

## Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi

Adi Amar Setiawan<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to determine and analyze correlation between the teamwork and organizational culture with organizational loyalty in pusat studi islam mahasiswa (PUSDIMA) university of mullawarman. The method used is quantitative. Subject in this study involved 154 peoples. Methods of data collection using three scales, teamwork scale, organizational culture scale, and organizational loyalty scale. Sampling studies used purposive sampling. Data were analyzed with regression models and models gradually filled with the help of program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 20.0 for Windows. The results of the first analysis showed their correlation of teamwork with the organizational loyalty, values obtained was  $T \text{ value} = 3.660 > T \text{ table} = 1.975$  and  $P = 0.000 < 0.050$ . The results of the second analysis showed their correlation of organizational culture with the organizational loyalty, the value obtained was  $T \text{ value} = 5.252 > T \text{ table} = 1.975$  and  $P = 0.000 < 0.050$ . The results of the third analysis showed their correlation of teamwork and organizational culture with organizational loyalty, the value obtained was  $F \text{ value} = 39.536 > F \text{ table} = 1.554$ ,  $R^2 = 0.344$ , and  $P = 0.000 < 0.050$ .*

**Keywords:** *teamwork, organizational culture, organizational loyalty*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan kerjasama tim dan budaya organisasi dengan loyalitas organisasi pada PUSDIMA Universitas Mullawarman. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini melibatkan 154 orang. Metode pengumpulan data menggunakan tiga skala yaitu skala kerja tim, skala budaya organisasi, dan skala loyalitas organisasi. Penelitian pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Data dianalisis dengan model regresi dan model secara bertahap diisi dengan bantuan program Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 20.0 for Windows. Hasil analisis pertama menunjukkan ada hubungan kerjasama tim dengan loyalitas organisasi, nilai yang diperoleh adalah nilai  $T \text{ hitung} = 3,660 > T \text{ tabel} = 1,975$  dan  $P = 0,000 < 0,050$ . Hasil analisis kedua menunjukkan ada hubungan budaya organisasi dengan loyalitas organisasi, diperoleh nilai  $T \text{ hitung} = 5,252 > T \text{ tabel} = 1,975$  dan  $P = 0,000 < 0,050$ . Hasil analisis ketiga menunjukkan ada hubungan kerjasama tim dan budaya organisasi dengan loyalitas organisasi, diperoleh nilai  $F \text{ hitung} = 39,536 > F \text{ tabel} = 1,554$ ,  $R^2 = 0,344$ , dan  $P = 0,000 < 0,050$ .

**Kata Kunci:** kerja tim, budaya organisasi, loyalitas organisasi

---

<sup>1</sup> Email: setiawanammar@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Setiap individu yang tergabung pada suatu organisasi selain harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan di organisasi, juga harus memiliki sikap yang loyal pada organisasi. Loyalitas yang berarti adanya rasa tanggung jawab, kesetiaan pada organisasi atau instansi tertentu untuk berusaha memberikan hasil yang terbaik untuk organisasi. Loyalitas dalam berorganisasi sangatlah penting, hal ini dikarenakan loyalitas itu sendiri merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti secara tulus, baik itu pada tugas yang diberikan maupun tempat menyelesaikan tugas tersebut. Jadi apabila seseorang dengan keyakinan dan keikhlasan melaksanakan tugas pada posisinya tanpa mementingkan materi sebagai suatu imbalan, maka loyalitas akan membawa orang itu pada suatu keberhasilan dalam segala kegiatan yang dikerjakannya. Sebaliknya, bila loyalitas tidak dipandang sebagai hal yang penting, maka yang akan terjadi adalah kurangnya keseriusan dan keikhlasan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga dapat membuat orang tersebut maupun organisasi menjadi sulit untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan di setiap kegiatan yang dilakukan baik didalam organisasi maupun diluar organisasi (Reichheld, 2000)

Perubahan yang terus berkembang harus menjadi suatu tantangan yang perlu mendapatkan perhatian serius dari para pengelola perusahaan dalam mengelola organisasinya. Setiap keadaan yang senantiasa berubah tanpa kita sadari membutuhkan sikap yang penuh kehati-hatian agar pengelola organisasi sesegera mungkin melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang terjadi agar dapat terus bertahan menghadapi lajunya proses perubahan (Kusuma, Adriansyah dan Prastika, 2013).

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan anggota yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan anggota tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Demikian pula dengan organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) Universitas Mulawarman, organisasi yang bergerak dibidang keagamaan ini sangat memerlukan anggota yang bukan saja memiliki kemampuan dalam bercakap,

dan keterampilan namun juga harus memiliki loyalitas yang baik bagi organisasi karena dengan adanya sikap loyalitas yang baik bagi para anggota, maka kemajuan dan keberhasilan dalam setiap program kerja akan terus meningkat, yang akan membuat organisasi menjadi semakin maju dan berkembang. Sebaliknya, bila loyalitas di dalam organisasi kurang, maka kemajuan dan keberhasilan organisasi juga akan menurun, karena itu penting sekali sikap loyalitas bagi organisasi terutama organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) yang berfokus pada keagamaan dan selalu aktif memberikan ilmu dan pengetahuan islam kepada mahasiswa maupun kepada masyarakat luas dengan rutin mengadakan seminar-seminar dan pelatihan bagi kemajuan dan perkembangan bersama.

Kemudian untuk mengetahui seberapa baik tingkat loyalitas anggota maka akan terlihat dari beberapa ciri yaitu, pertama ialah kejujuran, kejujuran merupakan hal yang penting ketidakjujuran di organisasi akan merugikan banyak orang terutama organisasi. Kedua ialah memiliki persaaan memiliki organisasi, hal ini sangatlah penting karena tanpa perasaan memiliki anggota tidak akan maju dan berkembang. Ketiga ialah mengerti kesulitan organisasi, setiap anggota haruslah mengerti kesulitan organisasi agar dapat menyelesaikan kesulitan tersebut. Keempat ialah melaksanakan tugas lebih baik dari apa yang diminta organisasi, ini merupakan hal yang sulit namun dengan perilaku seperti ini organisasi akan semakin lebih baik. Kelima ialah menyimpan rahasia organisasi, penting menjaga rahasia organisasi agar tidak diketahui oleh organisasi yang lain. Keenam, Menjaga dan meninggikan citra organisasi, Dan yang terakhir adalah tidak apriori terhadap perubahan. (Poerwopoespito, 2000)

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan selama satu bulan terhitung dari tanggal 29 agustus sampai dengan 29 september 2016, maka peneliti menemukan bahwa sebagian besar anggota dari organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) memiliki kerjasama tim yang cukup baik namun perlu adanya upaya untuk meningkatkan kerjasama tim tersebut, salah satunya yang harus ditingkatkan adalah kedisiplinan anggota, sering kali anggota organisasi PUSDIMA kurang disiplin dalam kegiatan organisasi, sehingga mengganggu kegiatan organisasi tersebut. Disiplin dalam hal ini adalah disiplin terhadap waktu, baik itu saat rapat maupun pada saat sebuah kegiatan

atau event yang tengah berlangsung yang diselenggarakan oleh organisasi. Yang kedua adalah tanggung jawab, sering kali anggota organisasi lupa terhadap tanggung jawab yang diberikan oleh sebuah forum sehingga mengganggu jalannya kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi.

Selain kerjasama tim yang dapat mempengaruhi loyalitas di dalam organisasi terdapat pula faktor lain yaitu budaya organisasi, budaya organisasi merupakan suatu komponen penting di dalam sebuah organisasi karena merupakan suatu nilai yang akan menentukan perilaku dari seluruh anggota yang berada di dalam organisasi tersebut dan merupakan suatu komponen yang dapat membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Budaya organisasi akan memberikan manfaat bagi sebuah organisasi apabila seluruh anggota menjadikannya sebagai pedoman kerja dalam kesehariannya di organisasi. Semakin melekat budaya organisasi terhadap diri seluruh anggota, maka dapat dikatakan penerapan budaya organisasi telah berhasil.

Menurut Robbins (2006) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi. Oleh karena itu, pada era globalisasi saat ini organisasi memiliki sebuah konsekuensi tersendiri untuk dapat menyesuaikan budaya organisasi dengan lingkungannya agar dapat memberikan performa terbaik untuk lingkungan eksternal dan menghasilkan sistem yang baik di dalam lingkungan internalnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap salah satu anggota dari organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) yaitu Aspianur R Dany pada tanggal 2 oktober 2016, sehubungan dengan budaya organisasi yang terdapat di organisasi PUSDIMA maka beliau mengatakan bahwa budaya organisasi yang ada di dalam organisasi PUSDIMA terdiri dari tiga bagian yaitu yang pertama adalah aktivitas sebelum pelaksanaan agenda ataupun pelatihan kepribadian yang wajib diikuti oleh seluruh anggota dari PUSDIMA, yang kedua adalah setiap anggota harus memiliki kaidah bahwa pemimpin yang lebih utama, setiap kesepakatan harus di ketahui dan disepakati oleh pemimpin dan yang ketiga adalah beramal jamaah atau beramal bersama-sama, ini adalah kegiatan yang wajib diikuti oleh setiap anggota dan sekaligus sebagai penguat diri agar terus dapat memberikan kebaikan, namun jika terjadi hal yang dapat

membuat kegiatan tersebut gagal terlaksana maka menjadi kerugian besar bagi organisasi. Demikianlah budaya organisasi yang terdapat di dalam organisasi PUSDIMA yang telah dijelaskan oleh satu anggota dan sekaligus ketua dari organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) Universitas Mulawarman.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Loyalitas Organisasi**

Menurut Poerwopoespito (2000) mengemukakan bahwa loyalitas kepada organisasi tercermin pada sikap anggota yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur, hubungan yang baik dengan anggota lain, kerjasama yang baik dengan anggota yang lain, disiplin, menjaga nama baik organisasi dan adanya kesetiaan yang panjang terhadap organisasi.

Saydam (2000) menambahkan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku anggota yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas yang diberikan organisasi.

Jusuf (2010) berpendapat bahwa loyalitas adalah merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada tugas-tugas yang diberikan, kelompok, maupun terhadap pemimpin.

Menurut Reichheld (2000), semakin tinggi loyalitas para anggota di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para anggotanya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Adapun Saydam (2000) memaparkan beberapa aspek loyalitas organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Ketaatan atau kepatuhan  
ketaatan yaitu kesanggupan seorang untuk mentaati segala peraturan yang berlaku dan mentaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- b. Bertanggung jawab  
Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang anggota dalam menyelesaikan tugas yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c. Pengabdian  
Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.

### **Kerjasama Tim**

Menurut Tracy (2006) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Griffin (2004) kerjasama tim merupakan serangkaian nilai, sikap dan perilaku dalam sebuah tim, sehingga tidak selalu terdiri dari sekumpulan orang dengan gaya, sikap, maupun cara kerja yang sama. Sebuah kerjasama tim akan menjadi penentu mulus tidaknya perjalanan organisasi.

Menurut Daft (2000) Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerjasama tim daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim

Adapun Sharma (2012) memaparkan beberapa aspek kerjasama tim adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan yang jelas  
Tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.
- b. Terbuka dan jujur dalam komunikasi  
Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.
- c. Pengambilan keputusan kooperatif  
Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan

- individu ditentukan atau di pengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.
- d. Suasana kepercayaan  
Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat di pengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.
- e. Rasa memiliki  
Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang peting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.
- f. Keterampilan mendengarkan yang baik  
Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang.
- g. Partisipasi semua anggota  
Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah kerjasama tim.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Schein (2004), budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari oleh anggota kelompok selama memecahkan masalah dalam beradaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu untuk diajarkan terus-menerus sebagai cara memandang, berpikir, merasakan dan bertindak yang benar.

Robbins (2006) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi. Oleh karena itu, pada era globalisasi saat ini organisasi memiliki sebuah konsekuensi tersendiri untuk dapat menyesuaikan budaya organisasi dengan lingkungannya agar dapat memberikan performa terbaik untuk lingkungan eksternal dan menghasilkan sistem yang baik di dalam lingkungan internalnya.

Menurut Wibowo (2010) budaya organisasi sebagai nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi, definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan norma-norma dan nilai-nilai.

Adapun menurut Wibowo (2010) memaparkan beberapa aspek budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. *Individual initiative*

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

b. *Risk tolerance*

Yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

c. *Control*

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku pekerja.

d. *Management support*

Yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

e. *Communication pattern*

Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa jenis penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, dan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan metode skala. Sampel dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif anggota organisasi pusat studi islam mahasiswa namun bukan mahasiswa baru atau yang baru bergabung di organisasi. Hal ini didasarkan dari hasil wawancara awal ketua PUSDIMA saudara Aspisnur, peneliti menemukan bahwa anggota organisasi PUSDIMA yang baru masuk tidak dapat di uji karena belum memiliki pengalaman cukup terhadap organisasi, dan keputusan tersebut didapat hasil 154 subyek sampel mahasiswa aktif anggota pusat studi islam mahasiswa (PUSDIMA). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Azwar (2009) mengemukakan teknik *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan *purposive sampling* yaitu jenis sampling di dalam menentukan atau memilih sekelompok subjek berdasarkan karakteristik yang diketahui sebelumnya

Penelitian ini menggunakan data yang bersifat *kuantitatif*, oleh karena itu data tersebut dianalisis dengan pendekatan *statistic*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi model ganda. Sebelum dilakukan analisis

data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasikal karena sebuah model yang baik adalah sebuah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin karena itu sebuah model sebelum digunakan harus memenuhi beberapa asumsi (Santoso, 2014). Tujuan pengujian asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian persamaan regresi yang didapat memiliki ketetapan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi yang digunakan meliputi, normalitas, linearitas sebaran, multikolinieritas, dan Uji homosekedastisitas. Keseluruhan teknik analisis data menggunakan bantuan SPSS versi 20.0.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap loyalitas organisasi pada organisasi pusat studi islam mahasiswa (PUSDIMA) Universitas Mulawarman. Demi mengetahui pengaruh tersebut, peneliti menentukan 154 sampel subyek seluruh mahasiswa aktif dan minimal satu tahun telah bergabung dengan organisasi pusat studi islam mahasiswa (PUSDIMA) universitas mulawarman. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling* serta perhitungan statistik dengan hasil penelitian sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Organisasi pada Organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kerjasama tim dan budaya organisasi dengan loyalitas organisasi, dengan hasil uji hipotesis yang menggunakan uji analisis regresi model penuh menyatakan bahwa hipotesis diterima yang artinya adanya pengaruh ( $F$  hitung = 39.536 >  $F$  tabel = 1.554,  $R^2 = 0.344$ , dan  $p = 0.000 < 0.050$ )

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh  $F$  hitung diketahui dengan nilai 39.536 lebih besar dari  $F$  tabel dengan nilai 1.554 maka hal ini berarti kerjasama tim dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas organisasi pada organisasi pusat studi islam mahasiswa (PUSDIMA) universitas mulawarman. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $0.000 < 0.05$ ), hubungan tersebut dapat sangat dipercaya. Diketahui pula Adjusted  $R^2$  pada penelitian ini sebesar 0.344. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas organisasi dipengaruhi kerjasama tim dan budaya organisasi sebesar 39.50%, sedangkan sisanya sebesar 60.50%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hipotesis tersebut sejalan dengan teori oleh Poerwopoespito (2000) bahwa loyalitas kepada organisasi tercermin pada sikap anggota yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur, hubungan yang baik dengan anggota lain, kerjasama yang baik dengan anggota yang lain, disiplin, menjaga nama baik organisasi dan adanya kesetiaan yang panjang terhadap organisasi, sebagaimana hasil uji analisis regresi multivariat model penuh aspek-aspek variabel bebas dengan aspek-Aspek variabel tergantung.

Menurut Jusuf (2010) beliau menyatakan bahwa loyalitas organisasi adalah suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada tugas-tugas yang diberikan, kelompok, maupun terhadap pemimpin.

Loyalitas sebagai sikap menunjukkan taraf sejauh mana seorang anggota mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, dan berkeinginan untuk tetap sebagai bagian dari organisasi, loyalitas ini menunjuk sikap yang amat positif terhadap organisasi dan kemauan untuk terus menerus bekerja keras demi organisasi. Loyalitas sebagai suatu sikap ini mempunyai tiga aspek yang meliputi: Kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, Keinginan untuk bekerja keras, karena merasa sebagai bagian dari organisasi, serta Suatu dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Steers dan Porter, 2007).

## **2. Pengaruh Kerjasama Tim dengan Loyalitas Organisasi Pada Organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) Universitas Mulawarman**

Hasil uji analisis regresi model bertahap atau sederhana pada variabel kerjasama tim dengan loyalitas organisasi. Di dapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kerjasama tim dengan loyalitas organisasi pada Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) Universitas Mulawarman Samarinda, dengan nilai  $t$  hitung =  $3.660 > t$  tabel =  $1.975$  dan  $p = 0.000 < 0.050$ . Artinya semakin tinggi kerjasama tim atau kerjasama tim maka semakin tinggi loyalitas para anggota organisasi, begitupula sebaliknya semakin rendah kerjasama tim maka semakin rendah loyalitas para anggota organisasi.

Hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian yang telah di lakukan oleh Sriyono dan Farida

(2013) dengan judul pengaruh kerjasama tim, kepuasan kerja dan loyalitas terhadap produktivitas pada perusahaan jasa. Variable dalam penelitian ini adalah kerjasama tim, kepuasan kerja dan loyalitas sebagai variable bebas dan produktivitas sebagai variable terikat. Metode yang digunakan adalah metode *analisis Structure Equation Model (SEM)* dengan alat analisis AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, kepuasan kerja, dan loyalitas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.

Menurut Tracy (2006) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kerjasama tim terdiri dari beberapa sumber daya manusia, berasal dari latar belakang yang berbeda, kedudukannya sama, dan eksis dalam berorganisasi atau perkantoran untuk menjalankan komitmen dan meraih tujuan yang sama, kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja.

## **3. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Loyalitas Organisasi Pada Organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) Universitas Mulawarman**

Hasil uji analisis regresi model bertahap atau sederhana pada variabel budaya organisasi dengan loyalitas organisasi, didapatkan hasil bahwa adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan loyalitas organisasi pada anggota Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) Universitas Mulawarman Samarinda, dengan nilai  $t$  hitung =  $5.252 > t$  tabel =  $1.975$  dan  $p = 0.000 < 0.050$ .

Hipotesis tersebut sejalan dengan penelitian Robbins (2006) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi. Oleh karena itu, pada era globalisasi saat ini organisasi memiliki sebuah konsekuensi tersendiri untuk dapat menyesuaikan budaya organisasi dengan lingkungannya agar dapat memberikan performa terbaik untuk lingkungan eksternal dan menghasilkan sistem yang baik di dalam lingkungan internalnya.

Robbins (2006) menambahkan budaya organisasi merupakan suatu komponen penting di dalam sebuah organisasi karena merupakan suatu nilai yang akan menentukan perilaku dari seluruh anggota yang berada di dalam organisasi tersebut dan merupakan suatu komponen yang dapat membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya. Budaya organisasi akan memberikan manfaat bagi sebuah organisasi apabila seluruh anggota menjadikannya sebagai pedoman kerja dalam kesehariannya di organisasi. Semakin melekat budaya organisasi terhadap diri seluruh anggota, maka dapat dikatakan penerapan budaya organisasi telah berhasil.

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah peneliti lakukan menemukannya bahwa budaya organisasi di PUSDIMA terdiri dari rutinitas dan kewajiban yang harus di lakukan oleh seluruh anggota organisasi. Dalam hal ini rutinitas sehari-hari anggota PUSDIMA selalu melakukan kegiatan-kegiatan yang positif seperti taklim pagi dan menyiapkan keperluan-keperluan serta berkas-berkas yang di butuhkan untuk kegiatan yang telah di agendakan sebelumnya.

Dalam hal kewajiban yang sudah menjadi budaya di PUSDIMA ialah setiap anggota harus mematuhi setiap perintah yang diberikan oleh ketua organisasi, setiap anggota harus menjaga perkataan terhadap seluruh anggota terutama lawan jenis, setiap anggota diwajibkan untuk selalu berkomitmen terhadap tugas yang diberikan, selain di atas budaya organisasi yang positif di pusdima adalah setiap sebulan sekali melakukan kegiatan sosial, baik itu membersihkan lingkungan kampus hingga memberikan makanan kepada orang yang membutuhkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap loyalitas organisasi pada organisasi pusat studi islam mahasiswa (PUSDIMA) universitas mulawarman.
2. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap loyalitas organisasi pada organisasi pusat studi islam mahasiswa (PUSDIMA) universitas mulawarman.
3. Terdapat pengaruh antara kerjasama tim dan budaya organisasi terhadap loyalitas organisasi

pada pusat studi islam mahasiswa (PUSDIMA) universitas mulawarman.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi subyek penelitian  
Diharapkan untuk anggota organisasi atau subyek penelitian agar terus mengembangkan kemampuan dalam hal kerjasama tim dan menjaga budaya organisasi yang positif dengan rutin mengadakan seminar dan pelatihan kepribadian, keahlian dan lain-lain demi meningkatkan kualitas organisasi menjadi semakin baik dan maju dikemudian hari.
2. Bagi organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) Universitas Mulawarman  
Diharapkan kepada organisasi Pusat studi Islam Mahasiswa (PUSDIMA) Universitas Mulawarman untuk lebih meningkatkan kerjasama tim di setiap kegiatan yang di jalani, baik dalam masalah yang ringan maupun berat serta terus menjaga budaya organisasi yang positif sehingga akan meningkatkan sifat loyal yang baik terhadap organisasi yang semakin berkualitas, dengan cara meningkatkan kemampuan dan kekompakan antar individu serta meningkatkan kepedulian akan budaya positif di dalam organisasi. Salah satu contoh untuk meningkatkan kerjasama tim yang baik dan budaya organisasi yang positif adalah membuat kegiatan sosial guna membantu saudara- saudara yang tertimpa musibah, misalnya penggalangan dana untuk korban bencana kebakaran, gempa, maupun bencana yang lain, serta di harapkan bagi para anggota agar senantiasa ikut dalam kegiatan-kegiatan yang positif di dalam organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang loyalitas terhadap organisasi hendaknya memperhatikan referensi dari sumber-sumber terbaru dan sesuai dengan kondisi yang terjadi dilapangan. Demi menyempurnakan hasil penelitian, hendaknya perlu diperhatikan pengembangan metode, memperdalam latar belakang masalah, dan alat ukur yang digunakan sesuai dengan kondisi lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Daft, R. L. (2000). *Manajemen edisi kelima jilid satu*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS: Cetakan ke-IV*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Griffin, R. W. (2004). *Manajemen; edisi ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, S. (2001). *Metodologi Penelitian. Jilid Kesatu*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Harinandja, T. E. M. (2006). *Management Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kusuma, A. R., Adriansyah, M. A., & Prastika, N. D. (2013). Pengaruh Daya Juang, Kecerdasan Emosional, dan Modal Sosial Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Persepsi Keadilan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 100-116.
- Poerwopospito. (2000). *Mengatasi Krisis Manusia Di Perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Reichheld, F. F., & Scheffer, P.(2000). E-Loyal. *Harvard Business Review*, Vol. 78 No. 4.
- Richard L. D. (2000). *Manajemen*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Riduwan. (2005). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Schein, E. H. (2004). *Organizational Culture and Leadership, Third Edition*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Sharma, V., & Paliwal, R. (2012). Chemo protective role of Moringa oleifera and its isolated saponin against DMBA induced tissue damage in male mice. *Int J Drug Dev & Res.* 4(4):215-28.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Stefanus, T. (2010). *Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran*. Palangka Raya: PT Palma Abadi Sentosa.
- Steers, R. M & Porter, L. W. (2007). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill Book Co.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunjoyo, (2013). *Aplikasi SPSS Untuk Smart Riset*. Bandung: Alfabeta.
- Tracy, B. (2006). *Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani*. Jakarta: Penerbit Pustaka Delapatrasa.
- Yusuf, S. (2010). *Program Bimbingan dan Konseling di sekolah*. Bandung: Bandung rizqi.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.