

THE EFFECT OF TEAM BUILDING TRAINING ON TEAMWORK IN THE YOUNG ON TOP (YOT) BALI ORGANIZATION

PENGARUH PELATIHAN *TEAM BUILDING* TERHADAP KERJASAMA TIM DI ORGANISASI *YOUNG ON TOP (YOT) BALI*

Felisya Agustina Putri Wijaya¹, I Gde Dhika Widarnandana^{2*}, Wiriana³

Program Studi Psikologi, Universitas Dhyana Pura, Bali, Indonesia

(*) Corresponding Author: gdedhika@undhirabali.ac.id

Article info

Keywords:	Abstract
<p><i>Teamwork, Team Building, Quasi Experimental Research</i></p>	<p><i>The Core. An organization is a gathering place for several people with a specific purpose. Teamwork is an effort by a group of people in an organization to achieve a common goal. The purpose of this research is to determine the effect of training team building on teamwork in the organization Young on Top (YOT) Bali by providing interventions in the form of training team building. Teamwork is measured using the Indonesian Teamwork Scale by Rahmadi, S.N.F., Helli, I., and Juwitaningrum, I. (2021), which consists of four aspects. The approach used in this research is quasi experimental research by pre-test-post-test control group design, and participants totalled 32 members of YOT. The data in this study are normal and homogeneous, so the data analysis used to test the hypothesis is a parametric independent sample t-test.</i></p> <p><i>After conducting research in the form of training with the experimental group, the total value was obtained pre-test as big as 2.651 and post-test equal to 2,744, whereas in the control group, which was not given treatment, the total value was at pre-test 2,704 and post-test 2,706. Based on the results of the quantitative test, no significant effect was shown.</i></p>
Kata kunci:	Abstrak
<p><i>Kerjasama Tim, Quasi Experimental Research, Team Building,</i></p>	<p><i>Intisari. Organisasi merupakan wadah berkumpulnya beberapa orang dengan tujuan tertentu. Kerjasama tim merupakan upaya dari sekumpulan orang dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan bersama. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan <i>team building</i> terhadap kerjasama tim (<i>teamwork</i>) di Organisasi <i>Young On Top (YOT) Bali</i> dengan memberikan intervensi berupa pelatihan <i>team building</i>. Kerjasama tim diukur dengan menggunakan <i>Indonesian Teamwork Scale</i> oleh Rahmadi, S.N.F., Helli, I., Juwitaningrum, I. (2021) yang terdiri dari empat aspek. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah <i>quasi experimental research</i> dengan desain <i>pretest-posttest control group design</i> dan partisipan berjumlah 32 orang anggota YOT. Data pada penelitian ini normal dan</i></p>

homogen, sehingga analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah uji parametrik *independent sample t-test*.

Setelah dilakukan penelitian berupa pelatihan kepada kelompok eksperimen, diperoleh nilai total *pre-test* sebesar 2.651 dan *post-test* sebesar 2.744, sedangkan pada kelompok control yang tidak diberikan perlakuan, diperoleh nilai total *pre-test* sebesar 2.704 dan *post-test* sebesar 2.706. Tidak adanya pengaruh yang signifikan yang ditunjukkan berdasarkan hasil uji kuantitatif.

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerja bersama secara terencana dan terorganisir, sehingganya sumber daya bisa dipergunakan secara efektif serta efisien agar tercapainya tujuan organisasi (Ambarwati, 2018).

Terdapat tiga pengertian dari organisasi secara filosofis, yaitu: 1. Organisasi merupakan suatu sistem yang memungkinkan manusia untuk membentuk jejaring antara satu sama lain dengan saling memberikan manfaat. 2. Organisasi merupakan kerangka kerja dalam bentuk wadah, lembaga, atau kelompok fungsional untuk mengelola pekerjaan sebagai acuan bagi anggota dan manajemen ketika proses manajemen berlangsung, sehingga mempermudah dalam mencapai tujuan organisasi. 3. Organisasi merupakan suatu strategi yang kompleks bagi sekelompok orang yang bertugas untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan bersama. Semakin lama organisasi berdiri, maka semakin banyak perkembangan dalam organisasi tersebut, sehingga hubungan antar manusia yang ada di dalamnya menjadi semakin kompleks (Heryana, 2020).

Manusia, tujuan, dan struktur adalah komponen utama dalam organisasi. Organisasi memiliki fungsi sebagai berikut: a) tempat di mana setiap orang dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama; b) sebagai tempat bagi setiap orang dalam berkontribusi untuk membentuk budaya dan perilaku organisasi; dan c) sebagai tempat berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi nantinya akan terbentuk oleh sekelompok orang untuk mendukung tujuan organisasi. Terdapat empat ciri-ciri dari organisasi yang baik, yakni *appropriate* (pengambilan keputusan yang tepat terhadap kondisi di lingkungan saat ini), *adequate* (sumber daya yang memadai), *effective* (sesuai target/tujuan), dan *efficient* (dapat menggunakan sumber daya dengan baik). Sementara itu, organisasi yang mengalami keterlambatan, pembuatan keputusan yang buruk, tidak mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan, dan sering memiliki anggota dengan kepentingan bersaing tidak akan berkembang dengan baik. (Heryana, 2020).

Wajar jika dua orang atau lebih melakukan kerjasama, karena manusia merupakan makhluk sosial dan individu. Manusia hidup dengan adanya interaksi sosialnya. Diharapkan seluruh anggota mampu mengantisipasi berbagai persoalan yang mungkin timbul dalam menjalankan tanggung jawabnya di dalam organisasi dan aktivitas lainnya (Heryana, 2020). Fokus penelitian ini pada organisasi informal. Organisasi informal merupakan wadah yang berhubungan satu sama lain dan mengatur cara setiap orang berkolaborasi dalam suatu aktivitas dengan menggabungkan perilaku, interaksi, norma, hubungan pribadi, dan profesional sebagai hasil dari pergeseran lingkungan kerja dan dinamika sosial yang rumit dari para anggotanya, organisasi informal muncul secara alami dan spontan (Irawan, 2018).

Keberadaan organisasi informal memiliki keuntungan, sebagai berikut: a) Kohesi. Ditunjukkan dengan adanya rasa saling membutuhkan serta keinginan agar tetap menjadi bagian dari kelompok b) Melengkapi kekosongan. Jika pimpinan organisasi lemah dalam perencanaan, anggota dapat membantu merencanakan pekerjaan secara informal, sehingga terlepas dari kelemahan pimpinan perencanaan tetap dapat dilakukan. c) Fleksibel dalam memahami dan menangani krisis. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengembangkan pekerjaannya. Organisasi informal lebih mudah beradaptasi. Organisasi informal lebih siap untuk menyesuaikan diri dengan keadaan dan kebutuhan local, sehingga dapat mengembangkan suatu tugas dalam pekerjaan (Irawan, 2018). Dalam organisasi informal, terdapat sejumlah kekurangan yang dapat menimbulkan permasalahan. Dengan adanya permasalahan ini dapat memengaruhi proses perjalanan dari organisasi informal tersebut. Apabila tidak ditangani dengan baik sesegera mungkin dapat membuat organisasi menjadi rentan terdistorsi dan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berikut ini adalah beberapa masalah dari organisasi informal, antara lain: a) Tidak melakukan adaptasi pada perubahan. Organisasi informal cenderung berpegang teguh pada “budaya” mereka karena mereka memiliki seperangkat nilai dan cara hidup, sehingga mereka menolak perubahan. b) Konflik peran. Konflik peran dapat terjadi karena adanya keinginan anggota untuk memenuhi persyaratan dan layanan yang hanya produktivitas dan kepuasan dengan nama sendiri, bukan kelompok. c) Kurangnya disiplin. Kebijakan dan prosedur manajemen yang dirancang untuk menyusun dan mendisiplinkan perilaku kinerja anggota yang dilanggar. Ketika kelompok informal terlibat dalam aktivitas yang bertentangan dengan aturan, pemimpin organisasi dipaksa untuk mentolerir penyimpangan dari perilaku kelompok informal dan menuntut keringanan dalam menegakkan aturan yang ada. (Irawan, 2018).

Young On Top (YOT) dicetuskan oleh Billy Boen dalam bentuk buku yang diterbitkan pada Bulan April 2009. Kantor pusat *Young On Top* berlokasi di Jl. Kemang Selatan IX No. 1B, RT.1/RW.2, Bangka, Kec. Mampang Prpt., Kota Jakarta Selatan. Selama perjalanannya hingga sekarang, YOT sudah berada di 24 kota di Tanah Air, termasuk Bali. Visi dari YOT, yaitu *to create stronger next generations of Indonesia* (untuk menciptakan generasi penerus Indonesia yang lebih kuat), sedangkan misinya, yaitu *to motivate young people to succeed at a young youth and to frame a strong and positive youth society across the country by providing inspiration and continuous improvement..* YOT juga memiliki motto, yaitu *learn & share* (pelajari & bagikan). Berdasarkan tujuan organisasi tersebut, YOT dapat menjadi wadah pengembangan diri bagi generasi muda di Bali. Terdapat pengurus inti dan tiga divisi pada YOT Bali, yaitu divisi program, divisi *marcomm*, divisi PGA yang dijalankan oleh 32 orang anggota di tahun 2022. Bergerak di lima pilar utama, yaitu pendidikan, kesehatan, sosial, lingkungan, dan kewirausahaan.

Hal yang menjadi tantangan tersebut tentunya akan mempersulit organisasi dalam mencapai tujuan. Dari yang sudah disampaikan oleh subjek penelitian, hal ini merupakan hal yang tidak diharapkan dalam suatu organisasi, karena untuk dapat menjalin kerjasama tim yang baik perlu adanya: Kesadaran tiap anggota dan mampu untuk mengakui kemampuan masing-masing, kesadaran dan pemahaman anggota dalam menghadapi serta menyelesaikan masalah yang muncul, adanya komunikasi yang baik antar anggota, memahami kesulitan dan atau kelemahan orang lain, adanya rasa terbuka dan percaya antar anggota, melibatkan orang lain dalam hal-hal penting dalam organisasi (Setiyanti, 2012).

Kerjasama dalam organisasi mengalami tantangan. Dalam organisasi YOT Bali, terdapat tiga divisi yang saling bersinergi untuk mencapai tujuan, sehingga diperlukan

pemahaman, kesadaran, dan keterlibatan tiap anggota dalam menjalankan tugasnya. Salah satu aspek penting sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, sehingga organisasi berorientasi untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja anggota. Kerjasama tim memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena penggerak dalam organisasi adalah manusia, bukan benda mati (Setiyanti, 2012).

Kerjasama tim akan berjalan dengan baik jika setiap orang memiliki komitmen yang sama (Setiyanti, 2012). *Teamwork* merupakan suatu upaya yang dilakukan bersama dalam mencapai tujuan. Upaya bersama untuk membantu satu sama lain dengan cara yang menguntungkan kedua belah pihak. Semua kegiatan manajemen dapat berjalan jika ada kerjasama tim. Hal ini nantinya akan mempengaruhi baik buruknya kinerja organisasi. Sehingga, *teamwork* memiliki fungsi terpenting dari kesuksesan suatu pekerjaan (Arizona, 2017).

Teamwork dapat dibentuk melalui pengembangan hubungan kerja antara anggota dan pimpinan organisasi. Menurut Setiyanti (2012), organisasi memerlukan hubungan kerja agar tercapai kerjasama yang harmonis antar anggotanya. Hubungan kerja yang sukses telah terjalin ketika anggota organisasi dapat saling mempercayai dan membentuk hubungan antar sesama. Anggota tim merasa menjadi satu keluarga, sehingga lingkungan kerja yang harmonis dalam organisasi dapat membantu mereka menyelesaikan tugasnya. Akan lebih mudah untuk menemukan solusi jika ada masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini merupakan wujud dari hubungan kerjasama yang baik dalam suatu organisasi (Setiyanti, 2012).

Anggota organisasi akan bersedia mengorbankan kebutuhan mereka sendiri untuk keuntungan kelompok karena rasa keterikatan dan kepemilikan kelompok. Kerjasama tim memainkan peran penting dalam suatu organisasi karena mereka akan berusaha untuk berkomunikasi satu sama lain dan melakukan kerjasama. Jika tim mencapai hasil yang disepakati, maka saat itulah tim dapat dikatakan berhasil (Setiyanti, 2012). Alasan diperlukannya kerjasama kelompok menurut Setiyanti (2012), yaitu kemampuan setiap anggota kelompok untuk meningkatkan kinerja organisasi menjadi alasan diperlukannya kerjasama kelompok. Anggota tim menjadi termotivasi, puas, dan bahagia kerjasama tim yang dijalin berhasil, sehingga tim akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Hal ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Arizona (2017), yaitu adapun beberapa keuntungan dari adanya *teamwork* dalam organisasi diantaranya menjadi kunci dalam pengembangan tim, menjadi strategi yang tepat dalam pertumbuhan, memberikan pengaruh terhadap hasil kinerja dan target organisasi, meningkatkan hubungan antar tim serta menghindari rendahnya rasa tidak percaya diri, serta meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam organisasi. Untuk meningkatkan kerjasama tim dalam organisasi dapat dilakukan dengan pembentukan tim (*team building*). *Team building* merupakan kegiatan yang dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan hubungan dari setiap anggota. Melalui *team building*, tiap orang dapat menghargai perbedaan yang dimiliki oleh tiap orang, sehingga selanjutnya dapat meraih ekspektasi bersama dalam organisasi. Dengan begitu, tim dapat bekerja dengan lebih efektif dan organisasi dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Dengan *team building*, tim juga dapat lebih mengenal satu sama lain, meningkatkan kerjasama, mendorong kompetisi, meningkatkan moral dan motivasi, serta meningkatkan produktivitas dan kreativitas tim dalam organisasi (GreatNusa, 2021). Melalui pelatihan *team building*, tim akan menganalisis cara kerjanya selama ini, menentukan kelemahan dan kesenjangan selama menyelesaikan pekerjaan dengan tim kerja, serta mencari tahu cara kerja yang ideal (Cahyadi, 2012).

Menurut Cahyadi (2012) setelah terbangunnya sebuah tim (*team building*), *teamwork* itu muncul. Membangun tim dan bekerja sama sebagai tim membutuhkan komitmen dari setiap orang. Seperti halnya bekerja sama satu sama lain, memiliki sikap peduli, dan menawarkan bantuan satu sama lain. Kerjasama tim dan membangun tim, pada dasarnya adalah dua aspek berbeda yang terhubung satu sama lain dan bekerja sama. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan, peneliti akan memberikan intervensi berupa pelatihan terkait pembentukan tim. Berdasarkan kesepakatan dan informasi yang peneliti dapatkan, jika pelatihan dilakukan secara *offline* belum bisa diikuti oleh anggota YOT karena jarak yang tidak memungkinkan untuk ditempuh oleh anggota yang sedang berada di beda kabupaten, sehingga setelah dilakukan diskusi diputuskan bahwa pelaksanaannya akan dilakukan secara *online*.

Melalui pelatihan *team building* yang dilakukan secara *online* ini nantinya diharapkan dapat berguna untuk organisasi dalam meningkatkan kinerja, kerjasama, kekompakan, serta kebersamaan anggota dalam mencapai tujuan organisasi dengan membentuk kebersamaan antar anggota melalui pelatihan yang diberikan. Penelitian ini membahas topik mengenai “Pengaruh Pelatihan *Team Building* Terhadap Kerjasama Tim (*Teamwork*) Di Organisasi *Young On Top* (YOT) Bali”.

METODE

Peneliti menggunakan metode *quasi experimental design* dengan tipe *pretest-posttest nonequivalent control group design*. Didalam penelitian ini dilakukan dua kali pengukuran pada 16 orang disetiap kelompok (kelompok eksperimen dan kelompok kontrol) yang merupakan anggota YOT Bali dengan tahap pembagian kelompok, memberikan *pretest* pada kedua kelompok, kemudian dilakukan intervensi kemudian dilakukan *posttest* pada kedua kelompok tidak akan diberikan intervensi, namun tetap memberikan *pretest* dan *posttest*. Modul yang digunakan merupakan adaptasi dari penelitian Setiyanti (2012) dan sudah dilakukan *review* oleh *trainer* sebelum diberikan pada saat pelatihan. Penelitian ini akan melihat dampak atau pengaruh pemberian pelatihan *team building* terhadap kerjasama tim dalam organisasi YOT Bali.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini kerjasama tim dan *team building*. *Dependent variable* (Kerjasama tim dalam organisasi) dan *Independent variable* (*team building*) merupakan variabel yang digunakan di penelitian ini.

Tabel 1 Desain eksperimen

KE	O ₁	X	O ₂
KK	O ₃		O ₄

Keterangan:

- KE : Kelompok eksperimen
- KK : Kelompok kontrol
- O₁ : *Pre-test* (kelompok eksperimen)
- O₂ : *Post-test* (kelompok eksperimen)
- O₃ : *Pre-test* (kelompok kontrol)
- O₄ : *Post-test* (kelompok kontrol)
- X : Perlakuan

Penelitian ini desain yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Pre-Test*

Di tahap *pre-test*, skala yang digunakan yaituskala kerjasama tim (*teamwork*) *pre-test*. Hal ini dilakukan agar penggambaran yang mendasari subjek yang akan

dipertimbangkan dapat dikumpulkan. Di penelitian ini, skala digunakan dalam mengukur kerjasama tim subjek penelitian, sebelum serta sesudah diberikan pelatihan *team building* di kelompok eksperimen serta tanpa diberikan pelatihan *team building* pada kelompok kontrol.

2. Perlakuan/Intervensi

Subjek penelitian akan mendapatkan satu set pelatihan *team building*, yang dilakukan sebanyak satu kali dengan durasi pelatihan selama 4 jam. Metode yang dilakukan dalam pelatihan ini berupa ceramah, diskusi, *ice breaking*, dan penayangan video yang dilakukan secara *online*. Modul yang digunakan merupakan adaptasi dari penelitian Setiyanti (2012) dan sudah dilakukan *review* oleh *trainer* sebelum diberikan pada saat pelatihan.

3. *Post-Test*

Skala yang digunakan dalam memberikan *post-test* yaitu kerjasama tim (*teamwork*). Hal ini digunakan untuk menganalisis perubahan kerjasama tim subjek di kelompok eksperimen sebelum serta sesudah diberikan pelatihan *team building* dan tanpa memberikan pelatihan *team building* pada kelompok kontrol.

Menurut Sugiyono (2007), populasi terdiri dari semua subjek yang berpotensi untuk diteliti dan dianalisis oleh peneliti. Saat jumlah populasi kurang dari seratus, semua sampel digunakan dan sebaliknya populasi lebih besar dari seratus, sampel hanya akan diambil dari populasi yaitu 10-15% ataupun 20-25%. 32 orang digunakan sebagai sampel pada penelitian ini dikarena jumlah populasi penelitian kurang dari seratus orang.

Alasan peneliti memilih YOT Bali karena organisasi YOT ini unik. Berawal dari sebuah buku yang diterbitkan pada April 2009 oleh Billy Boen dan mendapatkan respon baik dari pembacanya hingga meminta beliau untuk membentuk organisasi tersebut. Organisasi ini merupakan organisasi yang dijalankan oleh generasi muda, dengan tujuan organisasi yaitu dapat menjadi wadah untuk belajar dan berbagi, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi masyarakat. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tersebut berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan adanya kerjasama yang baik antar anggota. Namun ternyata ketika peneliti melakukan studi pendahuluan, kerjasama tim antar anggota belum terjadi secara maksimal, sehingga melalui pemberian intervensi pelatihan *team building* ini diharapkan mampu meningkatkan kerjasama tim antar anggota.

Peneliti menggunakan skala psikologis berupa kuesioner untuk mengumpulkan data berdasarkan skala *likert*. Skala kerjasama tim yang dikembangkan oleh Rahmadi, Helli, Juwitaningrum, (2021) yaitu skala psikologis yang digunakan peneliti di penelitian ini untuk mengukur kerjasama tim. Skala ini akan diberikan saat peneliti melakukan *pre-test* dan *post-test* terhadap kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Kisi-Kisi Alat Tes. Skala kerjasama tim (*teamwork*) terdiri atas 43 pernyataan yang mengacu pada empat aspek kerjasama tim, yaitu support, coordination, backup behavior, dan team orientation. Semua butir skala kerjasama tim terdiri dari pernyataan favorable dan unfavorable. Butir favorable akan menunjukkan perilaku kerjasama tim, sedangkan butir unfavorable akan menentang perilaku kerjasama tim Indonesian Teamwork Scale yang disusun oleh Rahmadi, Helli, Juwitaningrum, (2021) terdiri dari 43 item, diantaranya:

Tabel 2 Kisi-Kisi Alat Tes

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah butir
Support	2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	1	17
Coordination	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	-	12

Backup behavior	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36	-	7
Team orientation	37, 38, 39, 40, 41, 42, 43	-	7
	Jumlah Item Total		43

Teknik Analisis Data

Statistik digunakan untuk mengolah data guna melakukan teknik analisis data. Metodenya adalah menerjemahkan data ke dalam ukuran statistik dimana digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Peneliti dapat menganalisis data jika semua responden telah dikumpulkan. Kegiatan analisis data meliputi, pengelompokan data, penyajian data dari tiap variabel yang diteliti, untuk menjawab setiap rumusan masalah dilakukan perhitungan, dan perhitungan dilakukan dalam pengujian hipotesis yang telah diajukan.

Probabilitas kesalahan dan kebenaran (tingkat signifikansi) untuk suatu kesimpulan yang akan digeneralisasikan dari data sampel penelitian ini adalah 5% untuk kesalahan dan 95% untuk kebenaran. Dalam pengujian parameter populasi (ukuran populasi) menggunakan statistik parametrik dengan menggunakan sampel data didalam penelitian ini, dengan asumsi data berdistribusi normal dan homogen. Penelitian bertujuan untuk mengetahui perbedaan *mean* diantara dua kelompok sebelum serta sesudah mendapatkan perlakuan *team building*.

Menggunakan metode statistik uji beda yaitu *independent sample t-test* dengan program IBM SPSS *Statistic 24*. Langkah pengujian statistic dimulai dengan uji statistic deskriptif, uji asumsi data penelitian, dan yang terakhir merupakan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Orientasi Kancha

Penelitian yang dilakukan di organisasi YOT Bali. Organisasi ini berpusat di Jakarta dan sudah tersebar di 24 Kota di Indonesia, salah satunya Bali. Organisasi ini berfokus pada pengembangan diri generasi muda dengan rentang usia 17-25 tahun untuk mengembangkan potensi dalam diri, terkhususnya di bidang pendidikan, kesehatan, lingkungan, kewirausahaan, dan sosial. Pada periode ini terdapat 32 orang anggota yang merupakan bagian dari pengurus inti, divisi program, divisi *marcomm*, dan divisi PGA. Yang menjadi kelompok eksperimen dan mendapatkan intervensi yaitu 16 orang, dan yang menjadi kelompok kontrol dan tidak mendapatkan intervensi sebanyak 16 orang. Anggota dari YOT Bali yang terlibat memiliki rentang usia 19-23 tahun.

Pelaksanaan Penelitian

Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Pelatihan *team building* dalam meningkatkan kerjasama (*teamwork*) dalam YOT Bali ini diselenggarakan pada 21 Agustus 2022 secara *online* melalui *zoom meeting*. Penelitian ini dilakukan secara *online* melalui *zoom meetings*, karena:

- Jika pelatihan dilakukan secara *offline* belum bisa diikuti oleh anggota YOT karena jarak yang tidak memungkinkan untuk ditempuh oleh anggota yang sedang berada di lokasi KKN, beda kabupaten, serta anggota yang tidak berada di Bali. Maka daripada itu, peneliti memilih pelaksanaan pelatihan secara *online* untuk mempermudah anggota dalam mengikuti pelatihan *team building* ini.
- Zoom meetings* digunakan karena subjek penelitian sudah pernah menggunakan serta mengerti cara penggunaannya. Selain itu, *zoom meetings* memiliki fitur *reaction* dan *breakout room* yang dapat membantu pelaksanaan pelatihan menjadi lebih interaktif.

Jumlah Subjek Penelitian

Jumlah anggota YOT Bali yang mengikuti pelatihan *team building* sebanyak 32 orang. Kelompok eksperimen di penelitian ini yaitu 16 orang dan kelompok kontrol dalam penelitian ini yaitu 16 orang.

Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Jumlah tenaga pelaksana dalam penelitian ini sebanyak lima orang mahasiswa Universitas Dhyana Pura dari Program Studi Psikologi, Manajemen, Sastra Inggris, dan Teknologi Informatika yang berperan sebagai fasilitator dan sudah dilakukan *training of trainer* sebelumnya dengan melakukan pertemuan untuk mendiskusikan alur kegiatan, tugas tiap fasilitator, hal yang perlu diperhatikan selama pelaksanaan pelatihan, serta satu orang *trainer* merupakan psikolog dengan konsentrasi industri dan organisasi dan ahli dibidangnya. Pembagian tugas meliputi pemandu acara, pembawa acara, operator, berkoordinasi dan mengobservasi peserta, serta pembawa materi pelatihan.

Penelitian ini melewati tahap studi pendahuluan, pengujian alat ukur, adaptasi modul, pencarian *trainer* dan fasilitator, *training of trainers*, pelaksanaan pelatihan, sampai penyusunan laporan. Pelatihan *team building* ini berlangsung pada 21 Agustus 2022 selama 4 jam melalui *zoom meetings*.

Tabel 3 Rangkaian kegiatan pelatihan

No	Hari, Tanggal	Kegiatan	Durasi	Pelaksanaan
1	Jumat-Sabtu, 19-20 Agustus 2022	Pemberian <i>pre-test</i> pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol	30 Menit	Online (WhatsApp)
2	Minggu, 21 Agustus 2022	Pemberian pelatihan pada kelompok eksperimen	4 Jam	Zoom meetings
3	Minggu, 21 Agustus 2022	Pemberian formulir evaluasi pada kelompok eksperimen	10 Menit	Zoom meetings
4	Senin-Selasa, 22-23 Agustus 2022	Pemberian <i>post-test</i> pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol	30 Menit	Online (WhatsApp)

Hambatan Penelitian

Adapun beberapa hambatan dalam pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Kendala sinyal internet yang menyebabkan beberapa kalimat tidak terdengar oleh subjek penelitian, namun bisa diatasi dengan mengulangi kembali kalimat tersebut.
2. Pelaksanaan pelatihan mengalami keterlambatan 20 menit, namun tidak mengurangi durasi dan penyampaian pelatihan
3. Ketika peneliti memberikan informasi terkait ketentuan peserta, kehadiran, pemberian *pre-test* serta *post-test* melalui *WhatsApp* tidak dapat dilakukan dalam satu hari karena subjek sulit dihubungi dan lambat dalam merespon, sehingga dilakukan *follow up*.
4. Pelatihan *team building* ini tidak dapat dilaksanakan secara langsung sesuai dengan harapan yang disampaikan oleh pengurus YOT melalui studi pendahuluan, dan hanya dapat dilakukan secara *online* karena jarak yang tidak memungkinkan untuk ditempuh oleh anggota yang sedang berada di lokasi KKN, beda kabupaten, serta anggota yang tidak berada di Bali, sehingga dilakukan diskusi terlebih dahulu. Peneliti dan peserta sepakat untuk menjadikan media *online* ini untuk memfasilitasi pelaksanaan pelatihan *team building*.

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4 Usia subjek penelitian

Kelompok	Usia				
	19	20	21	22	23
Eksperimen	1	7	3	5	-
Kontrol	1	2	5	5	3
Total	2	9	6	10	3

Tabel 5 Jenis kelamin subjek penelitian

Kelompok	Jenis Kelamin	
	Laki-Laki	Perempuan
Eksperimen	3	13
Kontrol	5	11
Total	8	24

Tabel 6 Divisi subjek penelitian

Kelompok	Divisi			
	Inti	Program	Marcomm	PGA
Eksperimen	3	6	4	3
Kontrol	2	7	4	3
Total	5	13	8	6

Pada tabel memperlihatkan usia subjek penelitian berkisar di usia 19 - 23. Usia subjek penelitian didominasi usia 22 tahun sebanyak 10 orang, kemudian usia terbanyak kedua yaitu 20 tahun yaitu 9 orang, usia 21 tahun terdapat 6 orang, usia 23 tahun terdapat 3 orang, dan usia 19 tahun terdapat 2 orang. Kemudian, jenis kelamin subjek penelitian dominan yaitu perempuan yaitu 24 orang dan laki-laki yaitu 8 orang. Penelitian ini menggunakan subjek penelitian YOT Bali. Subjek penelitian didominasi oleh divisi program sebanyak 13 orang, kemudian divisi marcomm sebanyak 8 orang, divisi PGA sebanyak 6 orang, dan pengurus inti sebanyak 5 orang.

Tabel 7 Statistik deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Pre Test Eksperimen	16	138	185	2651	165.69	13.205
Post Test Eksperimen	16	143	193	2744	171.50	13.555
Pre Test Kontrol	16	139	200	2704	169.00	16.387
Post Test Kontrol	16	138	197	2706	169.13	16.962
Valid N (Listwise)	16					

Jumlah total yang berpartisipasi di penelitian ini yaitu 32 orang, dimana 16 orang berpartisipasi dalam kelompok eksperimen dan 16 orang berpartisipasi dalam kelompok kontrol. Skor gabungan *pre-test* di kelompok eksperimen yaitu 2651 serta terdapat peningkatan pada skor gabungan *post-test* pada kelompok ini sejumlah 2744. *Pre-test* di kelompok eksperimen, *mean* atau rata-ratanya yaitu 165,69, sedangkan *mean post-test* sejumlah 171,50. Standar deviasi di *pre-test* kelompok eksperimen yaitu 13,205 dan untuk *post-test* yaitu 13,555. *Pre-test* dikelompok eksperimen, skor tertingginya yaitu 185, sedangkan skor terendahnya yaitu 138. Di *post-test* dari kelompok eksperimen, skor tertingginya adalah 193, sedangkan skor terendahnya adalah 143.

Dalam hal kelompok kontrol, skor gabungan *pre-test* di kelompok kontrol yaitu 2704 dan skor gabungan *post-test* yaitu 2706. *Mean* atau rata-ratanya di *pre-test*

kelompok kontrol adalah 169,00 serta untuk *post-test* sebesar 169,13. *Pre-test* kelompok kontrol standar deviasinya yaitu 16,387 dan untuk *post-test* adalah 16,962. Pada *pre-test* kelompok kontrol, skor teringginya yaitu 200, dan untuk skor terendahnya yaitu 139. Kelompok kontrol memperoleh nilai tertinggi pada *post-test* sebesar 197, sedangkan nilai terendahnya adalah 138.

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Dalam memastikan sebaran dari data variabel kerjasama tim di skala *pre-test* dan *post-test* berdistribusi normal atau tidaknya dilakukan Uji normalitas. Jika sebaran data pada variabel normal, analisis data dapat dilanjutkan ke uji homogenitas. Uji normalitas dan homogenitas merupakan syarat statistik parametrik. Sebaliknya, bila sebaran data tidak normal yang digunakan adalah statistik non parametrik. pengujian normalitas di penelitian ini dilakukan melalui teknik *Shapiro-Wilk* menggunakan IBM SPSS Statistic 24 dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil uji normalitas

	Kelas	Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.
Hasil Penelitian	Pre Test Eksperimen	0.937	16	0.312
	Post Test Eksperimen	0.948	16	0.458
	Pre Test Kontrol	0.987	16	0.996
	Post Test Kontrol	0.956	16	0.589

Shapiro-Wilk digunakan dalam uji normalitas data penelitian karena jumlah data < 50. Dengan hasil pengujian normalitas memperlihatkan bahwa *pre-test* serta *post-test* kelompok eksperimen dan kontrol mendapatkan hasil yang signifikan, yaitu ($p > 0,05$). Berdasarkan tabel diatas, pada variabel kerjasama sebaran data tim *pre-test* eksperimen mempunyai probabilitas (p) 0,312 ataupun di atas 0,05 ($p > 0,05$) dan *pre-test* kontrol mempunyai probabilitas (p) 0,996 ataupun diatas 0,05 ($p > 0,05$). Demikian, kesimpulannya adalah pada variabel kerjasama sebaran data tim *pre-test* normal. Pada variabel kerjasama sebaran data tim *post-test* eksperimen mempunyai probabilitas (p) 0,458 ataupun di atas 0,05 ($p > 0,05$) dan *post-test* kontrol mempunyai probabilitas (p) 0,589 ataupun diatas 0,05 ($p > 0,05$). Demikian, dapat disimpulkan bahwa pada variabel kerjasama sebaran data tim *post-test* normal. Artinya data memiliki sebaran data yang normal, sehingga statistik parametrik digunakan untuk metode analisis data dalam menjawab hipotesis. Syarat uji hipotesis untuk menggunakan *paired samples t-test* dan *independent samples t-test* adalah uji normalitas.

Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dipergunakan untuk mengetahui jika dua atau lebih kelompok data sampel yang berasal dari populasi dengan varian yang sama (homogen). Sebelum melakukan uji lain, misalnya T Test dan Anova, tes ini harus dilalui. Tujuan dilakukannya uji ini adalah untuk memastikan jika kelompok data bersumber dari populasi dengan varian yang sama (homogen).

Tabel 9 Hasil uji homogenitas

Hasil Penelitian	Based On Mean Based On Median	Levene	df1	df2	Sig.
		Statistic			
		1.777	1	30	.193
		1.335	1	30	.257

<i>Based On Median And With Adjusted Df</i>	1.335	1	29.68	.257
			5	
<i>Based On Trimmed Mean</i>	1.690	1	30	.204

Dasar dari pengambilan keputusan di uji homogenitas adalah nilai sig pada *based on mean*, jika nilai $\geq 0,05$, data bearti homogen, sebaliknya $\leq 0,05$, data bearti tidak homogen. Berdasarkan pengujian homogenitas diatas, memperoleh nilai sig. untuk data pada based on mean sejumlah $0,193 > 0,05$, sehingga kesimpulannya data diatas adalah homogen.

Hasil Uji Hipotesis Uji Hipotesis

Tujuan Uji hipotesis adalah untuk membuktikan hipotesis dari penelitian yang diajukan. Analisis *independent sample t-test* digunakan dalam Pengujian hipotesis. Untuk memperlihatkan perbedaan diantara variabel kerjasama tim dari kelompok eksperimen serta kelompok kontrol saat *pre-test* dan kerjasama tim pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol saat *post-test* menggunakan Analisis *independent sample t-test*. Dan memperoleh hasil analisis *independent sample t-test* dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 24 yaitu:

Tabel 10 *Paired Sample Test Pre-Test dan Post-Test* Kelompok Eksperimen

		<i>Paired Sample Statistic</i>				
Hasil Penelitian		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Pair 1	<i>Pre-Test</i> Eksperimen	16	165.59	13.205	3.301	
	<i>Post-Test</i> Eksperimen	16	171.50	13.555	3.389	

		<i>Paired Samples Test</i>					
		<i>Paired Differences</i>					
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	<i>PreTest</i> Eksperimen – <i>PostTest</i> Eksperimen	-5.813	2.762	0.691	-8.418	15	0.000

Tabel 10 merupakan hasil uji *paired sample test* pada *pre-test* dan *post-test* kelompok eksperimen. Hasil uji beda pada *pre-test* dan *post-test* kelompok eksperimen menunjukkan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti terdapat perbedaan yang signifikan dari kondisi kelompok eksperimen sebelum dan sesudah diberikan perlakuan.

Tabel 11 *Independent Sample Test Pre-Test* Kelompok Eksperimen dan Kontrol

		<i>Group Statistic</i>				
Hasil Penelitian		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
Kerjasama Tim	<i>Pre-Test</i> Eksperimen	16	165.69	13.205	3.301	
	<i>Pre-Test</i> Kontrol	16	169.00	16.387	4.097	

		<i>Independent Samples Test</i>				
		<i>Leven's Test for Equality of Variances</i>				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Kerjasama						

Tim					tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	
	Equal Variances Assumed	1.121	0.298	-0.630	30	0.534	-3.313	5.261
	Equal Variances Not Assumed			-0.630	28.702	0.534	-3.313	5.261

Tabel 11 merupakan hasil uji *independent sample test* pada *pre-test* dan *post-test* antara kelompok eksperimen. Pada bagian *Levene's Test for Equality of Variances* menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak ada perbedaan diantara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Berdasarkan tabel *output* hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis tidak ada perbedaan nilai kerjasama tim antara kelompok yang diberikan pelatihan *team building* dengan yang tidak diberikan pelatihan *team building*, dinyatakan diterima.

Tabel 12 Paired Sample Test Pre-Test Kelompok Kontrol

		Paired Samples Statistic					
Kerjasama Tim	Hasil Penelitian	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean		
	Pre-Test Kontrol	16	169.00	16.387	4.097		
	Post-Test Kontrol	16	169.13	16.962	4.241		
		Paired Samples Test					
		Paired Differences					
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Pai r 1	PreTest Kontrol	-0.125	3.828	0.957	-0.131	15	0.898
	- PostTest Kontrol						

Tabel 12 merupakan hasil uji *paired sample test* pada *pre-test* dan *post-test* kelompok kontrol. Hasil uji beda pada *pre-test* dan *post-test* kelompok kontrol menunjukkan nilai signifikansi 0.898 yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan dari kondisi kelompok kontrol.

Tabel 13 Independent Sample Test Post-Test Kelompok Eksperimen dan Kelompok Kontrol

		Group Statistic						
Kerjasama Tim	Hasil Penelitian	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
	Post-Test Eksperimen	16	171.50	13.555	3.389			
	Post-Test Kontrol	16	169.13	16.962	4.241			
		Independent Samples Test						
		Leven's Test for Equality of Variances					t-test for Equality of Means	
Kerjasama Tim		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
		Equal Variances	1.777	0.193	0.	30	0.66	2.375

Assumed	43	5		
	8			
Equal Variances	0.28	0.66	2.375	5.428
Not Assumed	43	.6	5	
	8	.08		

Tabel 13 merupakan hasil uji *independent sample test* pada *pre-test* dan *post-test* antara kelompok eksperimen. Pada bagian *Levene's Test for Equality of Variances* menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak ada perbedaan diantara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Berdasarkan tabel *output* hasil uji t, diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis tidak ada perbedaan nilai kerjasama tim antara kelompok yang diberikan pelatihan *team building* dengan yang tidak diberikan pelatihan *team building*, dinyatakan diterima.

Peneliti juga melihat *effect size* dari penelitian ini. *Effect size* (Tela, T., Yulian, V.N., Budianingsih, Y., 2019) adalah ukuran mengenai besarnya efek suatu variabel pada variabel lain, besarnya perbedaan maupun hubungan yang bebas dari pengaruh sampel. Uji *effect size* merupakan uji lanjutan dari *independent sample test* karena dengan adanya uji ini peneliti dapat mengetahui signifikansi praktis dari penelitian karena uji hipotesis hanya menunjukkan signifikansi statistik. Ukuran efek yang besar berarti bahwa temuan penelitian memiliki signifikansi praktis yang besar, sedangkan ukuran *effect size* yang kecil menunjukkan aplikasi praktis yang terbatas.

Menghitung *effect size* uji - t menggunakan rumus Cohen's *d* sebagai berikut:

$$d = \frac{M_2 - M_1}{\sqrt{\frac{SD_1^2 + SD_2^2}{2}}}$$

Gambar 1 Rumus *Cohen's Effect Size*

Keterangan:

d = *Cohen's effect size*

M_1 = *Mean post-test* kelompok pembandingan

M_2 = *Mean post-test* kelompok perlakuan

SD_1 = Standar deviasi kelompok 1

SD_2 = Standar deviasi kelompok 2

$M_1 = 171.5$, $M_2 = 169.13$, $SD_1 = 13.555$, $SD_2 = 16.962$

$d = (171.5 - 169.13) / \sqrt{[(13.555^2 + 16.962^2) / 2]}$

$d = 2.370 / 15.353 = 0.154$

$d = 0.154$

Hasil perhitungan *Cohen's effect size* diperlihatkan dengan menggunakan klasifikasi menurut Becker (dalam Tela, Yulian & Budianingsih, 2019) yaitu:

Besar d	Interpretasi
$0,8 \leq d \leq 2,0$	Besar
$0,5 \leq d < 0,8$	Sedang
$0,2 \leq d < 0,5$	Kecil

Gambar 2 *Cohen's effect size*

Berdasarkan gambar memperoleh nilai $d = 0,154$. Yang memperlihatkan bahwa pengaruh pelatihan *team building* terhadap kerjasama tim dalam organisasi antara kelompok kontrol dan eksperimen berada di katagori sangat kecil. Berarti kedua kelompok memiliki aplikasi praktis yang sangat terbatas.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pelatihan *team building* terhadap kerjasama tim di organisasi YOT Bali. Kerjasama tim (*teamwork*) adalah sekelompok orang yang bekerja sama dan saling berinteraksi satu sama lain dan giat bekerja, dengan adanya rasa percaya, untuk mencapai tujuan bersama, dan saling memberikan gagasan untuk penyelesaian berbagai masalah yang ada di dalam tim dengan tujuan untuk menaikkan efektifitas organisasi.

Dalam pelaksanaan pelatihan ini didapatkan hasil bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen yang diberikan intervensi dengan kelompok kontrol yang tidak diberikan intervensi dan menunjukkan nilai yang kecil pada signifikansi praktis saat dilakukan uji *effect size*. Ini berarti pengaplikasian pelatihan *team building* masih sangat terbatas. Ini bisa terjadi karena pelaksanaan pelatihan yang hanya dapat dilakukan satu kali selama empat jam secara *online* yang menyebabkan interaksi yang terjadi minim dan beresiko dalam pembentukan tim, mempertahankan komitmen tim, sulitnya hubungan dalam tim ketika membangun *trust*, konflik anggota, dan pengambilan keputusan yang kompleks

SIMPULAN

Pada hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa pemberian program pelatihan *team building* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kerjasama tim pada kelompok eksperimen. Dilihat dari *effect size*, pelatihan *team building* terhadap kerjasama tim berada pada intepretasi kecil dengan nilai 0,154 yang memiliki arti bahwa signifikansi praktis pengaplikasian pelatihan *team building* masih sangat terbatas. Intervensi yang diberikan dalam penelitian ini berupa pelatihan *team building* dilaksanakan secara *online* karena adanya jarak antar subjek penelitian. Terdapat beberapa keterbatasan peneliti saat memberikan pelatihan *team building* secara *online*, diantaranya peneliti tidak dapat mengamati subjek penelitian secara lebih mendalam, apakah subjek sepenuhnya sudah memperhatikan dan mendengarkan materi dengan baik atau tidak, waktu pelaksanaan intervensi yang singkat, yaitu sebanyak satu kali dengan durasi empat jam, serta modul yang diadaptasi belum diuji secara mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi* (Amirullah, Ed.). Media Nusa Creative.
- Arizona, R. (2017). Peran team work dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada pt. asuransi sinarmas cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 20(1), 52–60.
- Cahyadi, A. (2012). *Intervensi team building training untuk meningkatkan kepercayaan terhadap rekan kerja dan kualitas teamwork di pt.s*. Universitas Indonesia.
- GreatNusa. (2021, September 22). *Mengenal team building, aktivitas yang penting untuk kamu*. GreatNusa. <https://articles.greatnusa.com/team-building-adalah/>. Diakses, 27 Oktober 2022.
- Heryana, A. (2020). *Organisasi dan teori organisasi*. Ade Heryana.

- Irawan, B. (2018). Organisasi formal dan informal: tinjauan konsep, perbandingan, dan studi kasus. *Jurnal Administrative Reform*, 6(4), 195-220.
- Rahmadi, S. N. F., Ihsan, H., & Juwitaningrum, I. (2021). *Instrumen indonesian teamwork scale*.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun kerja sama tim (kelompok). *JURNAL STIE SEMARANG*, 4(3), 59–65.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk penelitian* (E. Mulyatiningsih, Ed.). Alfabeta.
- Tela, T., Yulian, V. N., & Budianingsih, Y. (2019). Pengaruh Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair. *Biomatika*, 5(1).