat melaksanakan fungsi sedemikian rupa sehingga sasaran-sasaran perusahaan dapat dicapai dan misi diwujudkan. Jika kelompok kerja dinilai kurang baik dalam melaksanakan tugas fungsinya maka akan diusahakan perbaikannya.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan bersifat Kuantitatif dengan menggunakan tiga variabel, yaitu Persepsi Fungsi Kelompok (X) sebagai variabel bebas, Kohesivitas (Y) sebagai variabel terikat dan Jenis Kelamin (M) sebagai variabel moderasi. Sasaran penelitian

ini adalah para pekerja baik karyawan maupun pekerja *outsorsing* dari berbagai bidang pekerjaan masing – masing. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan 65 karyawan di kantor pusat Gresik, tim pengadaan, pekerja di swalayan k- mart Gresik, pekerja di toko bahan bangunan, dan pekerja di bagian gudang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling atau sampel keseluruhan. Sampel keseluruhan adalah teknik pengambilan sampel dimana besar sampel sama dengan populasi.

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan menyebarluaskan kuesioner kepada responden untuk diisi sesuai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Skala yang digunakan adalah skala *likert* agar memperoleh data fakual.

Penelitian ini menggunakan skala kohesivitas yang berdasarkan pada teori Forsyth (2010) yaitu:

Tabel 1 Blueprint Skala Kohesivitas Putaran Ketiga

Aspek	Indikator	Favorabel		Unfavorabel	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur
Kohesi Sosial	Ketertarikan sesama anggota kelompok.	1,11	-	10,2	-
	Ketertarikan terhadap kelompok	14	3,4	12,5	13
Kohesi Tugas	Kemampuan kelompok dalam menampilkan kinerja yang terbaik	6,7	-	15,16	-
	Kemampuan individu dalam menampilkan kinerja yang terbaik untuk tugas kelompok	17,18,30	-	8,9,10	-
Kohesi Tenterang	Kemampuan anggota kelompok yang saling berkaitan satu sama lain.	20,32,22, 33	-	21,23,2 31, 4	-
	Kemampuan anggota kelompok membentuk kesatuan berdasarkan rasa memiliki	25	-	34	-
Kohesi secara emosi	Membangun rasa senang sesama anggota kelompok	-	27,35	-	29,36
	Memiliki rasa takut pada anggota kelompok	-	28	26	-
Jumlah		13	5	14	4
Valid				Valid	Gugur
27				9	

Selanjutnya, skala persepsi fungsi kelompok menggunakan dasar pada teori Munandar, (2001), yaitu:

Tabel 2 Blueprint Skala Persepsi Fungsi Kelompok Putaran ketiga

Aspek	Indikator	Favorabel		Unfavorabel	
		Valid	Gugur	Valid	Gugur
Fungsi kelompok kerja dalam memenuhi kebutuhan psikologis	Rasa Aman	1,11	-	10,2	-
	Afiliasi	3	-	12	-
	Motivasi	13	-	-	-
	Kekuasaan	5	-	14	-
	Prestasi	6	-	-	-
Fungsi kelompok kerja dalam memantapkan identitas dan harga diri	Memantapkan realitas	16	-	7	-
	Harga diri	9	-	18	
Fungsi kelompok kerja sebagai penguat realitas	Penguat realitas	26	-	23	25
Fungsi kelompok kerja sebagai pemecahan masalah	Pemecahan masalah	21,24	-	22,20	-
Total		11	0	9	1
Valid		Gugur		1	
20				1	

Sebelum instrument digunakan sebagai alat pengumpul data maka uji coba dilakukan terlebih dahulu kepada responden yang diambil secara acak. Adapun rumus yang digunakan ialah uji korelasi produk momen.

Pengujian hipotesis ini menggunakan Software JASP Moderation Regression Analys (MRA). Tujuan analisis regresi moderasi adalah untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen (Rochmah & Fitria, 2017; Wulandari & Widyawati, 2019; Pradita & Suryono, 2019). Variabel moderasi pada penelitian ini termasuk dalam Variabel Moderasi Semu (*Quasi Moderator*). Karena variabel moderasi berinteraksi dengan variabel independen dan sekaligus sebagai variabel independen.

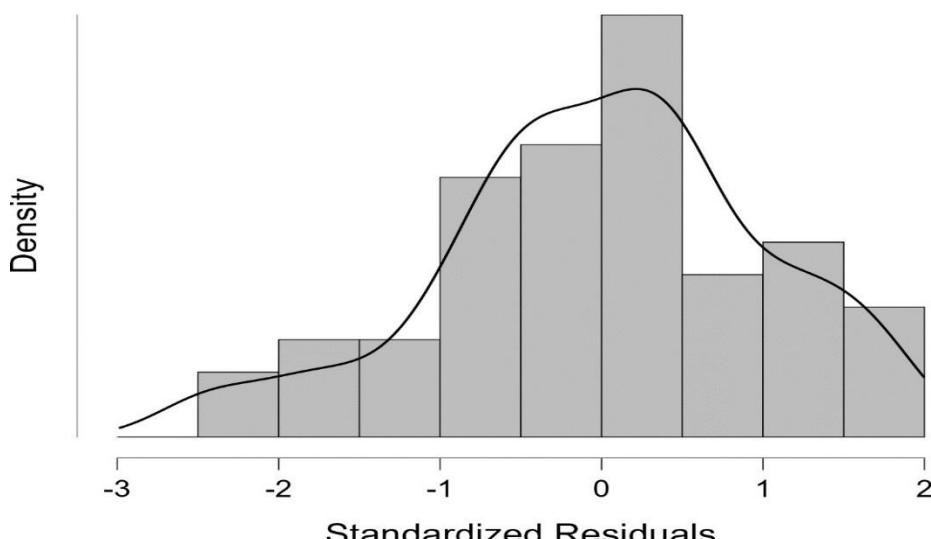
4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil penelitian

Penelitian ini menggunakan alat bantu Software JASP Moderation regression analys (MRA), dengan tujuan analisis regresi moderasi adalah untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Variabel moderasi pada penelitian ini termasuk

dalam Variabel Moderasi Semu (*Quasi Moderator*). Karena variabel moderasi berinteraksi dengan variabel independen dan sekaligus sebagai variabel independent.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Grafik Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 uji normalitas menguji variabel residual berdistribusi secara normal dapat ditunjukkan dari bentuk kurva yang menyerupai lonceng.

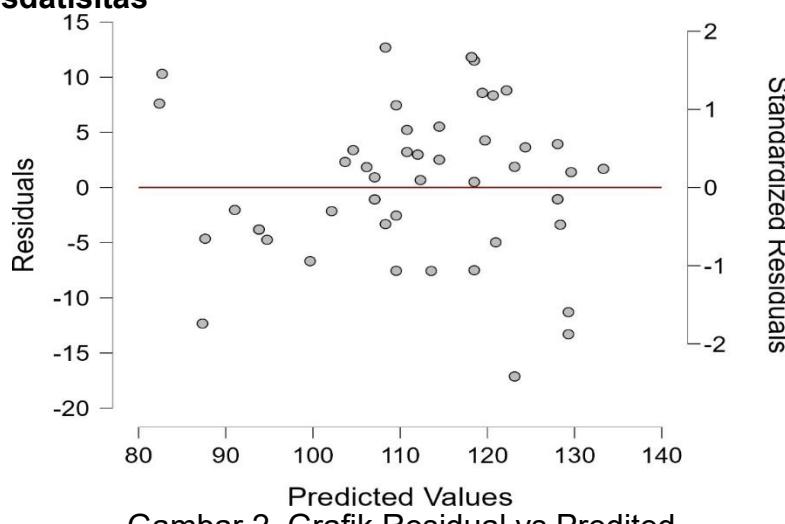
Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Tolerance	VIF
M_0	(Intercept)		
M_1	(Intercept)		
	PFK	0.992	1.008
	Jenis Kelamin	0.992	1.008

Berdasarkan Tabel 3 diketahui hasil dari penelitian ini yaitu tolerance 0,992 dan VIF 1.008 dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas karena tolerance $\geq 0,10$ dan VIF ≤ 10 .

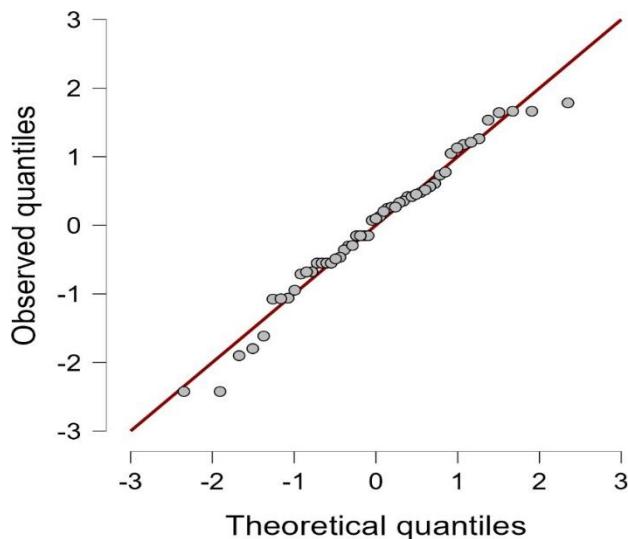
Uji Heteroskesdatisitas



Gambar 2. Grafik Residual vs Predited

Berdasarkan Gambar 2 pola yang terlihat menunjukkan titik-titik tidak menghasilkan suatu pola yang jelas, maka sebaran titik-titik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Linearitas



Gambar 3. Grafik Uji Lineritas

Berdasarkan Gambar 3 sebaran ini titik titik berada di sekitas garis diagonal, hal ini memunujukan seluruh variabel kohesifitas dan fungsi kelompok memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis
Model Summary - KK

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	14.961
M ₁	0.881	0.776	0.767	7.223

Note. M₁ includes PFK, Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,776 yang artinya variabel persepsi fungsi kelompok ditinjau dari jenis kelamin berpengaruh sebesar 77,6% terhadap Kohesivitas dan 22,4% dipengaruhi hal-hal lain.

4.2. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok dengan moderator jenis kelamin pada karyawan swalayan X. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan. Berdasarkan gambaran statistic diketahui bahwa 62% responden laki-laki dan 38% responden perempuan. Adapun dalam penelitian ini responden memiliki usia antara 20 sampai 56 tahun. Subjek usia 20 sampai 32 tahun sebesar 83%, 33 sampai 45 tahun 13%, dan 46 sampai 56 tahun sebesar 4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian dengan mayoritas berusia 20 sampai 35 tahun dengan presentasi 83%. Selain itu gambaran deskriptif terkait kategori responden dalam 2 variabel dihitung berdasarkan norma kategori, Pertama, dalam penelitian ini responden memiliki

persepsi fungsi kelompok dalam kategori sedang dengan presentase 64%. Kedua, responden dalam penelitian ini mayoritas memiliki kohesifitas dalam kategori sedang dengan presentase 56%.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 skala pengukuran yaitu persepsi fungsi kelompok dan kohesivitas kelompok. Uji validitas yang dilakukan menunjukkan bahwa seluruh item nilai transendensi diri sah dengan nilai $\geq 0,30$. Selanjutnya item untuk skala persepsi fungsi kelompok terdapat 6 gugur karena $< 0,30$ dan 20 sah. Untuk kohesivitas terdapat 9 yang gugur karena $< 0,30$ dan 27 sah. Adapun uji reliabilitas pada skala 2 menunjukkan hasil yang dapat diandalkan dengan nilai cronbach skala alfa kohesivitas kelompok yaitu 0.942 dan reliabilitas untuk persepsi fungsi kelompok yaitu 0.909.

Sedangkan dalam penelitian juga melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, linieritas, heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Pada uji normalitas menguji variabel residual berdistribusi secara normal dapat ditunjukkan dari bentuk kurva yang menyerupai lonceng. Lalu uji multikolinieritas diketahui hasil dari penelitian ini yaitu tolerance 0,992 dan VIF 1.008 dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas karena tolerance $\geq 0,10$ dan $VIF \leq 10$. Lalu uji heteroskedastisitas pola yang terlihat menunjukkan titik-titik tidak menghasilkan suatu pola yang jelas, maka sebaran titik-titik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Lalu uji linieritas dilihat dari tabel sebaran ini titik titik berada di sekitas garis diagonal, hal ini memunjukkan seluruh variabel kohesifitas dan fungsi kelompok memiliki hubungan yang linier.

Untuk menguji hipotesis penelitian maka dalam penelitian ini juga dilakukan uji hipotesis dengan uji regresi. Ada 1 regresi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu antara variabel persepsi fungsi kelompok (X) dan kohesivitas (Y). Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,776 yang artinya variabel persepsi fungsi kelompok ditinjau dari jenis kelamin berpengaruh sebesar 77,6% terhadap Kohesivitas dan 22,4% dipengaruhi hal-hal lain. Lalu diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 86.557 dengan p value $<.001$. hal tersebut berarti terdapat pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok karyawan ditinjau dari jenis kelamin. Dan diketahui bahwa nilai p value variabel persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas adalah $< .001$ yang berarti terdapat pengaruh antara persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas. Adapun berdasarkan tabel juga menunjukkan $0.882 > 0,05$ yang artinya tidak ada pengaruh antara persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas dengan moderat jenis kelamin.

Sebagaimana diketahui bahwa dalam penelitian ini berusaha untuk melihat pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas pada karyawan swalayan X ditinjau dari jenis kelamin. Penelitian ini memiliki 2 hipotesis yang pertama yaitu menguji pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok yang diketahui bahwa nilai p value variabel persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas adalah $< .001$ yang berarti terdapat pengaruh antara persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok, ditunjukkan dengan hasil uji regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok yang diketahui bahwa nilai p value variabel persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas adalah <.001 yang berarti terdapat pengaruh antara persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas, yaitu Ada Pengaruh persepsi fungsi kelompok Terhadap kohesivitas kelompok Pada karyawan swalayan X. Nilai R Square sebesar 0,776 yang artinya variabel persepsi fungsi kelompok ditinjau dari jenis kelamin berpengaruh sebesar 77,6% terhadap Kohesivitas dan 22,4% dipengaruhi hal-hal lain. Jenis Kelamin tidak memoderasi pengaruh persepsi fungsi kelompok Terhadap kohesivitas kelompok Pada karyawan swalayan X. Selanjutnya, nilai F hitung sebesar 86.557 dengan p value <.001. hal tersebut berarti terdapat pengaruh persepsi fungsi kelompok terhadap kohesivitas kelompok karyawan.

Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Universitas Muhammadiyah Gresik dan kantor X Gresik sehingga penulis bisa melakukan penelitian psikologi dibidang industri dan organisasi. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada editor dan peninjau atas upaya dan kontribusi berharga yang telah membantu menyempurnakan naskah ini. Terakhir, kepada pihak-pihak yang telah membantu penelitian dan penulisan ini yaitu orang tua, teman-teman (Adinda, Maretta, Carooline, Afif dan Nita) selaku support system selama akhir perkuliahan ini, serta Ibu dan Bapak dosen fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Gresik.

Referensi

- Forsyth, D. R. (2010). *Group dynamics* (5th ed.). Belmont, CA: Wadsworth/Cengage Learning., 5th ed.
- Munandar, A. S. (2001). Psikologi industri dan organisasi. UI Press.
- Newcomb, T. M., (1981). Psikologi sosial. Bandung: CV. Diponegoro
- Putrianti, P. (2012). Effect of scientific attitudes and critical thinking towards environment ability by the contextual teaching and learning guide with sets approach of seven grade students in SMP Negeri 3 Palu. *Jurnal Riset Pendidikan MIPA*, 1(2), 63–74. <https://doi.org/10.22487/j25490192.2017.v1.i2.pp63-74>
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). 9th ed., Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2004). *Organizational behavior*. 11th ed., Prentice Hall.
- Rochmah, S. A., & Fitria, A. (2017). Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan: kebijakan dividen sebagai variabel moderating. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 6(3).

- Pradita, R. A., & Suryono, B. (2019). Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dengan pengungkapan corporate social responsibility sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 8(2).
- Sears, D. O., van Laar, C., Carillo, M., & Kosterman, R. (1997). Is it really racism? The origins of white Americans' opposition to race-targeted policies. *Public Opinion Quarterly*, 61(1)(16–53).
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. L., J. (1995). *Study guide: Management.* 6th ed., Prentice Hall.
- Wulandari, A., & Widyawati, D. (2019). Pengaruh kinerja keuangan terhadap nilai perusahaan dengan good corporate governance sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 8(1).