

Pengaruh *Team Building* terhadap Efektivitas *Work Teams*: Studi pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Bandung

Tini Kartini¹, Yesi Amelia², Anggi Mahmudin³, Sofa Parihah Nurasiah⁴

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bandung
Bandung, Jawa Barat, Indonesia^{1,2,3,4}

*Email tinikartini1424@gmail.com, yesiamla27@gmail.com, anggimahmudin9@gmail.com,
sofa.parihah.n@umbandung.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 13-07-2026
Disetujui 19-07-2026
Diterbitkan 21-07-2026

ABSTRACT

Team effectiveness is widely regarded as a key determinant of organizational success, including in student organizations whose programs are largely carried out through collective teamwork. This study aims to examine and analyze the effect of team building on the effectiveness of work teams among students at Universitas Muhammadiyah Bandung who are active in student organizations. The study employs a quantitative approach with a descriptive-verification design. Primary data were collected through a Likert-scale questionnaire distributed to students who had participated in team-building activities and were directly involved in organizational teamwork. The collected data were tested for validity and reliability, followed by classical assumption tests, before being analyzed using simple linear regression to determine the direction and strength of the relationship between the two variables. The results show that team building falls into the good category (TCR 81.2%), as does work team effectiveness (TCR 80.8%). Team building was found to have a positive and significant effect on work team effectiveness ($t = 9.823$; $sig. = 0.000$), accounting for 77.5% of its variance ($R\text{ Square} = 0.775$). These findings confirm that better implementation of team building corresponds to higher work team effectiveness, and are expected to provide practical input for student organization leaders in designing more focused team-development programs.

Keywords: *Team Building, Work Team Effectiveness, Organizational Behavior, Student Organization*

ABSTRAK

Efektivitas kerja tim merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi, termasuk organisasi kemahasiswaan yang hampir seluruh programnya dilaksanakan secara kolektif. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh *team building* terhadap efektivitas *work teams* pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Bandung yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert yang disebarkan kepada mahasiswa yang pernah mengikuti kegiatan *team building* dan terlibat dalam kerja tim organisasi. Data yang terkumpul diuji validitas dan reliabilitasnya, dilanjutkan uji asumsi klasik, sebelum dianalisis melalui regresi linear sederhana untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *team building* berada pada kategori baik (TCR 81,2%), begitu pula efektivitas *work teams* (TCR 80,8%). *Team building* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas *work teams* ($t = 9,823$; $sig. = 0,000$), dengan kontribusi sebesar 77,5% ($R\text{ Square} = 0,775$). Hasil ini menegaskan bahwa semakin baik pelaksanaan *team building*, semakin tinggi pula efektivitas kerja tim mahasiswa. Temuan ini diharapkan menjadi masukan bagi pengurus organisasi kemahasiswaan dalam

merancang program pengembangan tim yang lebih terarah.

Kata Kunci: *Team Building*, Efektivitas Work Teams, Perilaku Organisasi, Organisasi Kemahasiswaan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Kartini, T., Amelia, Y. ., Mahmudin, A. ., & Nurasiah, S. P. . (2026). Pengaruh Team Building terhadap Efektivitas Work Teams: Studi pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Bandung. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(4), 8764-8781. <https://doi.org/10.63822/njzmtk49>

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi pada dasarnya tidak dapat dilepaskan dari kemampuan sumber daya manusia di dalamnya untuk bekerja secara kolektif dalam bentuk tim. Robbins dan Judge (2024) menyatakan bahwa desain kerja organisasi modern telah mengalami pergeseran fundamental, dari struktur berbasis jabatan individu menuju struktur berbasis tim, sehingga efektivitas *work teams* menjadi salah satu variabel penting yang menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pergeseran tersebut tidak hanya terjadi pada organisasi di sektor industri, tetapi juga pada lingkungan perguruan tinggi, tempat mahasiswa yang aktif berorganisasi dituntut untuk terbiasa bekerja dalam tim sebelum memasuki dunia kerja profesional.

Pembentukan tim yang efektif bukan merupakan proses yang sederhana. (Obiekwe, et.al 2021) menegaskan bahwa sekelompok orang baru dapat disebut tim yang solid apabila setiap anggotanya memiliki peran yang jelas dan hubungan sosial yang cukup kuat untuk saling mendukung dalam menyelesaikan tugas bersama, bukan sekadar kedekatan atau frekuensi interaksi semata. Sejalan dengan pandangan tersebut, tinjauan komprehensif yang dilakukan (Mathieu, et.al 2019) menunjukkan bahwa efektivitas tim terbentuk melalui interaksi dinamis antara karakteristik komposisi anggota, struktur tim, dan mekanisme proses yang menjembatani keduanya, dan bukan merupakan hasil otomatis dari penempatan sejumlah individu ke dalam satu struktur tim. Apabila proses-proses tersebut tidak terbangun dengan baik, permasalahan seperti miskomunikasi antaranggota, tumpang tindih tanggung jawab, serta menurunnya motivasi anggota untuk berkontribusi secara optimal cenderung muncul.

Dalam konteks tersebut, *team building* diperlukan sebagai upaya terencana untuk memperkuat komunikasi, koordinasi, kepercayaan, dan hubungan interpersonal antaranggota tim, sehingga kelompok kerja dapat lebih mendekati kondisi tim yang efektif. Sejumlah penelitian terkini mendukung pandangan tersebut, meskipun dengan beberapa catatan penting. Demir dan Ergün (2023) menemukan bahwa intervensi *team building* berpengaruh terhadap performa dan keberlangsungan tim, tetapi pengaruh tersebut sangat bergantung pada persepsi keadilan yang dirasakan anggota selama proses berlangsung. Hasil meta-analisis yang dilakukan Kwon (2024) terhadap program *team building* pada tim olahraga turut memperkuat temuan tersebut, dengan menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kekompakan tim bersifat nyata namun tidak seragam, karena dipengaruhi oleh durasi program, usia peserta, dan tingkat kompetisi. Dengan demikian, *team building* tidak dapat dipandang sebagai formula tunggal yang secara otomatis berhasil diterapkan pada seluruh konteks.

Konteks organisasi kemahasiswaan sejauh ini belum banyak menjadi perhatian dalam penelitian mengenai *team building* dan efektivitas tim. Sebagian besar penelitian terdahulu, termasuk yang dilakukan (Arora, et.al 2023) pada tim proyek teknologi informasi, serta (Paat, et.al 2023) pada karyawan perusahaan otomotif, dilakukan pada populasi pekerja di lingkungan kerja formal. Padahal, organisasi kemahasiswaan memiliki karakteristik yang berbeda, antara lain keanggotaan yang bersifat sukarela, tingkat pergantian pengurus yang tinggi karena mengikuti masa studi, serta tekanan kinerja yang tidak sepenuhnya sama dengan lingkungan kerja profesional. (Arifandi, et.al 2024) telah membahas peran komunikasi organisasi dalam efektivitas *work teams*, tetapi belum secara khusus mengkaji peran *team building* pada tim kerja mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan.

Kesenjangan tersebut secara langsung menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Bandung pada praktiknya bekerja dalam tim-tim kecil untuk menjalankan program kerja, mengelola kegiatan, serta menyelesaikan permasalahan internal organisasi, sehingga tuntutan terhadap efektivitas tim tidak kalah nyata dibandingkan

dengan tim kerja pada organisasi profesional. Rendahnya efektivitas tim pada konteks ini berpotensi menimbulkan dampak yang nyata, seperti tersendatnya program kerja, terganggunya komunikasi antaranggota, hingga sulit tercapainya tujuan organisasi secara keseluruhan.

Urgensi penelitian ini juga didasari oleh kenyataan bahwa hampir seluruh organisasi kemahasiswaan menyelenggarakan kegiatan *team building* secara rutin, baik dalam bentuk outbound, pelatihan kepemimpinan, maupun forum evaluasi kerja tim, tanpa disertai evaluasi yang memadai mengenai pengaruhnya terhadap efektivitas kerja tim. Akibatnya, program pengembangan tim cenderung dilaksanakan berdasarkan kebiasaan, bukan berdasarkan bukti empiris mengenai aspek yang benar-benar berpengaruh. Secara teoretis, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kajian perilaku organisasi melalui data empiris dari konteks yang selama ini kurang mendapatkan perhatian, yaitu tim kerja mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan, yang memiliki karakteristik berbeda dari tim kerja pada organisasi profesional.

Berdasarkan uraian tersebut secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pelaksanaan *team building* berpengaruh terhadap efektivitas *work teams* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan, sekaligus menempatkan temuan tersebut dalam kerangka kajian perilaku organisasi yang lebih luas.

Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana pelaksanaan *team building* pada tim kerja mahasiswa di organisasi kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Bandung?
2. Bagaimana tingkat efektivitas *work teams* pada tim kerja mahasiswa tersebut?
3. Apakah *team building* berpengaruh terhadap efektivitas *work teams* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan?
4. Seberapa besar pengaruh *team building* terhadap efektivitas *work teams* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan?

Hipotesis

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *team building* terhadap efektivitas *work teams* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan.

H0: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *team building* terhadap efektivitas *work teams* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan.

TINJAUAN TEORI

Perilaku Organisasi dan Kerja Tim

Kajian mengenai *team building* dan efektivitas *work teams* pada dasarnya bernaung di bawah payung perilaku organisasi (*organizational behavior*), yaitu bidang ilmu yang mempelajari bagaimana individu, kelompok, dan struktur memengaruhi perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2024). Salah satu unit analisis penting dalam perilaku organisasi adalah kelompok kerja atau tim, mengingat sebagian besar pekerjaan pada organisasi modern, termasuk organisasi kemahasiswaan, tidak lagi diselesaikan secara individual, melainkan melalui kerja kolektif yang saling bergantung satu sama lain. Dengan demikian, memahami dinamika tim, termasuk faktor yang membentuk dan mempertahankan efektivitasnya, menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Prinsip ini berlaku pula pada organisasi kemahasiswaan, meskipun konteksnya tidak sepenuhnya identik dengan organisasi profesional. Mahasiswa yang menjabat sebagai pengurus organisasi pada dasarnya menjalankan peran yang serupa dengan anggota tim kerja pada organisasi formal, yakni merencanakan program, membagi tugas, berkoordinasi, dan bertanggung jawab atas pencapaian target bersama. Perbedaannya terletak pada sifat keanggotaan yang sukarela dan tidak berbasis kontrak kerja, sehingga motivasi dan mekanisme akuntabilitas yang bekerja di dalamnya turut dipengaruhi oleh dinamika yang khas di lingkungan kampus.

Konsep Team Building

Obiekwe, et.al 2021 mendefinisikan *team building* sebagai beragam aktivitas yang dirancang secara sengaja untuk memperkuat hubungan sosial antaranggota serta memperjelas peran masing-masing di dalam tim, yang umumnya dilaksanakan melalui tugas atau penugasan yang bersifat kolaboratif. Definisi ini menegaskan bahwa *team building* bukan sekadar kegiatan rekreasional, melainkan intervensi terstruktur yang menyorot aspek relasional dan struktural sebuah tim secara bersamaan.

Sebagai sebuah intervensi, *team building* bekerja melalui penguatan proses interpersonal, seperti komunikasi, koordinasi, dan kepercayaan, yang pada gilirannya memengaruhi bagaimana anggota tim mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menyelesaikan tugas bersama. Riset Demir dan Ergün (2023) menambahkan nuansa penting pada pemahaman ini: efektivitas intervensi *team building* tidak berdiri sendiri, melainkan dimoderasi oleh persepsi keadilan (*justice*) yang dirasakan anggota tim selama proses berlangsung; tim yang memperoleh perlakuan yang adil cenderung merespons kegiatan *team building* secara lebih positif dan berkelanjutan.

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu tersebut, indikator *team building* yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: (1) komunikasi antaranggota tim, (2) kerja sama tim, (3) koordinasi kerja, (4) hubungan interpersonal, dan (5) kepercayaan antaranggota tim. Kelima indikator ini dipilih karena secara konsisten muncul sebagai unsur utama yang disasar oleh berbagai bentuk kegiatan *team building*, baik dalam bentuk pelatihan terstruktur, outbound, maupun forum diskusi tim.

Secara umum, kegiatan *team building* dapat dikelompokkan ke dalam dua orientasi utama, yaitu yang berorientasi pada penguatan hubungan (*relationship-oriented*), seperti permainan kelompok dan forum keakraban antaranggota, serta yang berorientasi pada penyelesaian tugas (*task-oriented*), seperti simulasi pemecahan masalah dan proyek kolaboratif berjangka pendek. Kedua orientasi tersebut sama-sama relevan diterapkan pada organisasi kemahasiswaan, mengingat tim kerja mahasiswa umumnya perlu membangun kedekatan personal sekaligus kemampuan menyelesaikan tugas organisasi secara bersama-sama dalam waktu yang relatif terbatas.

Konsep Efektivitas Work Teams

Efektivitas tim tidak cukup diukur dari terselesaikannya suatu pekerjaan semata, tetapi juga dari kualitas proses yang menyertainya. (Mathieu, et.al 2019), dalam tinjauan menyeluruh terhadap satu dekade penelitian efektivitas tim, menempatkan tim sebagai sistem yang dinamis, yang efektivitasnya dibentuk oleh tiga dimensi yang saling terkait: karakteristik komposisi anggota, karakteristik struktural tim, serta mekanisme proses yang menjembatani keduanya menuju hasil kerja tim. Pandangan ini menegaskan bahwa efektivitas tim bukan sekadar akumulasi kemampuan individu, melainkan hasil dari bagaimana karakteristik tersebut berinteraksi secara dinamis sepanjang waktu.

Salah satu mekanisme proses yang paling konsisten terbukti berhubungan dengan efektivitas tim adalah kepercayaan (trust) antaranggota. Meta-analisis besar yang dilakukan (De Jong, et.al 2016) terhadap lebih dari seratus studi menemukan bahwa kepercayaan intratim berhubungan positif dengan kinerja tim, dengan kekuatan hubungan yang tergolong di atas rata-rata dibanding prediktor kinerja tim lainnya. Temuan ini relevan dengan penelitian ini karena kepercayaan juga menjadi salah satu indikator yang dibentuk melalui kegiatan *team building*.

Pada tataran empiris, (Arora, et.al 2023) menunjukkan bahwa tujuan tim, peran anggota, proses kerja, dan relasi antaranggota saling berkaitan dan bersama-sama membentuk efektivitas tim proyek. (Paat, et.al 2023) mencatat bahwa kerja sama tim dan komunikasi terbukti berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada level organisasi yang lebih operasional. Indikator efektivitas *work teams* yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pola serupa, yaitu: (1) pencapaian target kerja, (2) komunikasi kerja yang efektif, (3) tanggung jawab anggota tim, (4) produktivitas kerja tim, dan (5) efektivitas penyelesaian tugas.

Pengukuran efektivitas tim pada konteks organisasi kemahasiswaan memerlukan sedikit penyesuaian dibandingkan pengukuran pada organisasi profesional. Pada organisasi profesional, indikator seperti pencapaian target kerja umumnya dapat dikaitkan dengan ukuran kinerja yang bersifat kuantitatif dan terstandarisasi, misalnya target penjualan atau produksi. Pada organisasi kemahasiswaan, pencapaian target lebih banyak berkaitan dengan terlaksananya program kerja sesuai rencana, kepuasan anggota terhadap proses kerja tim, serta kemampuan tim menyelesaikan masalah internal secara mandiri. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan pada kuesioner variabel efektivitas *work teams* dirumuskan dengan mempertimbangkan konteks kerja tim mahasiswa, bukan sekadar menerjemahkan langsung indikator yang lazim digunakan pada penelitian di lingkungan kerja profesional.

Hubungan Team Building dan Efektivitas Work Teams

Keterkaitan antara *team building* dan efektivitas tim pada dasarnya dapat dijelaskan melalui argumentasi yang relatif sederhana: tim yang anggotanya saling percaya, berkomunikasi secara terbuka, dan terkoordinasi dengan baik akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan tim yang diliputi kesalahpahaman dan minim koordinasi. Mathieu dkk. (2019) menjelaskan hubungan ini melalui konsep mekanisme proses (mediating mechanisms), yaitu proses-proses tim yang menjembatani karakteristik input, seperti komposisi dan struktur tim, dengan hasil kerja yang dicapai. Team building, dalam kerangka ini, dapat dipahami sebagai upaya intervensi yang bekerja dengan memperkuat mekanisme proses tersebut, bukan mengubah hasil kerja secara langsung.

Meskipun demikian, hubungan tersebut tidak selalu bersifat linear. Kwon (2024) mencatat bahwa dampak *team building* terhadap kekompakan tim dapat bersifat sementara apabila tidak didukung durasi intervensi yang memadai, sementara (Arifandi et.al 2024) menyoroti bahwa komunikasi organisasi berperan sebagai salah satu jalur utama yang menghubungkan upaya membangun tim dengan hasil kerja tim itu sendiri. Dengan demikian, *team building* kemungkinan besar tidak berpengaruh secara langsung terhadap efektivitas tim, melainkan bekerja melalui penguatan proses-proses tertentu seperti komunikasi dan kepercayaan.

Pada konteks organisasi kemahasiswaan, hubungan ini diasumsikan tetap relevan meski karakteristik keanggotaannya berbeda dari organisasi kerja formal. Mahasiswa yang mengikuti kegiatan *team building*, baik dalam bentuk pelatihan kepemimpinan, outbound, maupun forum diskusi organisasi,

diharapkan memperoleh penguatan pada aspek komunikasi dan kepercayaan yang sama, sehingga pada gilirannya turut meningkatkan efektivitas tim kerja mereka dalam menjalankan program organisasi.

Perlu dicatat pula bahwa kekuatan hubungan antara *team building* dan efektivitas tim tidak dapat dilepaskan dari tingkat saling ketergantungan tugas (task interdependence) di dalam tim. Pada tim dengan tingkat ketergantungan tugas yang tinggi, seperti kepanitiaan yang menuntut koordinasi ketat antarbidang, penguatan proses interpersonal melalui *team building* diperkirakan memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan pada tim dengan tugas yang relatif dapat dikerjakan secara mandiri oleh masing-masing anggota. Pertimbangan ini menjadi salah satu alasan mengapa besarnya pengaruh *team building* terhadap efektivitas *work teams* perlu diuji secara empiris pada konteks organisasi kemahasiswaan, alih-alih hanya diasumsikan sama dengan konteks organisasi profesional yang telah lebih banyak diteliti.

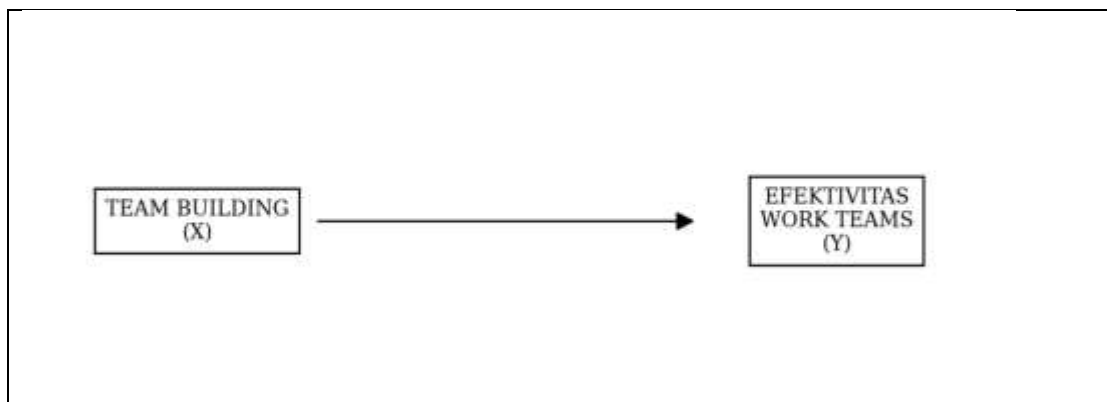
Penelitian Terdahulu

Sejumlah penelitian terdahulu memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan antara *team building* dan efektivitas tim pada berbagai konteks organisasi. Demir dan Ergün (2023) menemukan bahwa intervensi *team building* berpengaruh terhadap keberlangsungan dan performa tim, dengan persepsi keadilan sebagai variabel yang memoderasi kekuatan pengaruh tersebut. Sejalan dengan itu, Kwon (2024) melalui meta-analisis terhadap program *team building* pada tim olahraga menemukan bahwa pengaruhnya terhadap kekompakan tim bersifat nyata, tetapi bervariasi menurut durasi program dan karakteristik peserta. Pada konteks organisasi kerja, (Arora, et.al 2023) menunjukkan bahwa efektivitas tim proyek teknologi informasi dibentuk oleh kejelasan tujuan, peran, proses kerja, dan relasi antaranggota, sementara (Paat,et.al 2023) mencatat bahwa kerja sama tim dan komunikasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada perusahaan otomotif di Indonesia. (Arifandi, et.al2024) menambahkan bahwa komunikasi organisasi berperan sebagai jalur penting yang menghubungkan upaya membangun tim dengan hasil kerja tim.

Ditelaah secara bersama-sama, penelitian-penelitian tersebut memperlihatkan pola yang relatif konsisten, yakni *team building* cenderung berpengaruh positif terhadap efektivitas tim, meskipun kekuatan pengaruhnya bervariasi menurut konteks organisasi, durasi intervensi, dan mekanisme proses yang menjadi perantaranya. Akan tetapi, seluruh penelitian tersebut dilakukan pada populasi pekerja di lingkungan kerja formal, seperti perusahaan teknologi informasi, otomotif, dan organisasi bisnis pada umumnya, sehingga belum menjangkau konteks organisasi kemahasiswaan yang memiliki karakteristik keanggotaan sukarela dan tingkat pergantian pengurus yang tinggi. Kekosongan inilah yang berupaya diisi oleh penelitian ini, dengan menempatkan mahasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Bandung sebagai subjek penelitian.

Kerangka Berpikir

Penelitian ini memosisikan *team building* sebagai variabel bebas (X) dan efektivitas *work teams* sebagai variabel terikat (Y). Kerangka berpikir penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut: semakin baik pelaksanaan *team building* yang dirasakan mahasiswa, yang dilihat dari kualitas komunikasi, kerja sama, koordinasi, hubungan interpersonal, dan kepercayaan dalam timnya, semakin tinggi pula efektivitas tim tersebut dalam mencapai target, menjalankan tanggung jawab, dan menyelesaikan tugas organisasi. Hubungan ini diuji secara statistik melalui analisis regresi linear sederhana, dengan *team building* diposisikan sebagai satu-satunya prediktor utama dalam model penelitian, sebagaimana lazim pada desain penelitian verifikatif dengan satu variabel bebas.



Gambar 1. Kerangka berpikir
Sumber: Data diolah peneliti, 2026

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memotret kondisi pelaksanaan *team building* dan tingkat efektivitas *work teams* pada tim kerja mahasiswa, sedangkan pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh antara kedua variabel tersebut melalui prosedur statistik inferensial (Sugiyono, 2023). Hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: $H_0: \beta = 0$ (tidak terdapat pengaruh *team building* terhadap efektivitas *work teams*) dan $H_a: \beta \neq 0$ (terdapat pengaruh *team building* terhadap efektivitas *work teams*), dengan β adalah koefisien regresi variabel *team building*.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa aktif Universitas Muhammadiyah Bandung yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan dan menjalankan tugasnya dalam bentuk kerja tim (*work teams*) di lingkungan organisasi tersebut. Sampel ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) merupakan mahasiswa aktif Universitas Muhammadiyah Bandung, (2) tergabung dalam organisasi kemahasiswaan, dan (3) pernah mengikuti kegiatan *team building* yang diselenggarakan organisasi maupun kampus. Pemilihan teknik purposive sampling didasarkan pada pertimbangan bahwa tidak semua mahasiswa memiliki pengalaman mengikuti kegiatan *team building*, sehingga diperlukan kriteria tertentu agar responden yang terpilih benar-benar relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Mengacu pada pedoman ukuran sampel minimal untuk penelitian korelasional dan regresi sederhana (Sugiyono, 2023), jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 30 responden, jumlah yang secara umum dianggap memadai untuk mendukung stabilitas hasil uji statistik pada desain penelitian semacam ini, meskipun peneliti tetap terbuka untuk memperluas jumlah sampel apabila kondisi lapangan memungkinkan guna memperkuat generalisasi hasil.

Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini terdiri atas dua variabel: *team building* (X) sebagai variabel bebas, dengan indikator komunikasi antaranggota, kerja sama tim, koordinasi kerja, hubungan interpersonal, dan kepercayaan

antaranggota; serta efektivitas *work teams* (Y) sebagai variabel terikat, dengan indikator pencapaian target kerja, komunikasi kerja yang efektif, tanggung jawab anggota tim, produktivitas kerja tim, dan efektivitas penyelesaian tugas. Setiap indikator selanjutnya dijabarkan ke dalam beberapa butir pernyataan kuesioner, sehingga secara keseluruhan instrumen penelitian ini tersusun dari dua kelompok butir pernyataan yang mewakili variabel X dan variabel Y. Setiap butir pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari Sangat Tidak Setuju (skor 1) hingga Sangat Setuju (skor 5).

Instrumen Penelitian

Setiap indikator pada variabel *team building* dan efektivitas *work teams* dijabarkan menjadi beberapa butir pernyataan agar seluruh dimensi konsep terwakili secara memadai dalam kuesioner. Sebagai gambaran umum, variabel *team building* (X) direncanakan terdiri atas lima indikator dengan kurang lebih empat butir pernyataan pada setiap indikator, sehingga total berjumlah sekitar 10 butir; dengan susunan yang sama, variabel efektivitas *work teams* (Y) juga direncanakan terdiri atas sekitar 10 butir pernyataan. Jumlah butir final akan disesuaikan setelah instrumen diuji cobakan dan hasil uji validitasnya diperoleh, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Sebelum disebarkan kepada seluruh responden, kuesioner terlebih dahulu diujicobakan pada sejumlah kecil mahasiswa di luar sampel penelitian yang memiliki karakteristik serupa. Uji coba ini bertujuan memastikan bahwa setiap butir pernyataan mudah dipahami dan tidak menimbulkan penafsiran ganda, sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data yang sesungguhnya.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan secara langsung maupun daring kepada responden yang memenuhi kriteria sampel. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka atas buku, jurnal, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan *team building* dan efektivitas *work teams*, sebagaimana telah dirujuk pada bagian Tinjauan Teori. Sebelum pengisian kuesioner, responden terlebih dahulu diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta jaminan kerahasiaan identitas dan jawaban, dan pengisian kuesioner hanya dilakukan oleh responden yang menyatakan kesediaannya secara sukarela.

Teknik Analisis Data

Data yang terkumpul diolah menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics melalui tahapan berikut:

1. Analisis deskriptif, untuk menggambarkan distribusi jawaban responden pada masing-masing variabel melalui nilai rata-rata, standar deviasi, serta interpretasi kategori berdasarkan rentang skor ideal atau Tingkat Capaian Responden (TCR).
2. Uji validitas, menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 5%.
3. Uji reliabilitas, menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan ambang batas reliabel pada nilai di atas 0,70.
4. Uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk) dan uji heteroskedastisitas (metode Glejser), sebagai prasyarat sebelum pengujian regresi.
5. Analisis regresi linear sederhana, untuk mengetahui arah dan besar pengaruh *team building* terhadap efektivitas *work teams*, dilengkapi uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t untuk menguji signifikansi pengaruh tersebut secara simultan maupun parsial.

Seluruh tahapan analisis di atas dipilih agar sejalan dengan desain penelitian deskriptif-verifikatif serta memungkinkan hasil penelitian ini dibandingkan secara memadai dengan temuan penelitian-penelitian terdahulu yang menggunakan pendekatan analisis serupa.

Khusus untuk analisis deskriptif, kategori jawaban responden ditentukan berdasarkan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR), yaitu persentase skor rata-rata jawaban dibandingkan skor ideal, dengan kriteria: 20,00%-36,00% (sangat tidak baik), 36,01%-52,00% (tidak baik), 52,01%-68,00% (cukup baik), 68,01%-84,00% (baik), dan 84,01%-100% (sangat baik). Kriteria ini digunakan untuk menafsirkan hasil pada Tabel 2 sekaligus menjawab pertanyaan penelitian pertama dan kedua mengenai gambaran pelaksanaan *team building* dan tingkat efektivitas *work teams*. Keseluruhan rangkaian metode ini disusun agar hasil penelitian dapat disajikan secara sistematis pada bagian berikutnya, mulai dari gambaran umum responden hingga pengujian pengaruh antarvariabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bagian ini menyajikan kerangka pelaporan hasil pengolahan data penelitian. Tabel-tabel berikut disusun mengikuti tahapan analisis yang telah diuraikan pada Metodologi Penelitian; nilai pada setiap tabel akan dilengkapi setelah data lapangan terkumpul dan diolah menggunakan SPSS, sehingga narasi hasil pada bagian ini untuk sementara masih berupa kerangka yang siap diisi.

1. Karakteristik Responden

Profil responden akan dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bergabung dalam organisasi, sebagaimana disajikan pada Tabel 1. Ketiga kategori ini dipilih karena masing-masing berpotensi memberikan konteks tambahan dalam membaca hasil penelitian: komposisi jenis kelamin dapat menggambarkan keterwakilan anggota organisasi, rentang usia dapat mengindikasikan jenjang perkuliahan responden, sedangkan lama bergabung dalam organisasi dapat mencerminkan sejauh mana responden telah terpapar oleh budaya dan kebiasaan kerja tim di organisasinya.

Tabel 1. Ringkasan Profil Responden (N = 30)

Kategori	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - laki	14	46,7%
	Perempuan	16	53,3%
Usia	19 - 21 Tahun	9	30,0%
	22 - 29 Tahun	21	70,0%
Lama Bergabung Organisasi	< 1 Tahun	16	53,3%
	1 - 2 Tahun	14	46,7%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

2. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban responden pada variabel *team building* dan efektivitas *work teams* sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut, sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Team building	30	7	25	20,30	4,001
Efektivitas wok team	30	7	25	20,20	4,730
Valid N (listwise)	30				

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan hasil Tabel 2, kedua variabel penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang tinggi. Variabel *team building* memiliki mean sebesar 20,30 dan efektivitas *work team* sebesar 20,20, yang menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang baik terhadap kedua variabel tersebut.

3. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pernyataan kuesioner benar-benar mengukur variabel yang dimaksud, menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment. Suatu butir dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel pada taraf signifikansi 5% untuk derajat bebas (*n*-2); dengan jumlah sampel 30 responden, nilai *r* tabel yang menjadi acuan adalah 0,361. Hasil pengujian untuk setiap item pada variabel X dan Y disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
X	P.1	0.900	0,361	Valid
X	P.2	0.879	0,361	Valid
X	P.3	0.887	0,361	Valid
X	P.4	0.664	0,361	Valid
X	P.5	0.611	0,361	Valid
Y	P.1	0.912	0,361	Valid
Y	P.2	0.931	0,361	Valid
Y	P.3	0.728	0,361	Valid
Y	P.4	0.853	0,361	Valid
Y	P.5	0.758	0,361	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pernyataan pada variabel team building dan efektivitas work team memiliki nilai r hitung $> r$ tabel (0,361), sehingga semua item dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan ambang batas reliabel pada nilai di atas 0,70; semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha suatu variabel, semakin konsisten pula butir-butir pernyataan pada variabel tersebut dalam mengukur konsep yang sama. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Team Building (X)	0,856	Reabilibel
Efektivitas Work Teams (Y)	0,856	Reabilibel

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 4, variabel team building (X) dan efektivitas work team (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,856. Nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga kedua variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian

5. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal, menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, dengan kriteria data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi kedua uji tersebut lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Team building	,183	30	,112	,871	30	,200
Efektivitas work team	,156	30	,059	,870	30	,201

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa variabel Team Building memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 dan variabel Efektivitas Work Team sebesar 0,201. Karena kedua nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians residual dalam model regresi, dengan kriteria model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	2,902	1,530		1,897,068
Team building	-,066	,074	-,167	-,895,378

a. Dependent Variable: efektivitas work team

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, variabel team building memiliki nilai signifikansi sebesar 0,378 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas sehingga memenuhi asumsi klasik

7. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji arah dan besar pengaruh *team building* terhadap efektivitas *work teams*, dilengkapi uji koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar proporsi variasi efektivitas *work teams* yang dapat dijelaskan oleh variabel *team building*; uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara keseluruhan; sedangkan uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *team building* secara parsial terhadap efektivitas *work teams*, dengan kriteria pengujian sebagaimana telah dirumuskan pada hipotesis statistik di bagian Metodologi Penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,775	,767	2,283

a. Predictors: (Constant), Team building

b. Dependent Variable: Efektivitas work team

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0,775. Hal ini menunjukkan bahwa variabel team building mampu menjelaskan sebesar 77,5% variasi efektivitas work team, sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	502,869	1	502,869	96,487	,000 ^b
Residual	145,931	28	5,212		
Total	648,800	29			

a. Dependent Variable: Efektivitas work team

b. Predictors: (Constant), Team building

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 8, diperoleh nilai F hitung sebesar 96,487 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan, sehingga variabel team building secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas work team.

Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	-,926	2,191		-,423	,676	-5,414	3,561
Team building	1,041	,106	,880	9,823	,000	,824	1,258

a. Dependent Variable: efektivitas work team

Sumber: Data diolah peneliti, 2026.

Berdasarkan Tabel 9, variabel team building memiliki nilai t hitung sebesar 9,823 dengan nilai signifikansi 0,000 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa team building berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas work team, sehingga hipotesis penelitian diterima

Pembahasan

Team Building pada Tim Kerja Mahasiswa

Hasil pengolahan data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa team building pada tim kerja mahasiswa organisasi kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Bandung berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata 20,30 dari skor ideal 25 (TCR = 81,2%). Temuan ini sejalan dengan pandangan (Obiekwe, et.al 2021) bahwa kegiatan team building yang dirancang dengan baik mampu memperkuat hubungan sosial dan kejelasan peran antaranggota tim; kategori baik pada penelitian ini mengindikasikan bahwa kegiatan team building yang selama ini dijalankan organisasi kemahasiswaan cukup berhasil membangun komunikasi,

kerja sama, koordinasi, hubungan interpersonal, dan kepercayaan antaranggota, meskipun belum mencapai kategori sangat baik.

Data yang tersedia belum memungkinkan analisis pada level masing-masing indikator, karena output SPSS yang diperoleh hanya memuat skor total per variabel (team building dan efektivitas work team), bukan skor rata-rata per item atau per indikator. Analisis pada level indikator, misalnya untuk mengetahui apakah komunikasi atau kepercayaan yang paling menonjol, dapat menjadi pengembangan lanjutan apabila skor rata-rata tiap item (X.1 sampai X.5) diolah secara terpisah.

Efektivitas Work Teams pada Tim Kerja Mahasiswa

Skor rata-rata efektivitas work teams sebesar 20,20 dari skor ideal 25 (TCR = 80,8%) juga berada pada kategori baik, hampir setara dengan skor team building. Kesetaraan skor kedua variabel ini konsisten dengan pandangan Mathieu, Gallagher, Domingo, dan Klock (2019) bahwa efektivitas tim merupakan hasil interaksi dinamis antara komposisi anggota, struktur tim, dan mekanisme proses seperti team building, sehingga kondisi tim yang cukup baik pada satu sisi cenderung diikuti oleh kondisi yang serupa pada sisi lainnya. Sebagaimana dicatat Paat, Dotulong, dan Pandowo (2023) pada konteks karyawan, efektivitas kerja tim erat kaitannya dengan kualitas kerja sama dan komunikasi sehari-hari, bukan semata hasil dari satu atau dua kegiatan pengembangan tim yang bersifat insidental; pola ini tampaknya turut berlaku pada tim kerja mahasiswa dalam penelitian ini.

Pengaruh Team Building terhadap Efektivitas Work Teams

Hasil analisis regresi linear sederhana pada Tabel 7 hingga Tabel 9 menunjukkan bahwa team building berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas work teams. Nilai t hitung sebesar 9,823 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), didukung oleh nilai F hitung 96,487 dengan signifikansi 0,000, menunjukkan bahwa model regresi ini signifikan baik secara simultan maupun parsial. Koefisien regresi sebesar 1,041 menegaskan arah pengaruh yang positif: semakin baik pelaksanaan team building, semakin tinggi pula efektivitas work teams. Berdasarkan hasil ini, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Temuan ini sejalan dengan konsep mekanisme proses dari Mathieu dkk. (2019), yang menjelaskan bahwa team building bekerja dengan memperkuat proses-proses penghubung antara karakteristik tim dan hasil kerjanya, serta konsisten dengan temuan empiris Demir dan Ergün (2023), (Arora, et.al 2023), dan Paat dkk. (2023) yang juga melaporkan pengaruh positif antara variabel-variabel serupa pada konteks tim kerja lain.

Nilai R Square sebesar 0,775 menunjukkan bahwa team building mampu menjelaskan sebesar 77,5% variasi efektivitas work team, sedangkan sisanya sebesar 22,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besarnya nilai tersebut menunjukkan bahwa team building memiliki kontribusi yang kuat terhadap efektivitas work team pada organisasi kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Bandung. Selain itu, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data telah memenuhi asumsi normalitas (Tabel 5) dan heteroskedastisitas (Tabel 6), sehingga model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara kedua variabel.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, temuan ini memperkuat sekaligus memperluas cakupan kajian efektivitas tim, sebagaimana dipetakan Mathieu dkk. (2019), ke konteks yang sebelumnya kurang mendapat perhatian,

yaitu tim kerja mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan. Pola hubungan positif dan signifikan yang ditemukan pada penelitian ini konsisten dengan temuan pada konteks organisasi profesional (Demir & Ergün, 2023; Arora dkk., 2023; Paat dkk., 2023), sehingga memperkuat argumen bahwa mekanisme proses tim bekerja secara relatif serupa lintas konteks, terlepas dari sifat formal atau sukarela keanggotaan sebuah tim.

Secara praktis, temuan ini dapat menjadi dasar bagi pengurus organisasi kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Bandung untuk terus mempertahankan dan mengembangkan kegiatan team building, mengingat kontribusinya yang besar terhadap efektivitas kerja tim. Kegiatan team building sebaiknya tidak dijalankan semata berdasarkan kebiasaan, melainkan dijadikan bagian permanen dari strategi pengembangan organisasi, dengan tetap memperhatikan catatan pada Tabel 3 mengenai lemahnya keterkaitan antara item tanggung jawab anggota tim dan efektivitas penyelesaian tugas, yang dapat menjadi fokus perbaikan pada kegiatan team building berikutnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data terhadap 30 responden, penelitian ini berhasil menjawab seluruh rumusan masalah yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan team building pada tim kerja mahasiswa organisasi kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Bandung berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata sebesar 20,30 dan nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 81,2%. Selain itu, tingkat efektivitas work teams juga berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata sebesar 20,20 dan nilai TCR sebesar 80,8%. Temuan ini menunjukkan bahwa proses pembentukan dan pengembangan tim telah berjalan dengan baik sehingga mampu mendukung kerja sama, koordinasi, komunikasi, serta pencapaian tujuan bersama dalam tim kerja mahasiswa.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa team building berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas work teams. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 9,823 dan F hitung sebesar 96,487, dengan tingkat signifikansi $0,000 (< 0,05)$, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa team building memberikan pengaruh sebesar 77,5% terhadap efektivitas work teams ($R^2 = 0,775$), sedangkan 22,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa team building merupakan faktor yang memiliki kontribusi kuat dalam meningkatkan efektivitas tim kerja mahasiswa.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa team building memiliki peran yang penting dalam meningkatkan efektivitas work teams pada organisasi kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Bandung. Temuan ini sejalan dengan kerangka teori yang menyatakan bahwa proses pembentukan tim yang efektif mampu meningkatkan komunikasi, koordinasi, kepercayaan, dan kolaborasi antaranggota sehingga berdampak pada peningkatan kinerja tim. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, tetapi juga diharapkan menjadi dasar bagi organisasi kemahasiswaan Universitas Muhammadiyah Bandung dalam merancang dan mengembangkan program team building yang lebih terarah, sistematis, dan berbasis bukti guna meningkatkan efektivitas kerja tim di masa mendatang.

SARAN

Berdasarkan kerangka penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan. Bagi pengurus organisasi kemahasiswaan, kegiatan *team building* disarankan untuk dilaksanakan secara rutin

dan terjadwal, dengan memperhatikan aspek komunikasi, koordinasi, dan kepercayaan antaranggota, bukan sekadar kegiatan seremonial tanpa evaluasi lanjutan. Organisasi juga disarankan untuk memantau dampak kegiatan *team building* terhadap kinerja tim secara berkala, misalnya melalui evaluasi sederhana pascakegiatan, sehingga program pengembangan tim dapat terus disesuaikan dengan kebutuhan anggotanya.

Bagi pihak program studi dan universitas, hasil penelitian ini, setelah dilengkapi dengan data lapangan, diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan dalam merancang materi pengembangan soft skills mahasiswa, khususnya yang berkaitan dengan kerja sama tim dan kepemimpinan, mengingat kemampuan ini juga relevan bagi kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Program studi juga dapat mempertimbangkan untuk memfasilitasi pelatihan *team building* yang terintegrasi dengan kegiatan kemahasiswaan resmi, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh lebih banyak organisasi sekaligus, bukan hanya oleh organisasi yang secara mandiri berinisiatif menyelenggarakannya.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak organisasi kemahasiswaan atau perguruan tinggi lain, sehingga jumlah sampel dapat diperbesar dan generalisasi hasil menjadi lebih kuat. Peneliti selanjutnya juga disarankan mempertimbangkan variabel lain yang berpotensi turut memengaruhi efektivitas *work teams*, seperti gaya kepemimpinan mahasiswa, iklim organisasi, atau tingkat keterlibatan anggota, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor pembentuk efektivitas tim di lingkungan organisasi kemahasiswaan. Pendekatan kualitatif atau campuran (*mixed methods*) juga dapat dipertimbangkan pada penelitian mendatang untuk menggali lebih dalam pengalaman mahasiswa dalam mengikuti kegiatan *team building*, sesuatu yang sulit ditangkap sepenuhnya melalui pendekatan kuantitatif semata. Dengan berbagai penyempurnaan tersebut, kajian mengenai *team building* dan efektivitas *work teams* pada konteks organisasi kemahasiswaan diharapkan dapat terus berkembang dan memberikan kontribusi yang semakin nyata, baik bagi pengembangan teori perilaku organisasi maupun bagi praktik pengelolaan organisasi kemahasiswaan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifandi, R., Aidin, W., Lubis, N. M., & Manurung, A. S. (2024). The role of organizational communication in improving work team effectiveness. *Productivity: Journal of Integrated Business, Management, and Accounting Research*, 1(2), 96–104.
- Arora, R., Gajendragadkar, S., & Neelam, N. (2023). Team effectiveness: A key to success in ‘IT organizations’. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 17(1). <https://doi.org/10.14453/aabfj.v17i1.08>
- De Jong, B. A., Dirks, K. T., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of applied psychology*, 101(8), 1134. <https://doi.org/10.1037/apl0000110>
- Demir, A., & Ergün, E. (2023). Justice fosters the effect of team-building interventions on viability and performance. *Sustainability*, 15(15), 12023. <https://doi.org/10.3390/su151512023>
- Kwon, S. H. (2024). Analyzing the impact of team-building interventions on team cohesion in sports teams: A meta-analysis study. *Frontiers in Psychology*, 15, 1353944. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1353944>
- Mathieu, J. E., Gallagher, P. T., Domingo, M. A., & Klock, E. A. (2019). Embracing complexity: Reviewing the past decade of team effectiveness research. *Annual Review of Organizational*

- Psychology and Organizational Behavior, 6, 17–46. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015106>
- Obiekwe, O., Mobolade, G. O., & Akinade, M. E. (2021). Team building and teamwork in organizations: Implications to managers and employees in work places. *International Journal of Management, Social Sciences, Peace and Conflict Studies*, 4(1), 261–274.
- Paat, P. F., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Tridjaya Motor Paal 2 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 916-926..
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.