

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Team Work, dan Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Mahasiswa Badan Eksekutif Mahasiswa Tingkat Fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Oleh:

Zuhal Nahwan Al-Azmi

Dewi Andriani, SE., MM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember, 2025

Pendahuluan

Dalam era globalisasi yang kompetitif, peran generasi muda, khususnya mahasiswa, sangat penting sebagai agen perubahan, Tanggung jawab mahasiswa tidak hanya sebagai pencari ilmu, tetapi juga sebagai calon pemimpin bangsa. Kegiatan organisasi kemahasiswaan menjadi sarana efektif dalam membentuk karakter dan kompetensi kepemimpinan yang diperlukan.

Tujuan Penelitian:

Meneliti pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Teamwork, dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan Kinerja Organisasi di BEM Fakultas Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Rumusan Masalah:

1. Apakah kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
2. Apakah teamwork berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
4. Apakah Kualitas sumber daya manusia, Team work, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara Bersama-sama terhadap Kinerja Organisasi BEM FA UMSIDA?

Hipotesis:

H1: Kualitas SDM berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

H2: Team Work berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

H4 : Kualitas sumber daya manusia, Team work, dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara Bersama-sama terhadap Kinerja Organisasi

Literatur Riview

Kualitas sumber daya manusia(X1)

Kualitas sumber daya manusia merupakan kombinasi dari dua kata, yaitu "kualitas" yang menggambarkan tingkat baik atau buruknya sesuatu, dan "sumber daya manusia" yang merujuk pada tenaga atau kekuatan yang berasal dari manusia [10]. Secara keseluruhan, kualitas sumber daya manusia mengacu pada tingkat kecakapan, keahlian, dan kemampuan individu dalam sebuah organisasi [11], indikator kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh 4 faktor, yaitu :

1. Kompetensi relevan dengan pekerjaan
2. Tanggung jawab
3. Kemampuan problem solving
4. Kemauan berkembang

Literatur Riview

Team Work (X2)

Teamwork (kerja tim) sangat penting terlebih untuk kemudahan sebuah organisasi [14]. Karena pekerjaan yang dikerjakan secara tim akan mempunyai dampak positif yang sangat baik, selain dapat selesai tepat waktu juga dapat membuat pekerjaan atau beban tim menjadi lebih ringan [15]. Kerja tim menghasilkan suatu koordinasi, sehingga sebuah tim harus memberikan kontribusi yang baik dan efektif bagi organisasi atau perusahaan, kerja tim yang baik akan meminimalisir kesalahan serta terjadinya miskomunikasi yang bisa terjadi antar organisasi maupun pimpinan, indikator teamwork dipengaruhi oleh 7 faktor, yaitu :

1. Tujuan yang sama
2. Antusiasme
3. Peran & tanggung jawab jelas
4. Komunikasi efektif
5. Resolusi konflik
6. Share power
7. Keahlian anggota

Literatur Riview

Komitmen Organisasi (X3)

Komitmen Organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi [19], Suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi [20]. Selain itu juga kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, seperti keterlibatan kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas atau keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Organisasi yang berhasil ditentukan oleh sumber daya manusia serta seberapa jauh komitmen pengurus organisasi terhadap organisasi sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Dalam organisasi, komitmen anggota terhadap organisasi sangatlah penting, indikator komitmen organisasi dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu :

1. Komitmen Afektif: keterikatan emosional
2. Komitmen Berkelanjutan: pertimbangan manfaat bertahan
3. Komitmen Normatif: kewajiban moral

Metode

Jenis Penelitian:

Deskriptif kuantitatif

Lokasi Penelitian:

Jl. Mojopahit No. 666 B, Sidowayah, Celep, Sidoarjo

Populasi:

Seluruh anggota BEM Fakultas di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dengan Total Populasi: 190 orang
(Fakultas: FAI, FBHIS, FPIP, FST, FIKES)

Teknik Pengambilan Sampel

Metode: Proportional Random Sampling (Stratified Random Sampling)

Metode

Rumus: $ni = \frac{Ni}{N} \times n$

Ket :

- ni = jumlah sampel pada fakultas ke-i
- Ni = jumlah populasi pada fakultas ke-i
- N = jumlah populasi keseluruhan
- n = jumlah sampel yang ditentukan

Distribusi Sampel per Fakultas:

FAI $nfai = \frac{40}{190} \times 100 = 21$

FBHIS $nfbhis = \frac{45}{190} \times 100 = 24$

FPIP $nifpip = \frac{40}{190} \times 100 = 21$

FST $nfst = \frac{30}{190} \times 100 = 16$

FIKES $nfikes = \frac{35}{190} \times 100 = 18$

Dengan demikian, jumlah sampel yang diambil pada setiap fakultas sebanding dengan jumlah anggota Badan Eksekutif Mahasiswa yang ada pada fakultas tersebut, sehingga distribusi responden tetap proporsional sesuai dengan ukuran populasinya.

Hasil

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua instrumen penelitian, meliputi variabel **Kualitas SDM, Team Work, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Organisasi**, dinyatakan **valid** karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan Rhitung lebih besar dari Rtabel. Selain itu, uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel reliabel dengan nilai Cronbach Alpha di atas 0,60, sehingga data dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut.

2. Uji Asumsi Klasik

- **Normalitas:** Residual berdistribusi normal, sehingga analisis regresi layak dilakukan.
- **Linieritas:** Hubungan antara setiap variabel independen dengan variabel dependen dinyatakan linier.
- **Autokorelasi:** Nilai Durbin-Watson mendekati 2, menunjukkan tidak ada autokorelasi.
- **Heteroskedastisitas:** Residual tersebar acak, menunjukkan varians konstan.
- **Multikolinearitas:** Tidak terjadi korelasi tinggi antarvariabel independen, VIF rendah, sehingga variabel dapat digunakan simultan dalam model.

Hasil

3. Uji Hipotesis – Regresi Berganda

- **Kualitas SDM (X1)** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin tinggi kualitas SDM, semakin baik kinerja organisasi.
- **Team Work (X2)** juga berpengaruh positif signifikan. Kerja sama tim yang efektif meningkatkan kinerja organisasi.
- **Komitmen Organisasi (X3)** memiliki pengaruh paling dominan, menunjukkan bahwa loyalitas dan dedikasi anggota sangat menentukan pencapaian kinerja.
- Secara simultan, ketiga variabel ini terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan nilai F signifikan dan R^2 sebesar 0,603, yang berarti 60,3% variasi kinerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Pembahasan

- Kualitas SDM meningkatkan kinerja melalui kompetensi dan profesionalisme anggota.
- Team Work meningkatkan efektivitas melalui kolaborasi, komunikasi, dan pembagian tugas yang baik.
- Komitmen Organisasi mendorong dedikasi, loyalitas, dan tanggung jawab anggota, sehingga menjadi faktor paling kuat.
- Ketiga faktor secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kesimpulan

- Semua instrumen valid dan reliabel.
- Model regresi memenuhi semua asumsi klasik.
- Kualitas SDM, Team Work, dan Komitmen Organisasi **positif dan signifikan** memengaruhi Kinerja Organisasi.
- Walaupun Komitmen organisasi memberikan pengaruh paling kuat dalam penelitian ini, banyak faktor lain juga yang dapat mempengaruhi kinerja, Meskipun tidak termasuk dalam penelitian.

Temuan Penting Penelitian

Kualitas Sumber Daya Manusia, Teamwork, dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Pengaruh tersebut terlihat jelas baik secara parsial maupun simultan.

Manfaat Penelitian

- Memberikan wawasan bagi manajemen organisasi mahasiswa untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kualitas SDM, teamwork, dan komitmen anggota.
- Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen organisasi.

Referensi

- [1] H. Laila Siregar, I. Affandi, I. Firdasari Ajwa, R. Amigo Simatupang, and R. Ramadhan, "Analisis Kepemimpinan Para Pemimpin Organisasi Kemahasiswaan di Universitas Negeri Medan," *Jurnal Cendekia Ilmiah*, vol. 3, no. 4, pp. 1585–1595, 2024.
- [2] T. A. Hulu, M. R. Siregar, D. S. Putra, P. Rosyani, and Mesran, "Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Rekomendasi Calon Ketua Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM)," *Journal of Decision Support System Research*, vol. 1, no. 1, 2023.
- [3] K. Atika and N. U. Mafra, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim," *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, vol. 17, no. 4, p. 355, 2020, doi: 10.31851/jmwe.v17i4.5098.
- [4] J. Riset and M. Edukasi, "STUDI LITERATUR : STRATEGI MANAJEMEN KONFLIK UNTUK," vol. 2, pp. 252–267, 2025.
- [5] H. Zulfiani, M. Risqi, and J. M. Ramadhan, "Kohesivitas Kelompok ditinjau dari Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi pada Organisasi Mahasiswa," *Psyche 165 Journal*, vol. 14, no. 1, pp. 53–58, 2021, doi: 10.35134/jpsy165.v14i1.96.
- [6] W. S. Nur *et al.*, "Pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi di sekretariat dprd kabupaten cianjur," vol. 7, pp. 364–376, 2020.
- [7] P. Komunikasi, K. Tim, D. A. N. Disiplin, and N. Ida, "801-813," vol. 2, no. 6, pp. 801–813, 2024.
- [8] T. Hartini, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Komitmen Dan Kinerja Organisasi," *JAMP : Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, vol. 4, no. 4, pp. 364–371, 2021, doi: 10.17977/um027v4i42021p364.
- [9] B. J. A. I. F. R. Vina Anggraeni, "PENINGKATAN KESADARAN DAN KETERAMPILAN LITERASI DIGITAL DALAM MASYARAKAT MULTIKULTURAL SEBAGAI UPAYA MENUJU SDGS 2030".
- [10] G. R. Ayomi, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Vouk Hotel Suites Penang," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, vol. 9, no. 24, pp. 338–343, 2023.

