

**PENGARUH PELAKSANAAN OUT BOND TERHADAP EFEKTIVITAS DAN
TINGKAT KOORDINASI KERJA KARYAWAN DI PT. GARUDA INDONESIA
(Studi Kasus Pada Divisi Personalia)**

Elisabeth Siahaan¹ dan Rafael Rizaldi²

¹Staf Pengajar Fakultas Ekonomi USU, Medan

²Alumni Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi USU, Medan

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh implementasi Out Bond terhadap *efektivitas dan tingkat koordinasi kerja karyawan* PT Garuda Indonesia (studi kasus: Divisi Personalia). Penelitian dilaksanakan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Data-data diperoleh dengan menggunakan kuisioner yang diberikan kepada karyawan Divisi Personalia. Data-data dianalisis secara deskriptif dan statistic, yaitu analisis regresi liner berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa materi *Out Bond* dan variabel instruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan, sedangkan variabel motivasi peserta *Out Bond* dan variabel sarana dan prasarana tidak signifikan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan. Variabel motivasi peserta *Out Bond*, sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat Koordinasi Kerja Karyawan, sedangkan variabel materi *Out Bond* dan variabel instruktur berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Tingkat Koordinasi Kerja Karyawan. Pada penelitian ini *Out Bond* yang terdiri atas variabel motivasi peserta *Out Bond*, materi *Out Bond*, instruktur, sarana dan prasarana berpengaruh terhadap Efektivitas dan Tingkat Koordinasi Kerja Karyawan. Variabel materi *Out Bond* dan variabel instruktur merupakan variabel yang dominan terhadap Efektivitas dan Tingkat Koordinasi Kerja Karyawan, sedangkan variabel motivasi peserta *Out Bond*, sarana dan prasarana merupakan variabel yang dominan terhadap Tingkat Koordinasi Kerja Karyawan.

Keywords: *out bond*, efektivitas, tingkat kordinasi kerja

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan dunia menuju era globalisasi menuntut orang untuk semakin meningkatkan kualitas sumber daya yang ada pada dirinya. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia suatu perusahaan tidak mampu mengolah faktor-faktor produksinya, semakin besar perusahaan baik dari segi kuantitas produksi maupun kualitasnya berarti kebutuhan akan tenaga kerja akan

semakin banyak. Dengan kemajuan teknologi dan penerapan komputerisasi pada sebuah perusahaan maka kebutuhan akan tenaga kerja yang profesional juga semakin meningkat guna tercapainya tujuan perusahaan.

Efektivitas merupakan suatu masalah yang selalu dihadapi oleh banyak perusahaan di dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menurut Siagian (2002), efektivitas kerja adalah

penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, dimana suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Namun dengan lahirnya para pesaing-pesaing yang bergerak di bidang perusahaan memiliki suatu nilai tambah demi menjaga mutu produk dan pelayanan terhadap pelanggannya. Untuk itu adanya nilai-nilai yang harus tetap dipertahankan demi kelangsungan usaha dan kelangsungan hidup perusahaan. PT. Garuda Indonesia mempunyai nilai - nilai yang harus dipegang teguh dan diterapkan pada setiap karyawannya sehingga *motivas dan koordinasi kerja* dapat terlaksana dengan baik.

Nilai perusahaan Garuda Indonesia adalah *FLY - HI*, yang merupakan akronim dari: (1) *eFicient and Effective*: Bekerja dengan efisien dan efektif memberikan hasil yang optimal, (2) *Loyalty*: Loyalti dan dedikasi dalam mewujudkan kerjasama tim akan menghasilkan sinergi bagi pencapaian sinergi bagi pencapaian tujuan perusahaan, (3) *Customer centricity*: Kepuasan pelanggan adalah landasan kepercayaan dan kesetiaan kepada Garuda Indonesia, (4) *Honesty and Openness*: Kejujuran dan

keterbukaan akan membangun sikap saling percaya dan saling pengertian dan (5) *Integrity*: Untuk menghasilkan karya terbaik bagi perusahaan integritas sebagai makhluk beriman harus selalu dijaga.

Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan maka setiap karyawan harus mengetahui, menyadari dan menerapkan nilai-nilai yang telah ada dalam bekerja, hal ini demi mendapatkan *penilaian yang baik* dari pelanggan dan juga sebagai pembeda dengan para pesaing lainnya. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan demi terwujudnya nilai *FLY-HI* tersebut, salah satunya perusahaan membuat suatu program pelatihan demi menciptakan nilai-nilai yang tertanam pada setiap karyawannya.

Rendahnya tingkat kerjasama karyawan karena adanya jenjang jabatan atau senioritas berakibat pada berkurangnya tingkat kepercayaan di dalam bekerja. Karyawan yang tidak disiplin terhadap manajemen waktu, adanya rutinitas pekerjaan yang mengakibatkan kejenuhan di dalam bekerja sehingga menciptakan sifat individual dari masing-masing karyawan, serta tidak berjalannya fungsi fungsi pengawasan dan evaluasi yang berkesinambungan.

Out bond merupakan salah satu program pelatihan yang dibuat oleh perusahaan. *Out Bond training* adalah sebuah metode atau bentuk pelatihan

yang menggunakan media alam bebas yang dikembangkan untuk melatih dan mengasah ketrampilan *leadership* dan *management*.

Dimana diharapkan dengan pelaksanaan *out bond* ini para peserta dapat ditempa secara mental, kemampuan berkomunikasi, kedekatan secara emosional, menghilangkan *barrier* dari sisi jabatan, menanamkan rasa disiplin, menumbuhkan kepercayaan dan kerja sama tim sehingga efektivitas dan tingkat koordinasi kerja karyawan dapat lebih baik, hal ini sesuai dengan nilai-nilai

perusahaan yang telah ada. Setelah terciptanya disiplin di dalam bekerja maupun dalam manajemen waktu maka efektivitas kerja juga akan tercapai, dengan *Out bond* akan meningkatkan kepercayaan, kerja sama tim dan rasa tanggung jawab sehingga tingkat koordinasi kerja juga akan semakin baik.

Divisi Personalia PT. Garuda Indonesia memulai pelaksanaan *Out Bond* sejak tahun 2005 sampai saat ini secara berkesinambungan setiap tahunnya guna tetap menjaga efektivitas dan tingkat koordinasi kerja karyawannya (Tabel 1).

Tabel 1. Data jumlah peserta Out Bond pada Divisi Personalia PT. Garuda Indonesia

Tahun	Jumlah Peserta
2005	55 orang
2006	47 orang
2007	60 orang
2008	75 orang
2009	40 orang

Sumber : Divisi Personalia PT. Garuda Indonesia

Divisi Personalia PT. Garuda Indonesia melaksanakan *Out Bond* secara berkesinambungan mulai dari tahun 2005 sampai saat ini di tahun 2009. Pelaksanaan *Out Bond* ini sangat

bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan tingkat koordinasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari meningkatnya jumlah profit (Tabel 2).

Tabel 2. Jumlah Profit PT. Garuda Indonesia Tahun 2004 – 2008

Tahun	Jumlah
2004	(Rp 811,3 miliar)
2005	(Rp 688,4 miliar)
2006	(Rp 197 miliar)
2007	Rp 258 miliar
2008	Rp 683 milyar

Sumber: COPYRIGHT © 2008 ANTARA

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelaksanaan *Out Bond* terhadap efektivitas kerja dan tingkat koordinasi kerja karyawan di PT. Garuda Indonesia.

METODE PENELITIAN

1. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menyusun pertanyaan atau pernyataan yang masing-masing *item* diberi *range skor* dalam skala likert (Sugiyono, 2006). Peneliti memberikan empat alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Pengukuran indikator variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert (Tabel 3).

Variabel penelitian pada penelitian ini adalah :

Variabel Bebas (X) : *Out Bond*

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Out Bond* yang merupakan bagian dari program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap, dan keahlian agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Werther dan Davis (dalam Sofyandi, 2008) metode pelatihan yang paling efektif harus memenuhi faktor-faktor: Isi program yang diinginkan, Kelayakan fasilitas, Kemampuan para peserta program, Kemampuan pelatih. Berdasarkan teori tersebut unsur-unsur dari program pelatihan menjadi indikator dari *Out Bond* itu sendiri (variabel X) yaitu : (1) Motivasi Peserta, (2) Materi pelatihan, (3) Instruktur, dan (4) Sarana dan Prasarana.

Tabel 3 : Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2006 : 86), data diolah

Variabel Terikat (Y_1): Efektivitas Kerja Karyawan

Variabel terikat (Y_1) dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja

yang merupakan prestasi dan perilaku kerja yang akan dicapai seseorang (karyawan) dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya

yang dilihat dari produktivitas kerja seorang karyawan/pegawai dalam menghasilkan atau berbuat sesuatu yang memberikan kontribusi bagi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Menurut Pabundu (2006), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif disertai dengan manajemen yang efisien. Indikator dari efektivitas kerja pegawai (variabel Y_1), yaitu: (a) Ketepatan dalam bekerja dan (b) Kedisiplinan

Variabel Terikat (Y_2): Tingkat Koordinasi Kerja Karyawan

Variabel terikat (Y_2) dalam penelitian ini adalah Tingkat Koordinasi Kerja yang merupakan bagaimana seorang karyawan dapat bekerja sama dan kepada siapa karyawan tersebut memberikan pertanggung jawaban atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Menurut Daft (2003) koordinasi adalah produk dari informasi dan kerja sama. Koordinasi mengacu pada kualitas kolaborasi dan kerja sama, tanpa adanya koordinasi perusahaan tidak akan bergerak selaras sehingga dapat menimbulkan masalah dan konflik. Dengan adanya koordinasi yang baik maka akan meningkatkan tanggung jawab dan hubungan yang baik antara karyawan. Indikator dari tingkat koordinasi kerja

karyawan (variabel Y_2), yaitu: (a) Kerja sama dan (b) Tanggung jawab

JENIS DAN SUMBER DATA

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner kepada responden terpilih yang berisikan pertanyaan mengenai variabel penelitian. Dalam hal ini penulis memperolehnya langsung dari karyawan PT. Garuda Indonesia.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan, majalah, informasi perusahaan, maupun dari internet yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada divisi personalia yang telah mengikuti kegiatan *Out Bond* yang berjumlah 40 orang. Penarikan sampel menggunakan Metode Sampling Jenuh (*sensus*) dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil (Sugiono, 2006).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain: (1) Kuesioner, (b) Wawancara dan (c) Studi pustaka.

berusia 31-41 tahun lebih banyak dalam penelitian ini yaitu sebesar 50% (Tabel 4). Kisaran usia ini merupakan usia produktif, mempunyai kemampuan serta pengalaman kerja.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Jumlah Responden	Persentase
20-30 Tahun	10	25%
31-41 Tahun	20	50%
>41 Tahun	10	25%
Total	40	100 %

Sumber: Hasil Penelitian (Agustus, 2009) diolah

b. Pembagian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden laki-laki sebanyak 25 orang atau 62,5% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang atau 37,5% (Tabel 5). Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-Laki	25	62,5%
Perempuan	15	37,5%
Total	40	100 %

Sumber: Hasil Penelitian (Agustus, 2009) diolah

c. Pembagian Responden Berdasarkan Jabatan

Jika dilihat dari jabatannya, maka responden yang jabatannya sebagai HR. *officer* adalah yang paling banyak, yaitu

sebanyak 15 orang atau 37,5%, jabatan sebagai staff sebanyak 10 orang atau 25%, jabatan sebagai HR. spesialis sebanyak 10 orang atau 25% dan jabatan

pada lain-lainnya yaitu sebanyak 5 orang atau 12,5% (Tabel 6).

2. Efektivitas Kerja Karyawan

Hasil analisis pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4), yaitu variabel motivasi peserta *out bond*, materi *Out Bond*, instruktur, sarana dan prasarana dan variabel terikat (Y_1) berupa efektivitas kerja karyawan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 1,844 + 0,065X_1 + 0,616X_2 + 0,436X_3 + 0,062X_4 + e$

Hasil analisis (Tabel 7) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,205 > 2,49$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1, X_2, X_3, X_4) berupa variabel motivasi peserta *Out Bond*, materi *Out Bond*, instruktur, sarana dan prasarana secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y_1) berupa efektivitas kerja karyawan dan pengaruhnya adalah positif.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Staff	10	25%
HR Spesialis	10	25%
HR Officer	15	37,5%
Lain-lain	5	12,5%
Total	40	100%

Sumber: Hasil Penelitian (Agustus, 2009) diolah

Berdasarkan hasil analisis seperti yang disajikan pada Tabel 8, bahwa variabel materi *Out Bond* dan variabel instruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi peserta *Out Bond* serta sarana dan prasarana berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Variabel yang dominan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan PT. Garuda Indonesia adalah variabel materi *Out Bond*.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,609. Artinya sebesar 60,9% efektivitas kerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Tabel 9) dipengaruhi oleh variabel bebas berupa motivasi peserta *Out Bond*, materi *Out Bond*, instruktur, sarana dan prasarana dan sisanya sebesar 39,1% ($100\% - 60,9\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Tingkat Koordinasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: $Y = 5,889 + 0,461X_1 - 0,318X_2 - 0,080X_3 + 0,801X_4 + e$

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,059 > 2,49$) dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima (Tabel 10). Variabel bebas yaitu (X_1, X_2, X_3, X_4) berupa variabel motivasi peserta *Out Bond*, materi *Out Bond*, instruktur, sarana dan prasarana secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y_1) berupa tingkat koordinasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia dan pengaruhnya adalah positif.

Variabel motivasi peserta *Out Bond* serta sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat koordinasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia, sedangkan materi *Out Bond* dan instruktur berpengaruh negatif dan

tidak signifikan terhadap tingkat koordinasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Tabel 11). Variabel yang paling dominan mempengaruhi tingkat koordinasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia adalah variabel sarana dan prasarana.

Tabel 7. Hasil uji – F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	69.726	4	17.431	16.205	.000 ^a
Residual	37.649	35	1.076		
Total	107.375	39			

a. Predictors: (Constant), Sarana dan Prasarana, Motivasi Peserta *Out Bond*, Instruktur, Materi *Out Bond*

b. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Agustus, 2009) diolah

Tabel 8. Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.844	2.601		.709	.483
Motivasi Peserta	.065	.201	.040	.325	.747
<i>Out Bond</i>					
Materi <i>Out Bond</i>	.616	.225	.482	2.740	.010
Instruktur	.436	.178	.341	2.444	.020
Sarana dan Prasarana	.062	.263	.034	.235	.815

Sumber: Hasil Penelitian (Agustus, 2009) diolah

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.649	.609	1.03716

Tabel 10. Hasil Uji - F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21.896	4	5.474	4.059	.008 ^a
Residual	47.204	35	1.349		
Total	69.100	39			

Hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,239 yang berarti Artinya sebesar 23,9% tingkat koordinasi kerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Tabel 12) dijelaskan oleh variabel bebas berupa motivasi peserta

Out Bond, materi *Out Bond*, instruktur, sarana dan prasarana dan sisanya sebesar 76,1% (100% - 23,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji - t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.889	2.913		2.022	.051
	Motivasi Peserta <i>Out Bond</i>	.461	.225	.353	2.050	.048
	Materi <i>Out Bond</i>	-.318	.252	-.310	-1.263	.215
	Instruktur	-.080	.200	-.078	-.400	.692
	Sarana dan Prasarana	.801	.295	.554	2.717	.010

Sumber: Hasil Penelitian (Agustus, 2009) diolah

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.239	1.16133

Sumber: Hasil Penelitian (Agustus, 2009) diolah

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa materi *Out Bond* dan variabel instruktur berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Y_1) PT. Garuda Indonesia, sedangkan variabel motivasi peserta *Out Bond* dan variabel sarana dan prasarana tidak signifikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel motivasi peserta *Out Bond* sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Tingkat

Koordinasi Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia (Studi Kasus Pada Divisi Personalia), sedangkan variabel materi *Out Bond* dan variabel instruktur berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

Hasil uji juga menunjukkan bahwa variabel materi *Out Bond* dan variabel instruktur merupakan variabel yang dominan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Garuda Indonesia serta variabel motivasi peserta *Out Bond*, sarana dan prasarana merupakan variabel yang dominan terhadap Tingkat

Koordinasi Kerja Karyawan PT. Garuda
Indonesia.

Saran

Walaupun implementasi hasil kegiatan *out bond* menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap efektivitas kerja dan koordinasi kerja karyawan PT Garuda Indonesia, namun faktor-faktor seperti materi, motivasi karyawan dan sarana prasaran perlu ditingkatkan.

Penelitian lanjutan perlu dilakukan.... dengan menganalisis faktor-faktor lain seperti faktor kepemimpinan, faktor sosial, jaminan keamanan dalam bekerja atau faktor lainnya yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R.L. 2002. Manajemen, Edisi 5. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Siagian, S. P. 2002. Management Abad 21. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Pabundu, T.M. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan, Cetakan Pertama. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar, H. 2000. Research Methods in Finance And Banking. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.