

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu modal dasar suatu organisasi yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM tersebut. Kegagalan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi bukan semata-mata hanya disebabkan oleh rendahnya ilmu pengetahuan atau kurangnya keterampilan SDM organisasi itu melainkan terutama disebabkan oleh kurang mampunya bekerjasama antar individu dalam organisasi dan rendahnya kohesivitas tim. Selain itu, struktur organisasi yang terkotak-kotak dengan pembagian kerja yang sangat kaku membuat keadaan seperti ini sering kali menimbulkan ketidakmampuan pelaku organisasi untuk bekerjasama dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Kohesivitas tim mendapatkan dampak kuat pada kinerja kelompok atau tim. Tentunya jika ada anggota dalam kelompok yang tidak puas bekerja dalam tim, hal ini sangat berperan penting dalam kinerja kelompok.

Selanjutnya idstein mengungkapkan bahwa kohesivitas tim berperan penting untuk membantu individu berkontribusi pada pencapaian tujuan tim. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah yang sesuai untuk memperkuat kinerja tim dan membangun komunikasi sesama anggota tim. menurut Levi kohesivitas tim yang buruk menghasilkan perilaku seperti penyesuaian interpersonal yang buruk, suasana kelompok yang kurang nyaman, rasa aman dan kesadaran kelompok yang rendah, sebaliknya kohesivitas tim yang baik sangat mempengaruhi efisiensi, evaluasi kinerja dan partisipasi anggota akan menciptakan rasa persatuan (Hidayati, R., Astuti, K., & Yuniasanti, 2020).

Berdasarkan pada beberapa hasil penelitian menurut Papanikolaou Kohesivitas dipandang sebagai konsep multidimensi yang beragam dan saling terkait, yaitu mempengaruhi kinerja tim kohesi tugas dan kohesi sosial (Noviati & Zipi, 2013). Lalu menurut Kanter Kohesivitas tim ditandai dengan kepercayaan, minat pribadi pada orang lain, rasa hormat antara anggota tim, dan penghargaan tim atas kinerja individu. (Hidayati, R., Astuti, K., & Yuniasanti,

2020). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pichard, Bizo & Stratford menjelaskan bahwa kohesivitas mampu diperkuat melalui pembangunan tim alih-alih melalui penugasan kelompok (Fadhilah, N. R, 2019). Johnson & Johnson menyatakan bahwa metode pelatihan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan semangat, mengubah struktur dan sikap kognitif, dan meningkatkan keterampilan perilaku. Pelatihan yang tepat oleh karena itu diperlukan untuk meningkatkan kohesi anggota kelompok dalam kelompok (Bachroni, 2015).

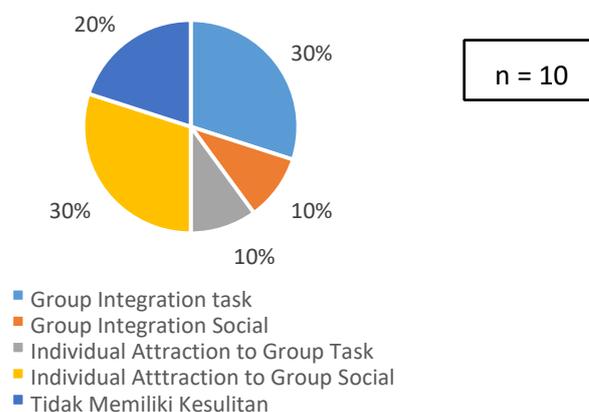
Reic (2010) pelatihan *team building* merupakan salah satu kegiatan pelatihan yang ditujukan untuk memperkuat kekompakan kelompok kerja, yang dilihat dengan terciptanya rasa percaya, kemampuan *problem solving* atas permasalahan yang timbul dan komunikasi yang baik tentang perannya didalam tim. Untuk tugas dan tantangan, anda membentuk kelompok kerja bersama dalam bentuk permainan eksperimental di dalam dan di luar ruangan. Teknik ini berfokus pada peningkatan kohesi dan kerja sama tim. Hal ini sesuai dengan temuan studi Bloom, Loughead dan Newin, yang menegaskan bahwa pelatihan tim adalah cara untuk meningkatkan kohesi tim. Pelatihan membangun tim dapat direkomendasikan sebagai opsi untuk meningkatkan kohesi tim (Hidayati, R., Astuti, K., & Yuniasanti, 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas, kohesivitas menjadi salah satu aspek seharusnya dimiliki oleh tim, termasuk juga pada tim penyelamatan (*rescue*). Permasalahan dalam mempertahankan sukarelawan ditemukan peneliti di Komunitas Suku Brantas. Menurut Hapsari Jumlah relawan yang absen atau bahkan keluar itu terindikasi rendahnya kohesivitas tim (Hapsari, D. A, 2017).

Berdasarkan penjabaran hasil penelitian dan masalah di atas, peneliti tertarik untuk mencoba membuat rancangan program kegiatan berupa sebuah pelatihan untuk meningkatkan kohesivitas tim penyelamatan (*rescue*). Cumming & Worley Program pelatihan yang diusulkan dirancang sebagai pelatihan *team building* terkait dengan berbagai kegiatan terencana yang dapat membantu meningkatkan keterampilan interpersonal dan memecahkan sebuah masalah (Hidayati, R., Astuti, K., & Yuniasanti, 2020). Maka dari itu peneliti merasa

perlu melakukan rancangan intervensi pelatihan *team building* untuk meningkatkan kohesivitas tim di Komunitas Suku Brantas.

Tabulasi Hasil Preliminary Kohesivitas Tim



Gambar 1 Tabulasi Hasil Preliminary Kohesivitas Tim

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 10 responden yang merupakan anggota Komunitas Suku Brantas, menunjukkan bahwa para anggota memiliki kesulitan dalam meningkatkan kohesivitas tim. Lebih rinci, permasalahan tersebut meliputi 4 (empat) aspek kohesivitas tim yaitu tugas integrasi kelompok, integrasi kelompok sosial, ketertarikan individu pada tugas kelompok dan ketertarikan individu pada sosial kelompok. Hasil wawancara memperlihatkan bahwa tiga dari sepuluh responden (30%) mengalami kesulitan tugas integrasi kelompok. Responden yang memiliki kesulitan dalam aspek tugas integrasi kelompok memiliki keraguan karena responden masih suka bingung dengan apa yang harus ia kerjakan dan selesaikan.

Satu dari sepuluh responden (10%) menyatakan bahwa kesulitan dalam pendekatan dalam tim. Responden yang memiliki kesulitan dalam aspek integrasi kelompok sosial kurang bisa berbaur dengan orang baru dan kurang mampu berkomunikasi dengan baik. Tiga dari sepuluh responden (30%) menyatakan kesulitan dalam memiliki sebuah harapan untuk kedepannya dan kurang mampu berhubungan sosial. Responden yang memiliki kesulitan dalam aspek ketertarikan individu pada sosial kelompok karena keraguan dengan

harapan yang ia miliki dan kurangnya bisa berbaur dengan anggota tim atau warga-warga sekitar.

Dua dari sepuluh responden (20%) menyatakan tidak adanya kesulitan disetiap aspek-aspeknya. Responden yang menyatakan bahwa tidak adanya kesulitan ia mampu menjalannya tugas-tugasnya dengan baik, mempunyai harapan untuk berkembang dan mengasah *softskill*, mampu berkomunikasi dengan baik terhadap para anggota maupun warga-warga sekitar dalam rangka sosialisasi.

McShane & Glinow menjelaskan kohesivitas tim mengacu pada perasaan daya tarik individu terhadap tim dan niat untuk tetap bersama. Kekompakan ini menjadi peran penting bagi keberlangsunga mencapai tujuan bersama. Anggota merasa bersatu ketika sudah bisa membangun kepercayaan dalam tim yang membantu mereka mencapai keinginan, memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan memberikan dukungan sosial. Reic (2010) mencatat bahwa pelatihan tim merupakan salah satu kegiatan pelatihan yang ditujukan untuk memperkokoh kohesi kelompok kerja, yang ditandai dengan munculnya rasa saling percaya, kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang timbul dan komunikasi yang intensif tentang pekerjaan masing-masing. anggota tim, Pekerjaan disesuaikan dengan tugas dan tantangan, kelompok kerja dibangun dalam bentuk permainan eksperimental di dalam ruangan dan di luar ruangan (Hidayati, R., Astuti, K., & Yuniasanti, 2020). Oleh karena itu, sangat tepat apabila diadakan pelatihan *team building* untuk meningkatkan kohesivitas tim dalam membantu serta memotivasi anggota-anggota Komunitas Suku Brantas.

Menurut Silberman teknik pelatihan pembelajaran eksperiensial meliputi pendekatan seperti permainan peran, permainan dan simulasi, observasi, imajinasi, tugas tertulis dan pembelajaran tindakan. (Maulana, 2019). Sedangkan menurut Darokah (2015) Pelatihan team building adalah metode pelatihan yang bertujuan untuk memotivasi dan meningkatkan kohesivitas tim atau kekompakan tim dengan cara membangun dan memelihara sinergi tim untuk bekerja secara individu guna mencapai tujuan tim. Oleh karena itu, penulis ingin membuat sebuah penelitian eksperimen yang akan menguji seberapa besar

pengaruh pelatihan *team building* untuk meningkatkan kohesivitas tim di Komunitas Suku Brantas.

Urgensi penelitian ini adalah anggota yang telah terpilih masuk ke dalam sebuah organisasi adalah suatu hal yang perlu untuk dikelola. Tidak semua anggota organisasi langsung mengerti dengan budaya kerja di dalam organisasi tersebut. Jika ada dinamika dalam organisasi, maka dinamika tersebut sepatutnya dikelola dengan baik oleh manajemen organisasi. Dinamika yang dapat terjadi di dalam sebuah organisasi sangatlah beragam. Salah satunya adalah ada atau tidaknya ketertarikan anggota terhadap organisasi yang tengah dijalaninya. Hal ini dapat disebut dengan kohesivitas tim.

Berdasarkan penejelasan diatas, penulis ingin membuat sebuah penelitian eksperimen yang akan menguji seberapa besar pengaruh pelatihan *team building* untuk meningkatkan kohesivitas tim di Komunitas Suku Brantas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat ditarik sebuah kesimpulan untuk merumuskan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *team building* anggota Komunitas Suku Brantas?
2. Bagaimana gambaran kohesivitas tim anggota Komunitas Suku Brantas?
3. Apakah ada perbedaan tingkat *team building* untuk meningkatkan kohesivitas tim antara kelompok eksperimen yang mendapatkan pelatihan *team building* dan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan pelatihan *team building* antara sebelum dan sesudah diberikan perlakuan anggota Komunitas Suku Brantas?
4. Apakah ada perbedaan tingkat kohesivitas tim setelah dan sebelum dilakukan pelatihan pada anggota Komunitas Suku Brantas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gambaran *team building* terhadap anggota Komunitas Suku Brantas.
2. Mengetahui gambaran kohesivitas tim terhadap anggota Komunitas Suku Brantas Mengetahui perbedaan tingkat kohesivitas tim antara kelompok eksperimen yang mendapatkan pelatihan *team building* dan kelompok

kontrol yang tidak mendapatkan pelatihan *team building* antara sebelum dan sesudah diberikan perlakuan anggota Komunitas Suku Brantas.

3. Mengetahui perbedaan tingkat kohesivitas tim antara kelompok eksperimen dan yang mendapatkan pelatihan *team building* dan kelompok kontrol yang tidak mendapatkan pelatihan *team building* antara sebelum dan sesudah diberikan pelatihan pada anggota Komunitas Suku Brantas.
4. Mengetahui perbedaan tingkat kohesivitas tim setelah dan sebelum dilakukan pelatihan pada anggota Komunitas Suku Brantas.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini dapat memperkaya pengetahuan di bidang psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi serta psikologi sosial.
 - b. Menjadi bahan referensi bagi peneliti dan referensi bagi peneliti yang ingin mendalami topik pelatihan *team building* untuk meningkatkan kohesivitas tim.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti dapat menambah pengalaman dalam lingkup ilmu psikologi.
- b. Bagi Mahasiswa Psikologi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan petunjuk kepada Mahasiswa mengenai pelatihan *team building* untuk meningkatkan kohesivitas tim.
- c. Bagi Komunitas Suku Brantas penelitian ini dapat memberikan pemahaman agar lebih meningkatkan peran serta semua unsur dalam memantau perkembangan *team building* untuk meningkatkan kohesivitas tim pada anggota-anggotanya.