



## Bersama Bergerak: Program Peningkatan Loyalitas, Komitmen, dan Kerja Sama Anggota PMII melalui Team Building dan Organizational Commitment

Yasmin Azzahro<sup>1</sup>, Alex Pratama<sup>2</sup>, Virnanda Septyani<sup>3</sup>, Lilly Umma Azhani<sup>4</sup>,  
Nasjwa Revalina Kaila Isnaini<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Program Studi Psikologi, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Juni 26, 2026

Revised Juni 26, 2026

Accepted Juni 26, 2026

### Kata Kunci:

Membangun Tim,  
Komitmen Organisasi,  
Pembelajaran Berbasis  
Pengalaman,  
Organisasi Mahasiswa,  
PMII

### Keywords:

Team Building,  
Komitmen Organisasi,  
Experiential Learning,  
Organisasi Mahasiswa,  
PMII

### ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor psikologis yang menentukan keberlangsungan sebuah organisasi karena berkaitan dengan keterlibatan, loyalitas, dan kesediaan anggota untuk berkontribusi. Pada organisasi mahasiswa, komitmen anggota menjadi aspek penting karena aktivitas organisasi sangat bergantung pada partisipasi aktif setiap individu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program team building dalam meningkatkan komitmen organisasi anggota PMII. Program intervensi menggunakan pendekatan psikoedukasi dan experiential learning melalui kegiatan permainan kelompok, diskusi, simulasi konflik, kerja sama tim, dan refleksi. Penelitian menggunakan desain one-group pretest-posttest dengan instrumen Three Component Organizational Commitment Scale dari Meyer dan Allen. Hasil menunjukkan adanya peningkatan skor komitmen organisasi setelah pelaksanaan intervensi.

### ABSTRACT

Organizational commitment is a psychological factor that determines an organization's sustainability, as it relates to members' engagement, loyalty, and willingness to contribute. In student organizations, member commitment is a crucial aspect because organizational activities rely heavily on the active participation of each individual. This study aims to determine the effectiveness of a team-building program in enhancing the organizational commitment of PMII members. The intervention program employed psychoeducational and experiential learning approaches through group games, discussions, conflict simulations, teamwork exercises, and reflection sessions. A one-group pretest-posttest design was used, utilizing Meyer and Allen's Three-Component Organizational Commitment Scale as the measurement instrument. The results indicate an increase in organizational commitment scores following the intervention.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license



### Corresponding Author:

Yasmin Azzahro  
Program Studi Psikologi, Universitas Muria Kudus,  
Kudus, Indonesia  
Email: [yasminazzahro03@gmail.com](mailto:yasminazzahro03@gmail.com)

## **1. PENDAHULUAN**

Organisasi mahasiswa merupakan salah satu wadah pembelajaran nonformal yang memiliki peranan penting dalam membentuk karakter, kompetensi, serta kemampuan interpersonal mahasiswa. Melalui organisasi, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan, komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, hingga kemampuan dalam mengambil keputusan secara kolektif. Pengalaman berorganisasi juga menjadi sarana untuk membentuk identitas sosial, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta mempersiapkan mahasiswa menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi mahasiswa tidak hanya ditentukan oleh kualitas program kerja yang disusun, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan organisasi tersebut. Dalam perspektif psikologi organisasi, salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi adalah komitmen organisasi (*organizational commitment*). Komitmen organisasi menggambarkan hubungan psikologis antara individu dengan organisasi yang tercermin melalui rasa memiliki, loyalitas, keterikatan emosional, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung menunjukkan partisipasi aktif, bekerja melebihi tuntutan formal organisasi, serta memiliki motivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi [1].

Menurut Meyer dan Allen [1], komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* merupakan keterikatan emosional individu terhadap organisasi sehingga individu tetap bertahan karena memang ingin menjadi bagian dari organisasi tersebut. *Continuance commitment* berkaitan dengan pertimbangan mengenai keuntungan maupun kerugian apabila meninggalkan organisasi. Sementara itu, *normative commitment* merupakan bentuk komitmen yang didasarkan pada perasaan tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi terhadap organisasi. Ketiga komponen tersebut saling melengkapi dalam membentuk loyalitas anggota terhadap organisasi. Individu yang memiliki ketiga dimensi komitmen secara seimbang akan menunjukkan dedikasi yang tinggi, lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, serta memiliki motivasi intrinsik untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan menurunnya partisipasi anggota, rendahnya kedisiplinan, meningkatnya konflik internal, hingga tingginya angka anggota yang keluar dari organisasi.

Robbins dan Judge [2] menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu variabel penting dalam perilaku organisasi (*organizational behavior*) karena berhubungan erat dengan kepuasan kerja, motivasi, perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*), serta kinerja individu. Individu yang memiliki komitmen tinggi akan lebih bersedia membantu rekan kerja, menjaga nama baik organisasi, serta mempertahankan keberlangsungan organisasi meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Luthans [3] juga menyatakan bahwa organisasi yang memiliki anggota dengan tingkat komitmen tinggi cenderung memiliki efektivitas organisasi yang lebih baik dibandingkan organisasi dengan tingkat komitmen rendah. Hal tersebut disebabkan karena anggota tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap organisasi sehingga terdorong untuk berkontribusi secara maksimal. Fenomena rendahnya komitmen organisasi masih sering ditemukan pada berbagai organisasi mahasiswa di perguruan tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa rendahnya tingkat kehadiran anggota dalam kegiatan organisasi, kurangnya komunikasi antaranggota, lemahnya koordinasi, serta rendahnya rasa tanggung jawab merupakan indikator menurunnya komitmen organisasi. Kondisi tersebut dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta menurunkan efektivitas pelaksanaan program kerja.

Berdasarkan hasil asesmen awal yang dilakukan pada anggota PMII sebagaimana dijelaskan dalam artikel ini, ditemukan beberapa permasalahan berupa rendahnya konsistensi kehadiran anggota

dalam kegiatan organisasi, komunikasi yang belum efektif, serta kurang optimalnya rasa memiliki terhadap organisasi. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi anggota masih perlu ditingkatkan melalui intervensi psikologis yang sesuai. Salah satu pendekatan yang banyak digunakan dalam psikologi organisasi untuk meningkatkan kualitas hubungan antaranggota adalah team building. Team building merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan komunikasi, kepercayaan, kerja sama, kohesivitas kelompok, serta efektivitas tim melalui pengalaman belajar bersama [4]. Kegiatan ini tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas kelompok, tetapi juga pada pembentukan hubungan interpersonal yang positif sehingga anggota mampu bekerja secara lebih efektif.

Menurut Johnson dan Johnson [5], keberhasilan suatu kelompok dipengaruhi oleh adanya saling ketergantungan positif (positive interdependence), interaksi tatap muka yang konstruktif, tanggung jawab individu, keterampilan sosial, serta evaluasi kelompok secara berkala. Kelima aspek tersebut dapat dikembangkan melalui berbagai aktivitas team building yang melibatkan kerja sama, komunikasi, diskusi, maupun simulasi pemecahan masalah. Selain itu, pelaksanaan team building juga didukung oleh teori Experiential Learning yang dikemukakan oleh Kolb [6]. Teori ini menjelaskan bahwa pembelajaran yang paling efektif terjadi melalui pengalaman langsung (concrete experience), yang kemudian diikuti dengan refleksi (reflective observation), pembentukan konsep (abstract conceptualization), dan penerapan pengalaman dalam situasi baru (active experimentation). Dengan demikian, anggota organisasi tidak hanya memahami pentingnya kerja sama secara teoritis, tetapi juga mengalaminya secara langsung melalui aktivitas kelompok.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa program team building memberikan dampak positif terhadap peningkatan kohesivitas kelompok, komunikasi interpersonal, kepuasan anggota, serta komitmen organisasi. Salas et al. [4] dalam kajiannya menjelaskan bahwa intervensi team building secara konsisten mampu meningkatkan efektivitas kerja tim pada berbagai jenis organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi dan rasa saling percaya setelah mengikuti kegiatan team building berkontribusi terhadap meningkatnya loyalitas anggota terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi mahasiswa, pelaksanaan team building menjadi semakin penting karena sebagian besar aktivitas organisasi dilakukan secara kolaboratif. Mahasiswa berasal dari latar belakang, karakter, serta pengalaman yang berbeda sehingga diperlukan suatu program yang mampu memperkuat hubungan interpersonal agar setiap anggota memiliki tujuan yang sama dalam menjalankan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program team building dalam meningkatkan komitmen organisasi anggota PMII melalui pendekatan psikoedukasi dan experiential learning. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan intervensi psikologi organisasi, khususnya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada organisasi kemahasiswaan.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pre-eksperimen menggunakan desain one-group pretest-posttest design. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur perubahan tingkat komitmen organisasi sebelum dan sesudah diberikan intervensi berupa program team building. Menurut Creswell [8], desain one-group pretest-posttest merupakan salah satu desain eksperimen sederhana yang bertujuan mengetahui efektivitas suatu perlakuan melalui perbandingan hasil pengukuran sebelum (pretest) dan sesudah (posttest) intervensi diberikan. Dengan adanya pengukuran awal dan akhir, peneliti dapat mengidentifikasi perubahan yang terjadi sebagai dampak dari program yang dilaksanakan.

Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran objektif mengenai perubahan tingkat komitmen organisasi berdasarkan skor pengukuran yang diperoleh dari instrumen psikologis. Menurut Sugiyono [9], penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis

melalui pengumpulan data yang bersifat numerik sehingga hasil penelitian dapat dianalisis secara sistematis dan objektif.

Subjek penelitian terdiri atas tiga anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) yang mengikuti seluruh rangkaian kegiatan team building. Pemilihan subjek dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan peserta berdasarkan karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan meliputi anggota aktif PMII, bersedia mengikuti seluruh rangkaian kegiatan, serta mengikuti pengukuran pretest dan posttest. Teknik ini dipilih karena peserta yang mengikuti intervensi merupakan individu yang terlibat langsung dalam dinamika organisasi sehingga mampu memberikan gambaran mengenai perubahan komitmen organisasi setelah mengikuti kegiatan.

Intervensi yang diberikan berupa program team building yang disusun berdasarkan prinsip Experiential Learning yang dikemukakan oleh Kolb [10]. Model ini menekankan bahwa proses belajar yang efektif diperoleh melalui pengalaman langsung, refleksi terhadap pengalaman tersebut, pembentukan konsep, dan penerapan pengalaman dalam situasi nyata. Oleh karena itu, seluruh rangkaian kegiatan tidak hanya berisi penyampaian materi, tetapi juga aktivitas kelompok yang mendorong peserta untuk mengalami, mendiskusikan, dan merefleksikan pentingnya kerja sama dalam organisasi. Program intervensi dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama berupa psikoedukasi mengenai konsep komitmen organisasi, pentingnya komunikasi efektif, serta peran setiap anggota dalam mencapai tujuan organisasi. Psikoedukasi bertujuan meningkatkan pemahaman peserta mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi. Menurut Donker et al. (2009), psikoedukasi merupakan salah satu bentuk intervensi psikologis yang efektif dalam meningkatkan pengetahuan, kesadaran, serta kemampuan individu dalam menghadapi berbagai permasalahan psikologis maupun sosial. Tahap kedua berupa pelaksanaan berbagai aktivitas team building, seperti permainan kelompok, simulasi penyelesaian konflik, latihan komunikasi, serta penyelesaian tugas secara kolaboratif. Aktivitas tersebut dirancang untuk meningkatkan rasa saling percaya (trust), komunikasi interpersonal, kohesivitas kelompok, kemampuan pemecahan masalah, serta kerja sama antarpeserta. Menurut Salas, Cooke, dan Rosen (2015), keberhasilan program team building dipengaruhi oleh keterlibatan aktif peserta dalam aktivitas yang menuntut interaksi dan koordinasi antaranggota tim. Tahap ketiga merupakan diskusi kelompok dan refleksi pengalaman. Pada tahap ini peserta diminta menceritakan pengalaman yang diperoleh selama kegiatan berlangsung, mengidentifikasi hambatan yang muncul dalam kerja sama kelompok, serta menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas hubungan antaranggota di dalam organisasi. Refleksi merupakan komponen penting dalam teori Experiential Learning karena membantu peserta menghubungkan pengalaman yang diperoleh dengan kondisi nyata yang dihadapi dalam organisasi. Instrumen penelitian menggunakan Three Component Organizational Commitment Scale (TCOCS) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen [7]. Instrumen ini mengukur tiga dimensi utama komitmen organisasi, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Affective commitment menggambarkan keterikatan emosional individu terhadap organisasi; continuance commitment mengukur pertimbangan individu mengenai manfaat dan konsekuensi apabila meninggalkan organisasi; sedangkan normative commitment mengukur rasa tanggung jawab moral individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Instrumen menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Penggunaan skala Likert memungkinkan peneliti memperoleh gambaran mengenai tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Menurut Azwar (2022), skala Likert merupakan salah satu metode pengukuran sikap yang memiliki reliabilitas tinggi apabila disusun berdasarkan indikator yang jelas.

Analisis data dilakukan secara deskriptif komparatif, yaitu membandingkan skor rata-rata pretest dan posttest pada setiap dimensi komitmen organisasi. Perubahan skor digunakan sebagai indikator keberhasilan program team building. Mengingat jumlah subjek relatif sedikit, hasil penelitian

difokuskan pada analisis perubahan skor setiap dimensi serta interpretasi berdasarkan teori psikologi organisasi dan dinamika kelompok.

Untuk meningkatkan validitas pelaksanaan intervensi, seluruh rangkaian kegiatan dilaksanakan sesuai modul yang telah disusun sebelumnya. Setiap peserta memperoleh perlakuan yang sama, baik dari segi materi, aktivitas kelompok, maupun waktu pelaksanaan. Selain itu, seluruh kegiatan dilakukan dalam suasana yang kondusif agar peserta dapat berpartisipasi secara aktif dan memberikan respons yang menggambarkan kondisi sebenarnya.

Secara keseluruhan, metode penelitian ini dirancang untuk memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas program team building dalam meningkatkan komitmen organisasi anggota PMII. Hasil yang diperoleh diharapkan mampu memberikan dasar ilmiah bagi pengembangan program pembinaan organisasi mahasiswa yang lebih efektif pada masa mendatang.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas program team building dalam meningkatkan komitmen organisasi anggota PMII. Intervensi diberikan melalui kegiatan psikoedukasi, permainan kelompok, simulasi pemecahan masalah, diskusi kelompok, dan refleksi yang disusun berdasarkan pendekatan Experiential Learning. Pengukuran dilakukan menggunakan Three Component Organizational Commitment Scale (TCOCS) yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1991), sehingga perubahan komitmen organisasi dapat diamati melalui tiga dimensi utama, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Berdasarkan hasil pengukuran, diperoleh peningkatan skor pada seluruh dimensi komitmen organisasi setelah peserta mengikuti program team building. Data tersebut menunjukkan bahwa intervensi memberikan dampak positif terhadap keterikatan anggota terhadap organisasi.

Tabel 1.

Aspek Komitmen	Affective Commitment	Coninuanance Commitment	Normative Commitment	Rata - Rata
Pretest	3,13	3,00	3,10	3,08
Posttest	4,25	4,00	4,10	4,12

Peningkatan rata-rata skor dari 3,08 menjadi 4,12 menunjukkan adanya perubahan positif setelah pelaksanaan program. Hal ini mengindikasikan bahwa kegiatan team building mampu meningkatkan hubungan interpersonal, rasa memiliki terhadap organisasi, serta tanggung jawab anggota dalam menjalankan peran organisasi.

Peningkatan Affective Commitment.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi affective commitment mengalami peningkatan paling tinggi dibandingkan dimensi lainnya. Skor meningkat dari 3,13 menjadi 4,25, yang menunjukkan semakin kuatnya keterikatan emosional anggota terhadap organisasi setelah mengikuti kegiatan team building. Menurut Meyer dan Allen (1991), affective commitment merupakan bentuk komitmen yang paling diharapkan dalam organisasi karena didasarkan pada keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi akibat adanya rasa bangga, nyaman, dan memiliki terhadap organisasi.

Peningkatan tersebut dapat dijelaskan melalui teori Experiential Learning dari Kolb (2015). Dalam teori ini dijelaskan bahwa individu akan memperoleh pembelajaran yang lebih bermakna ketika terlibat langsung dalam suatu pengalaman, kemudian melakukan refleksi terhadap pengalaman tersebut. Selama kegiatan team building, peserta tidak hanya menerima materi mengenai kerja sama, tetapi juga mengalami secara langsung bagaimana pentingnya komunikasi, saling percaya, dan

koordinasi dalam menyelesaikan tugas kelompok. Pengalaman tersebut mendorong terbentuknya ikatan emosional yang lebih kuat di antara anggota.

Selain itu, Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa interaksi sosial yang positif di dalam organisasi akan meningkatkan kepuasan anggota sehingga memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi. Ketika anggota merasa dihargai, didengarkan, dan mampu bekerja sama secara efektif, maka rasa memiliki terhadap organisasi juga meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salas, Cooke, dan Rosen (2015) yang menyatakan bahwa program team building mampu meningkatkan kohesivitas kelompok, komunikasi interpersonal, dan kepercayaan antaranggota sehingga berdampak pada meningkatnya komitmen organisasi. Peningkatan Continuance Commitment. Dimensi continuance commitment juga mengalami peningkatan dari 3,00 menjadi 4,00. Menurut Meyer dan Allen (1991), dimensi ini berkaitan dengan pertimbangan individu mengenai manfaat yang diperoleh apabila tetap berada dalam organisasi dibandingkan dengan konsekuensi apabila meninggalkannya. Sebelum mengikuti intervensi, sebagian anggota memandang organisasi hanya sebagai tempat mengikuti kegiatan rutin. Setelah mengikuti program team building, peserta mulai menyadari bahwa organisasi memberikan berbagai manfaat, seperti pengembangan keterampilan kepemimpinan, kemampuan komunikasi, pengalaman bekerja dalam tim, serta kesempatan memperluas relasi sosial. Menurut Luthans (2021), organisasi yang mampu memberikan pengalaman belajar positif akan meningkatkan persepsi anggota terhadap manfaat organisasi sehingga memperkuat komitmen mereka untuk tetap bertahan. Dalam konteks PMII, pengalaman bekerja sama selama kegiatan berlangsung memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengenali potensi diri, meningkatkan rasa percaya diri, serta memahami bahwa keberhasilan organisasi hanya dapat dicapai melalui kontribusi seluruh anggota. Johnson dan Johnson (2019) menjelaskan bahwa kerja sama kelompok yang efektif terbentuk ketika setiap anggota menyadari adanya positive interdependence, yaitu kondisi ketika keberhasilan individu bergantung pada keberhasilan kelompok. Prinsip tersebut tampak selama pelaksanaan kegiatan team building, di mana setiap peserta memiliki peran yang saling melengkapi sehingga keberhasilan kelompok hanya dapat dicapai melalui kerja sama yang baik. Peningkatan Normative Commitment

Hasil penelitian juga menunjukkan peningkatan normative commitment dari 3,10 menjadi 4,10. Dimensi ini menggambarkan adanya rasa tanggung jawab moral untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa individu yang memiliki normative commitment tinggi akan merasa memiliki kewajiban untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi karena menganggap organisasi telah memberikan pengalaman maupun kesempatan yang berharga bagi dirinya. Program team building mendorong munculnya rasa tanggung jawab tersebut melalui aktivitas refleksi kelompok. Setelah menyelesaikan berbagai tantangan secara bersama-sama, peserta menyadari bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada pengurus inti, tetapi membutuhkan partisipasi seluruh anggota. Menurut Robbins dan Judge (2022), tanggung jawab moral dalam organisasi berkembang ketika individu memiliki identitas kelompok yang kuat. Semakin tinggi rasa memiliki terhadap kelompok, semakin besar pula keinginan individu untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Luthans (2021) yang menunjukkan bahwa peningkatan komunikasi interpersonal dan kepercayaan antaranggota berkontribusi terhadap meningkatnya loyalitas serta tanggung jawab organisasi. Efektivitas Program Team Building Secara keseluruhan, peningkatan skor pada ketiga dimensi komitmen organisasi menunjukkan bahwa program team building efektif dalam meningkatkan kualitas hubungan antaranggota PMII. Aktivitas kelompok memberikan kesempatan kepada peserta untuk membangun komunikasi yang lebih terbuka, meningkatkan rasa saling percaya, serta memahami pentingnya kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Salas et al. (2015), keberhasilan team building dipengaruhi oleh empat komponen utama, yaitu penetapan tujuan bersama, klarifikasi peran anggota, peningkatan kemampuan interpersonal, dan penyelesaian masalah secara kolaboratif. Keempat komponen tersebut telah diterapkan dalam intervensi sehingga memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta. Selain meningkatkan komitmen organisasi, kegiatan team building juga memperkuat kohesivitas kelompok. Kohesivitas merupakan faktor penting dalam psikologi kelompok karena berkaitan dengan tingkat ketertarikan anggota terhadap kelompok serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan. Johnson dan Johnson (2019) menjelaskan bahwa kelompok yang memiliki kohesivitas tinggi akan menunjukkan komunikasi yang lebih efektif, konflik yang lebih rendah, dan produktivitas yang lebih tinggi.

Dalam perspektif psikologi organisasi, peningkatan komitmen organisasi merupakan indikator bahwa anggota tidak hanya memahami tujuan organisasi secara kognitif, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai organisasi ke dalam perilaku sehari-hari. Hal ini terlihat dari meningkatnya partisipasi peserta selama kegiatan, munculnya inisiatif untuk membantu anggota lain, serta berkembangnya rasa tanggung jawab terhadap keberlangsungan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa intervensi berbasis experiential learning dan team building mampu meningkatkan efektivitas tim, kepuasan anggota, serta komitmen organisasi. Oleh karena itu, program team building dapat direkomendasikan sebagai salah satu strategi pembinaan anggota PMII secara berkelanjutan agar tercipta organisasi yang lebih solid, adaptif, dan mampu mencapai tujuan organisasi secara optimal.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa program team building efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII). Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan skor pada seluruh dimensi komitmen organisasi, yaitu affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment, berdasarkan hasil pengukuran pretest dan posttest. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa kegiatan team building mampu memperkuat keterikatan emosional anggota terhadap organisasi, meningkatkan kesadaran akan manfaat yang diperoleh dari keanggotaan organisasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan program ini didukung oleh penerapan pendekatan Experiential Learning, yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk belajar melalui pengalaman langsung, refleksi, diskusi, dan kerja sama dalam menyelesaikan berbagai tugas kelompok. Pengalaman tersebut mampu meningkatkan komunikasi interpersonal, rasa saling percaya, kohesivitas kelompok, serta kemampuan bekerja sama, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap meningkatnya komitmen organisasi. Temuan ini sejalan dengan teori komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991), teori perilaku organisasi dari Robbins dan Judge (2022), serta teori Experiential Learning dari Kolb (2015) yang menekankan pentingnya pengalaman langsung sebagai proses pembelajaran yang efektif.

Meskipun penelitian ini menunjukkan hasil yang positif, penelitian masih memiliki keterbatasan, yaitu jumlah subjek yang relatif sedikit dan penggunaan desain one-group pretest-posttest tanpa kelompok kontrol. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih besar, melibatkan kelompok pembanding, serta melakukan evaluasi dalam jangka waktu yang lebih panjang agar efektivitas program team building dapat diuji secara lebih komprehensif.

Secara keseluruhan, program team building dapat direkomendasikan sebagai salah satu strategi intervensi psikologi organisasi yang efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi pada organisasi kemahasiswaan. Pelaksanaan program secara berkelanjutan diharapkan mampu menciptakan organisasi yang lebih solid, memiliki komunikasi yang efektif, meningkatkan loyalitas dan partisipasi anggota, serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Temuan penelitian ini juga memberikan

kontribusi bagi pengembangan kajian psikologi organisasi, khususnya mengenai penerapan intervensi berbasis pengalaman (experiential learning) dalam memperkuat komitmen organisasi pada lingkungan organisasi mahasiswa.

#### **REFERENSI**

- [1] Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.
- [2] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- [3] Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Information Age Publishing.
- [4] Salas, E., Cooke, N. J., & Rosen, M. A. (2015). On Teams, Teamwork, and Team Performance: Discoveries and Developments. *Human Factors*.
- [5] Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2019). *Joining Together: Group Theory and Group Skills*. Pearson.
- [6] Kolb, D. A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Pearson.
- [7] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- [8] J. W. Creswell and J. D. Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5th ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2018.
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, ed. 3. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2023
- [10] D. A. Kolb, *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*, 2nd ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, 2015.