Asset : Jurnal Manajemen dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Ponorogo
Volume. 7, No. 2 (2024): Desember, hal 105-111
P-ISSN 2614-5502/ E-ISSN 2614-7246

Pengaruh Rasa Memiliki, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa PSRM Simo Budi Utomo

Zola Zulfian[a,1] , Wahna Widhianingrum [b,2], Fery Setiawan [c,3]
[a,b,c] Universitas Muhammadiyah Ponorogo, Jl. Budi Utomo No. 10, Ronowijayan, Ponorogo, Jawa Timur , Indonesia
Email: Zolazulfian@gmail.com[1*]; wahnawidhia@gmail.com[2]; fery.fahrisetiawan@gmail.com[3]
*corresponding author

INFO ARTIKEL

Sejarah artikel
Dikirim : 7-8-2024
Diperbaiki : 29-11-2024
Diterima : 2-12-2024

Kata Kunci
Rasa Memiliki
Komunikasi
Kerjasama Tim
Kinerja

ABSTRAK

Ketika anggota merasa mereka adalah bagian dari organisasi, mereka lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, komunikasi yang baik sangat penting untuk memastikan informasi tersampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Anggota yang bekerja dalam tim seringkali merasa lebih termotivasi dan didukung oleh rekan-rekan mereka, yang membantu meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Hal ini memungkinkan anggota memahami tugas mereka dan bagaimana mereka harus melaksanakannya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi penelitian ini adalah seluruh Pengurus dan Anggota di UKM PSRM Simo Budi Utomo pada periode 2020-2023 yang berjumlah 40 orang yang juga digunakan sebagai sampel, Variabel bebas (independen) (X_1) Rasa Memiliki, (X_2) Komunikasi, dan (X_3) Kerjasama Tim terhadap Variabel dependen (terikat) (Y) Kinerja Anggota dengan metode analisis data Uji Instrumen. menunjukkan bahwa nilai F hitung 23,482 > F tabel 2,86 dan Sig. sebesar 0,000. Hasil tersebut berarti ketiga variabel bebas meliputi Rasa Memiliki (X_1), Komunikasi (X_2), Kerjasama Tim (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC–BY.

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu Organisasi adalah kualitas Sumber Daya Mahasiswa (SDM). Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan tinggi sangat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa. Kemampuan kerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai wewenang tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Zuhdan dan Syukri, 2021).

Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak pada bidang kesenian di wilayah Universitas Muhammadiyah Ponorogo atau biasa disebut UKM PSRM Simo Budi Utomo, Secara makro, kualitas Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan guna mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan secara mikro,

kualitas SDM perlu ditingkatkan untuk mencapai hasil optimal, seperti perencanaan pendidikan, pelatihan, komunikasi, kerjasama dan rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi.

Sense of belonging dimaksud adalah rasa memiliki seseorang terhadap organisasi atau kelompoknya, dan perasaan ini perlu dimiliki oleh setiap orang karena berkaitan dengan keadaan psikologis, kesehatanmental serta fisik (Maria et.al, 2023). Sense of belonging merupakan sebuah perasaan yang terkait dengan rasa memiliki yang ada dalam diri seseorang, Sense of belonging adalah perasaan seolah berada dirumah (Handoko, 2014). Menurut Robbins 1996 Komunikasi adalah sebuah pengiriman makna kepada orang lain berbentuk lambang, simbol, atau bahasa-bahasa tertentu sehingga orang yang menerima informasi tersebut dapat memahami informasi yang diterimanya.

Menurut Louis Forsdale "*communication is the process by which a system is established, maintained, and altered by means of shared signals what operate according to rules*". Menurut Lawasi dan Triatmanto 2017 kerjasama tim cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Berdasarkan observasi dan mengutip hasil diskusi dengan anggota UKM saat menjabat sebagai pengurus periode 2020-2021 dan 2021-2022 ada beberapa permasalahan seperti komunikasi yang kurang sesama anggota, pengurus dan pihak lembaga Universitas sering kali terbentur oleh jadwal yang padat dan saluran komunikasi yang kurang terorganisir dengan baik. Hal ini menghambat koordinasi dalam kegiatan dan perencanaan, Kerjasama atau *team work* yang kurang kompak karena kesibukan masing-masing anggota menjadi kendala utama dalam membentuk kerja tim yang solid. Sebagian besar anggota kesulitan untuk berkomitmen pada pertemuan atau kegiatan yang membutuhkan kolaborasi intensif, yang berdampak pada produktivitas serta keberhasilan program, dan menurunya rasa memiliki oleh anggota UKM PSRM Simo Budi Utomo karena masalah pembatasan jumlah anggota yang boleh bergabung dengan UKM dan hilangnya atau rusaknya inventaris seperti kostum dan gamelan memengaruhi semangat anggota. Beberapa anggota merasa bahwa UKM kurang mendukung mereka, terutama setelah fasilitas yang digunakan rusak dan tidak ada upaya pemeliharaan yang cukup.

Untuk memperbaiki kondisi yang ada dan mencapai kondisi ideal, beberapa solusi yang dapat diterapkan antara lain meningkatkan komunikasi dengan menggunakan aplikasi terstruktur serta menjadwalkan pertemuan yang lebih fleksibel. Selain itu, membangun kerjasama tim yang lebih kompak dapat dilakukan melalui kegiatan rutin dan melibatkan anggota dalam perencanaan program. Pemeliharaan inventaris juga penting dengan membentuk tim khusus yang bertanggung jawab untuk merawat fasilitas dan memastikan pengelolaan anggaran yang efisien. Di sisi lain, memperluas kesempatan bergabung dengan meninjau kembali kebijakan pembatasan jumlah anggota serta menciptakan sistem rekrutmen yang lebih inklusif akan membantu menarik anggota yang lebih aktif. Terakhir, memberikan apresiasi dan penghargaan kepada anggota yang berkontribusi secara aktif, seperti melalui sertifikat atau kesempatan untuk memimpin kegiatan, dapat meningkatkan semangat dan keterlibatan dalam UKM.

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rasa memiliki, komunikasi, dan kerjasama tim secara bersama terhadap kinerja anggota UKM PSRM Simo Budi Utomo Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengurus anggota organisasi dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam meningkatkan kinerja dengan menumbuhkan rasa memiliki, komunikasi dan kerjasama tim di UKM PSRM Simo Budi Utomo

2. Tinjauan Pustaka

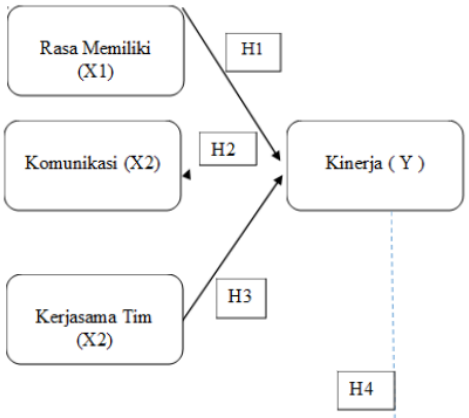
Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang kompetitif, generative dan inovatif dengan menggunakan pengetahuan, kreativitas dan imajinasi. Sumber daya manusia merupakan kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang berhasil diberdayakan oleh sebuah perusahaan. Jadi sumber daya manusia adakah manusi-manusia

yang terlibat dalam pencapaian sebuah tujuan perusahaan. Sumber daya manusi didasari bahwa karyawan merupakan manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut (setiawan, et.al 2021). Menurut Hasibuan (2016) kinerja merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena didasarkan pada keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliknya. (Handoko, 2014) Sense of belonging merupakan sebuah perasaan yang terkait dengan rasa memiliki yang ada dalam diri seseorang, Sense of belonging adalah perasaan seolah berada dirumah, yaitu kondisi dimana seseorang merasa dirinya, diinginkan, dihormati, dihargai, dicintai, diterima dan nyaman,menjadi bagian dari anggota didalamnya. Nurmasari dan zulkifli (2015:191) komunikasi diartikan sebagai proses pemindahan dalam gagasan atau informasi seseorang ke orang lain. Komunikasi mempunyai pengertian tidak hanya berupa kata-kata yang disampaikan seseorang tapi mempunyai pengertian yang lebih luas seperti ekspresi wajah, intonasi, dan sebagainya.

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Rasa Memiliki, Komunikasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, H. Brahmasari, I. A., & Ratih, I. (2022) Pengaruh Kepemimpinan Pemberdayaan, Locus of Control, dan Rasa Keterhubungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk di Sumenep, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan hasil Memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang merasa diberdayakan oleh pemimpin mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Locus of Control: Karyawan dengan locus of control internal cenderung lebih puas dan berkinerja lebih baik.Karyawan yang merasa terhubung dengan tim dan organisasi memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kemudian penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Keselamatan dan Rasa Memiliki Terhadap Kinerja Karyawan." Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia, dari (Dewi, R., & Gentari, A. 2021). udaya Keselamatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan cenderung bekerja lebih baik dalam lingkungan yang aman dan terjamin. Komunikasi yang efektif dan controlling yang baik meningkatkan motivasi karyawan, yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan (Fa'alillah, N. 2023). Pengaruh Komunikasi dan Controlling Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening." Jurnal Manajemen.

Dari latar belakang diatas kerangka berpikir dari penelitian ni adalah sebagai berikut :



Kerangka Berpikir

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pengurus dan anggota UKM PSRM Simo Budi Utomo yang berjumlah 40 orang. Data primer yang diperoleh dengan memberikan kuesioner dan observasi kepada pengurus dan anggota UKM PSRM Simo Budi Utomo untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari kuisioner diberi skor dalam skala Likert. Menggunakan analisis regresi linier untuk mengoah data responden yang di dapat.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian dengan Uji Validitas semua indikator yang digunakan penelitian ini dinyatakan valid yang mana masing-masing item pernyataan variabel rasa memiliki (X1), komunikasi (X2), kerjasama tim (X3) dan kinerja anggota (Y) memiliki r hitung > r tabel atau r hitung > 0,3120 artinya kuisioner yang digunakan dalam penelitian memenuhi syarat layak untuk dijadikan alat ukur serta dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Tabel 1. UJi Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Rasa Memiliki (X1)	0,777	0,60	*Reliabel*
Komunikasi (X2)	0,652	0,60	*Reliabel*
Kerjasama Tim (X3)	0,773	0,60	*Reliabel*
Kinerja Anggota (Y)	0,693	0,60	*Reliabel*

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

semua item pernyataan mulai dari variable Y (Kinerja Anggota) dan variable X (Rasa Memiliki (X_1), Komunikasi (X2) , Kerjasama Tim (X3)) dinyatakan reliable.

Tabel 2 . Hasil Analisis Koefisien Diterminasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814[a]	,662	,634	1,353

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

Nilai tersebut menggambarkan bahwa variabel independen (rasa memiliki, komunikasi dan kerjasama tim) berperan sangat besar terhadap naik turunnya variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,655	3,484		,188	,852
	X1	,468	,171	,604	2,739	,010
	X2	,820	,136	,672	6,043	,000
	X3	-,298	,170	-,392	-1,750	,089

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

Nilai Konstanta (a) = 0,655 Nilai tersebut diartikan bahwa pada saat variabel Rasa Memiliki (X1), Komunikasi (X2) dan Kerjasama Tim (X3) tidak ada atau dalam keadaan konstan, maka nilai Kinerja Anggota (Y) sebesar 0,655. Nilai tersebut diasumsikan berasal dari pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan menjadi model regresi, Variabel rasa memiliki (X1) mempunyai koefisien regresi 0,468 yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel rasa memiliki (X1) dengan adanya kinerja anggota (Y). Variabel komunikasi (X2) mempunyai koefisien regresi yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel komunikasi (X2) dengan kinerja anggota (Y) senilai 0,820.Variabel kerjasama tim (X3) mempunyai koefisien regresi yang bernilai negatif 0,298 menunjukkan adanya pengaruh negatif antara variabel kerjasama tim (X3) dengan kinerja anggota (Y). Dalam hal ini, setiap peningkatan 1 satuan pada kerjasama tim (X3) akan menyebabkan penurunan sebesar 0,298 satuan pada kinerja anggota (Y), asalkan variabel lain tetap konstan

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,655	3,484		,188	,852
	X1	,468	,171	,604	2,739	,010
	X2	,820	,136	,672	6,043	,000
	X3	-,298	,170	-,392	-1,750	,089

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

Hasil uji t hitung dan signifikansi tabel coefficients, didapat nilai t hitung <t tabel sebesar 2,739 > 2,02809 dan nilai sig. 0.010 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima artinya rasa memiliki (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y) Unit Kegiatan Mahasiswa PSRM Simo Budi Utomo di Universitas Muhammadiyah Ponorogo. Hasil uji t hitung dan kolom signifikan pada tabel coefficients, diketahui nilai t hitung > t tabel senilai 6,043 > 2,02809 dan nilai signifikan 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha2 diterima artinya variabel komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y).Signifikan tabel coefficients, t hitung sebesar -1,750 < t tabel 2,02809 dan nilai signifikan 0.089 > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Ha3 ditolak artinya kerjasama tim (X3) secara parsial tidak menunjukan pengaruh terhadap kinerja anggota (Y) pada UKM PSRM Simo Budi Utomo.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,035	3	43,012	23,482	,000[b]
	Residual	65,940	36	1,832		
	Total	194,975	39			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2024

Menunjukkan bahwa f hitung sebesar 23,482 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai f tabel dengan tingkat signifikan 5 % dan (k ; n-k) untuk mencari F tabel. Diperoleh hasil F tabel sebesar 2,86 dan nilai F hitung sebesar 23,482 dan Sig. sebesar 0,000. Sehingga 23,482 > 2,86 dan 0.000 < 0.05, diartikan bahwa Ha4 diterima artinya seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Anggota (Y)) pada Unit Kegiatan Mahasiswa PSRM Simo Budi Utomo di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Pembahasan dari hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah rasa memiliki (X1) yang timbul dalam diri anggota terhadap UKM PSRM Simo Budi Utomo akan mampu meningkatkan prestasi dari anggota UKM itu sendiri. Rasa memiliki akan mendorong anggota UKM untuk melakukan yang terbaik di setiap tugas dan tanggungjawabnya dalam memajukan Unit Kegiatan Mahasiswa PSRM Simo Budi Utomo. komunikasi (X2) menjadi salah satu factor yang penting yang harus diperhatikan. Adanya komunikasi yang baik dan berkesinambungan akan meminimalisir terjadinya salah paham yang mengakibatkan tidak tercapainya target dalan organisasi. Komunikasi masing-masing anggota juga sangat berguna untuk melancarkan apa yang sudah disepakati bersama dalam setiap forum/rapat. kerjasama tim (X3) yang dilakukan anggota tidak memberikan pengaruh langsung kepada prestasi yang hendak dicapai UKM ini. Hal tersebut diasumsikan karena UKM ini bergerak dibidang kesenian dimana dalam setiap kegiatannya ini didominasi oleh kemampuan masing-masing anggota dalam mengingat dan menghafal gerakan tari ataupun memainkan alat music yang berbeda-beda. Ketiga variabel bebas meliputi Rasa Memiliki (X1), Komunikasi (X2), Kerjasama Tim (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Anggota (Y)) pada Unit Kegiatan Mahasiswa PSRM Simo Budi Utomo di Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Kesimpulan

Pada penelitian ini variabel Rasa memiliki (X1) yang timbul dalam diri anggota terhadap UKM PSRM Simo Budi Utomo akan mampu meningkatkan prestasi dari anggota UKM itu sendiri. komunikasi (X2) menjadi salah satu faktor yang penting yang harus diperhatikan. Adanya komunikasi yang baik dan berkesinambungan akan meminimalisir terjadinya salah paham yang mengakibatkan tidak tercapainya target dalan organisasi. kerjasama tim (X3) yang dilakukan anggota tidak memberikan pengaruh langsung kepada prestasi yang hendak dicapai UKM ini. Hal tersebut diasumsikan karena UKM ini bergerak dibidang kesenian dimana dalam setiap kegiatannya ini didominasi oleh kemampuan masing-masing anggota dalam mengingat dan menghafal gerakan tari ataupun memainkan alat music yang berbeda-beda.

Referensi

Dewi, L., Dewi, D. A., & Furnamasari, Y. F. (2021). Penanaman sikap toleransi di sekolah. *Jurnal Pendidikan Tambusa*.

Dewi, R., & Gentari, A. (2021). Pengaruh budaya keselamatan dan rasa memiliki terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*.

Fa'alillah, A. (2023). Pengaruh komunikasi dan controlling terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*.

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. P., & Maluya, S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh). Jakarta: Bumi Aksara.

Kurniawan, H., Brahmasari, I. A., & Ratih, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan pemberdayaan, locus of control, dan rasa keterhubungan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri Tbk di Sumenep, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

Lussier, D. L., & Achua, C. F. (2019). *Leadership: Theory, application, & skill development*. Cengage Learning.

Nurmasari, R., & Zulkifli, A. (2015). *Pengantar manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.

Setiawan, I., Ekhsan, H., et al. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*.

Zuhadan, I., Zam Zami, H., & Syukri, F. (2021). Pengaruh keaktifan berorganisasi terhadap soft skills dan prestasi belajar siswa SMA