

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN DI PTP NUSANTARA V KEBUN
SEI PAGAR PEKANBARU**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

SKRIPSI

OLEH :

Muhammad Andrian

NPM : 17.860.0226



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/21

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang
Mempengaruhi Kerjasama Tim Pada Karyawan Di
PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru

Nama Mahasiswa : Muhammad Andrian

Nim : 178600226

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi



Kepala Bagian

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan Psikologi

(Dr. Hj. Risydah Fachrian, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang Meja Hijau

04 Oktober 2021

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi Universitas
Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Psikologi

PADA TANGGAL

04 Oktober 2021



Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan

Rasydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dosen Penguji

Tanda Tangan

1. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Nini Sri wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
3. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. M. Fadly Nugraha, S.Psi, M.Psi

Four handwritten signatures are written on horizontal lines, corresponding to the list of examiners. The signatures are in black ink and appear to be: 1. Istiana, 2. Nini Sri wahyuni, 3. Andy Chandra, and 4. M. Fadly Nugraha.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya unsur plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 Oktober 2021



Muhammad Andrian

(17.860.0226)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/ SKRIPSI/ TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini:

Nama : Muhammad Andrian
NPM : 178600226
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak **Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim Pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-banarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 04 Oktober 2021

Yang mengatakan



(Muhammad Andrian)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah.

Terimakasih atas segala nikmat yang diberikan Allah SWT.

Sehingga saya dapat menyelesaikan karya tulis saya yang begitu sederhana ini.

Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada orang tua

yang paling hebat dalam hidup, yang pernah saya miliki.

Kalianlah yang membuat segalanya menjadi mungkin,

sehingga saya bisa sampai pada tahap di mana skripsi ini akhirnya terselesaikan.

Terima kasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa-doa baik yang tidak

pernah putus dari kalian. Saya selamanya bersyukur dengan keberadaan kalian

sebagai orangtua, sekaligus sebagai semangat hidup saya.

MOTTO

“Kalau kamu ragu sama diri sendiri, jangan diungkapkan.

Pura-pura tidak tahu saja.

Biarkan dirimu tetap maju seperti biasanya

Tanpa pernah tahu yang sebenarnya kamu rasakan”

(Ian)

“Semua butuh waktu dan usaha.

Kamu tidak sedang tertinggal dari siapapun”

(Indra Sugiarto)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas khadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk “Mengidentifikasi kontribusi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.”

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing, yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku dosen ketua yang memimpin acara sidang meja hijau dengan sabar dalam menyelesaikan proses sidang dari awal mulai hingga selesai.
6. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku dosen penguji yang selalu memberikan masukan dan juga saran-saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak M. Fadly Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku dosen sekretaris yang membantu peneliti dalam merangkum setiap saran dan juga kekurangan yang ada di dalam skripsi ini.
8. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Bapak Choiri selaku Manajer PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di lokasi dalam rangka penyebaran angket sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Bapak Herrisal Nasution selaku karyawan pimpinan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang dengan tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktu juga tenaganya untuk membantu dan membimbing selama masa penelitian di lokasi penelitian skripsi ini.
11. Kepada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang telah bersedia untuk membantu dan meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian.

12. Kepada Mama terbaik yang saat ini tinggal dan menetap di Malaysia, Elliana Wita Sri Hastuti. Terimakasih karena selalu mengingatkan agar tetap menjaga kesehatan, memberikan dukungan dan juga memberikan doa-doa baiknya dengan tulus kepada saya selama mengerjakan skripsi ini dari awal hingga selesai.
13. Kepada Ayah terhebat yang selalu menjadi penyemangat dan juga inspirasi saya, Edy Surya. Terimakasih karena selalu memotivasi, menasehati, menyemangati dan juga mengerti keadaan saya selama mengerjakan skripsi ini dari awal hingga selesai.
14. Kepada Ibu tersabar di Dunia, Faridah Arryati. Terimakasih karena telah sabar dalam menjaga, mendidik dan juga menasehati saya, memasak makanan dan juga membuatkan saya susu tiap kali saya mengerjakan skripsi hingga larut malam.
15. Kepada Adik laki-laki saya, Muhammad Aditya yang selalu mengalah dengan mengecilkan volume suara televisi tiap kali saya sedang mengerjakan skripsi di dalam kamar.
16. Kepada Adik Perempuan saya, Dina Aprilia yang selalu mau saat saya suruh membelikan cemilan dan mengambilkan makanan tiap kali saya sedang mengerjakan skripsi ini dari awal hingga selesai.
17. Kepada sepupu yang paling dapat saya andalkan, Muhammad Rafli Hamdani yang selalu membantu dalam menghilangkan *stress* dan membantu saya dalam hal-hal yang berhubungan dengan *software* dan laptop ketika sedang ada masalah saat proses menyelesaikan skripsi.

18. Kepada teman spesial, Jenny Aurelia Miftahul Siregar yang selalu ada untuk saya dalam memberikan dukungan, perhatian dan juga semangat selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir.
19. Kepada teman-teman seperjuangan yang selalu mengajak saya untuk tetap dan terus mengerjakan ataupun menyicil skripsi ini mulai dari penetapan judul hingga akhirnya sampai di titik ini, yaitu Muhammad Farid Erdin, Wawan Natanael, Sandy Aditya Pradana dan Adella Anggraeni Nst.
20. Kepada Muhammad Fajar Azizi, Yolanda Anissa, Khairunissa sahabat-sahabat terbaik yang mau mendukung dan mengerti keadaan saya saat sedang masa sibuk-sibuknya dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
21. Kepada teman-teman kelas Reg. B2 yang sedikit banyaknya telah membantu dan memberikan informasi penting kepada saya selama proses menyelesaikan skripsi ini.
22. Kepada orang-orang baik lainnya yang telah membantu dan memudahkan saya dalam proses pengerjaan skripsi ini.
23. Kepada semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam penyelesaian skripsi ini namun tidak dapat saya sebutkan namanya satu per satu.

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN DI PTP NUSANTARA V KEBUN
SEI PAGAR PEKANBARU**

**OLEH
MUHAMMAD ANDRIAN**

NPM : 17.860.0226

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan dan meringkas faktor-faktor yang merupakan dimensi suatu variabel, definisi dan sebuah fenomena tertentu dengan menggunakan kerjasama tim sebagai variabel utamanya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 karyawan yang berada pada divisi pengolahan dengan menggunakan teknik *total sampling*. Penyebaran kuisioner pada penelitian ini dilakukan kepada seluruh responden sebanyak 45 responden dengan menggunakan skala *Likert* yang telah disusun berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim, yaitu tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, mampu berkomunikasi dengan baik dan hubungan interpersonal. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktorial. Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor Kerjasama Tim pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru didapatkan kontribusi faktor tujuan dan arah yang jelas pengaruhnya terhadap Kerjasama Tim sebesar 0,835 atau 14%, pimpinan yang baik sebesar 0,864 atau 14%, tugas yang sesuai sebesar 0,854 atau 14%, faktor lingkungan yang saling mendukung sebesar 0,890 atau 15%, faktor bertanggung jawab sebesar 0,865 atau 15%, faktor mampu berkomunikasi dengan baik sebesar 0,786 atau 13% dan faktor hubungan interpersonal sebesar 0,877 atau 15%. Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menunjukkan kontribusi tertinggi yaitu faktor lingkungan kerja yang saling mendukung dengan persentase sebesar 0,890 atau 15% dan yang memiliki faktor terendah yaitu mampu berkomunikasi yang baik dengan perolehan persentase sebesar 0,786 atau 13%.

Kata kunci : Kerjasama Tim

***STUDY IDENTIFICATION OF FACTORS THAT AFFECT TEAMWORK IN
EMPLOYEES AT PTP NUSANTARA V KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU***

By :

MUHAMMAD ANDRIAN

NPM : 17.860.0226

ABSTRACT

This study aims to identify the contribution of various factors that affect teamwork in employees at PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. The number of populations and samples used in this study is as many as 45 employees who are in the processing division using total sampling techniques. The dissemination of questionnaires in this study was conducted to all 45 respondents using the Likert scale that has been compiled based on factors that affect teamwork, namely clear goals and directions, good leadership, appropriate tasks, a supportive environment, responsible, able to communicate well and interpersonal relationships. The data analysis method used in this study is Factorial Analysis. Based on the results of the analysis of teamwork factors on employees at PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru obtained contributions of objective factors and clear direction of influence on TeamWork of 0.835 or 14%, 0.864 or 14%, appropriate tasks of 0.854 or 14%, environmental factors that support each other by 0.890 or 15%, responsible factors of 0.865 or 15% , factors were able to communicate well by 0.786 or 13% and interpersonal relationship factors of 0.877 or 15%. Based on the results of the above analysis, it can be concluded that the highest contribution is the working environment factor that supports each other with a percentage of 0.890 or 15% and which has the lowest factor that is able to communicate well with a percentage gain of 0.786 or 13%.

Keywords : Teamwork



DAFTAR ISI

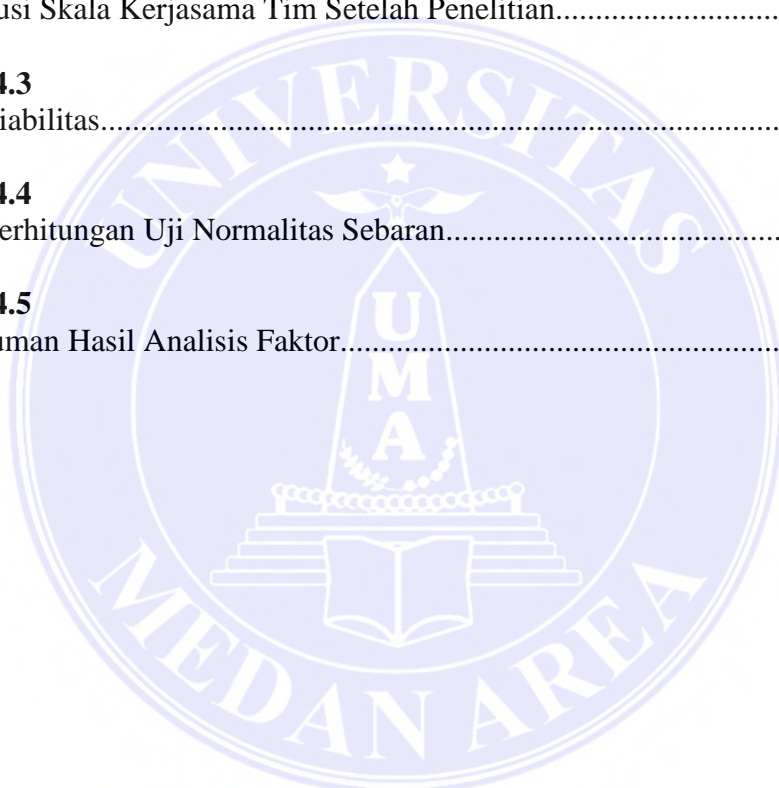
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
A. Karyawan.....	9
1. Pengertian Karyawan.....	9
2. Jenis Karyawan.....	10
B. Kerjasama Tim.....	10
1. Pengertian Kerjasama Tim.....	10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	13
3. Ciri-Ciri Kerjasama Tim.....	16
4. Aspek-Aspek Kerjasama Tim.....	21
5. Jenis-Jenis Kerjasama Tim.....	23
6. Indikator Kerjasama Tim.....	24
C. Kerangka Konseptual.....	26
BAB III.....	27
METODOLOGI PENELITIAN.....	27
A. Tipe Penelitian.....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel.....	28
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29
F. Validitas dan Reliabilitas.....	31
a) Validitas Alat Ukur.....	31
b) Reliabilitas Alat Ukur.....	32
G. Analisis Data.....	33
BAB IV.....	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	35
A. Orientasi Kancas Penelitian.....	35
1. Sejarah dan Profil Perusahaan.....	35
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	37
3. Makna Logo Perusahaan.....	38
4. Struktur Perusahaan.....	40

B. Persiapan Penelitian.....	41
1. Persiapan Administrasi.....	41
2. Persiapan Alat Ukur.....	42
C. Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
a. Uji Validitas.....	46
b. Uji Reliabilitas.....	48
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	48
1. Uji Asumsi.....	49
a. Uji Normalitas Sebaran.....	49
b. Uji Analisis Faktor.....	50
E. Pembahasan.....	52
BAB V.....	58
KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
A. Simpulan.....	58
B. Saran.....	59
1. Perusahaan.....	59
2. Karyawan.....	60
3. Penelitian Selanjutnya.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

No. Tabel

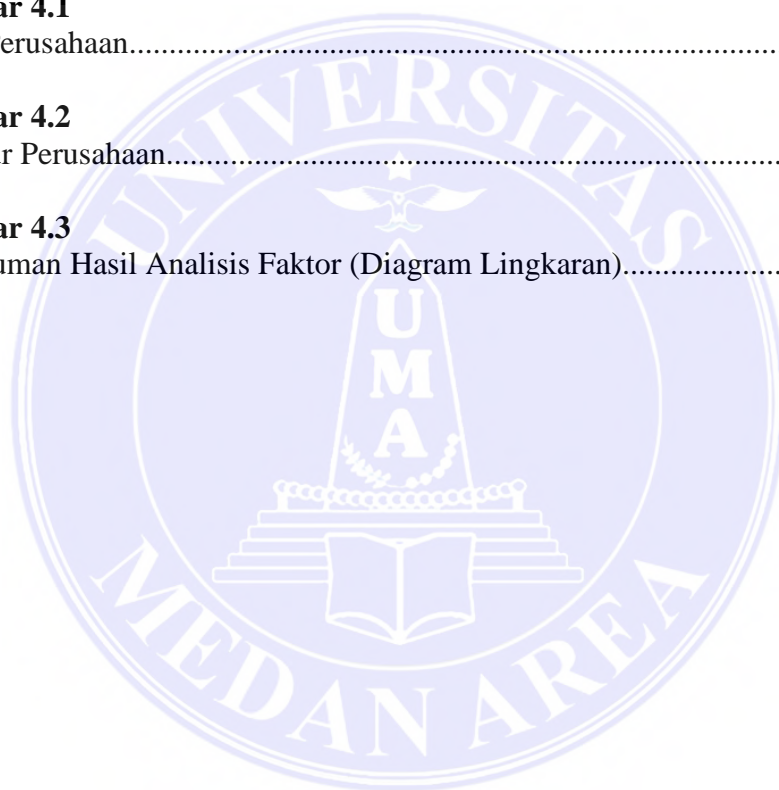
Tabel 3.1.	
Interpretasi Koefisien Reliabilitas Menurut Guilford.....	33
Tabel 4.1	
Distribusi Skala Kerjasama Tim Sebelum Penelitian.....	43
Tabel 4.2	
Distribusi Skala Kerjasama Tim Setelah Penelitian.....	47
Tabel 4.3	
Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.4	
Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	49
Tabel 4.5	
Rangkuman Hasil Analisis Faktor.....	50



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1 Logo Perusahaan.....	38
Gambar 4.2 Struktur Perusahaan.....	40
Gambar 4.3 Rangkuman Hasil Analisis Faktor (Diagram Lingkaran).....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Alat Ukur Penelitian Skala Kerjasama Tim.....	64
Lampiran B Distributor Skala Kerjasama Tim.....	70
Lampiran C Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Item Skala Kerjasama Tim.....	73
Lampiran D Hasil Analisis Faktorial	77
Lampiran E Sertifikasi Perusahaan.....	81
Lampiran F Surat Keterangan Penelitian	86
Lampiran G Dokumentasi	91
Lampiran H Pendidikan Karyawan	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan yang dimiliki dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, terutama dalam hal memenuhi serta mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tentunya perusahaan juga harus mempertimbangkan, bagaimana memanfaatkan SDM yang ada secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk sebuah kerjasama tim yang disusun oleh perusahaan guna mempermudah pencapaian dan kesuksesan yang ingin di tuju. Menurut Sastra dalam (Paskahwati & Soerjoatmodjo, 2018) keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target dan visi bergantung pada kerja sama tim. Sumber Daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang cukup optimal apabila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja secara optimal.

Kerjasama tim dapat dibentuk atas dasar dari kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan dan pribadi individu, guna menciptakan keberhasilan perusahaan. Tidak mudah untuk membentuk anggota tim yang dapat bekerjasama dengan baik, banyak hambatan yang ditemukan oleh kerjasam tim. Seperti terdapatnya komunikasi yang berantakan (*miscommunication*), adanya niatan bagi beberapa karyawan dalam mengambil keuntungan untuk diri sendiri dan bahkan tidak jarang juga anggota tim tidak mengetahui jika tim yang sudah dibentuk memiliki nilai yang sangat penting bagi perusahaan.

Kerjasama tim memiliki dampak positif bagi sebagian individu karyawan, salah satunya adalah dengan tujuan yang memudahkan pekerjaan terselesaikan. Artinya, ketika salah satu anggota tim menghadapi tantangan yang lebih sulit, maka individu tersebut harus dapat mengandalkan timnya. Tantangan yang dihadapi satu karyawan akan terasa jauh lebih berat jika dibandingkan saat dihadapi oleh banyak karyawan.

Selain itu, anggota yang berada di dalam sebuah tim akan memiliki prestasi yang jauh lebih tinggi, hal ini dikarenakan orang-orang yang berada di dalamnya memiliki ikatan emosi, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Mereka saling menyemangati, memotivasi, melipatgandakan usaha dan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, pentingnya kerjasama dalam tim akan mempermudah dan meningkatkan prestasi yang dimiliki.

Menurut Bachtiar dalam (Kusuma & Susante, 2018) kerjasama adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Adapun Burn dalam (Eka Muhti, Sunaryo, & Khoirul, 2017) mengatakan bahwa tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, di mana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi. Adapun Dewi dalam (Kusuma & Susante, 2018) juga mengatakan kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik.

Kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu, Habibie, Musriha & Negoro (2017). Menurut Amirullah (2015) kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat *teamwork* lebih menguntungkan daripada individu.

McShane & Von Glinow dalam (Paskahwati & Soerjoatmodjo, 2018), mengatakan bahwa tim yang baik mempunyai tiga komponen penting, yaitu: setiap tim dibentuk untuk mencapai tujuan yang sama. Setiap anggota tim disatukan untuk saling kerjasama dalam mencapai tujuan. Tim juga membutuhkan sebuah bentuk komunikasi yang baik agar anggota tim dapat saling berkoordinasi dan membagi tujuan bersama.

Untuk memperoleh keberhasilan dalam sebuah kerjasama tim, maka setiap anggota tim perlu memperhatikan berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama mereka. Adapun beberapa faktor tersebut menurut Robbins dalam (Setiyanti, 2012) yaitu: rasa saling percaya, keterbukaan, realisasi diri dan saling ketergantungan. Sedangkan menurut Hackman dalam (Aziz, Sahra, & Budi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim adalah tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, mampu berkomunikasi dengan baik dan hubungan interpersonal.

Pendapat lain dari Robbins dan Judge (2012) di dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*, mengatakan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim, diantaranya yaitu : *Adequate resources* (Sumber daya yang memadai), *Effective leadership* (Kepemimpinan yang efektif), *A climate of trust, and* (Iklim kepercayaan, dan), *A performance evaluation and reward system that reflects team contributions* (Evaluasi kinerja dan sistem penghargaan yang mencerminkan kontribusi tim).

Penelitian ini dilakukan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang berada di divisi pengolahan. PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru merupakan perusahaan BUMN perkebunan di Provinsi Riau yang hanya berkonsentrasi pada budidaya sawit dan karet, dan secara efektif mulai beroperasi pada tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat terletak di kawasan jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

Adapun tahapan dalam pengolahan kelapa sawit yang dilakukan oleh PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yaitu dengan melakukan empat tahapan, di mana tahapan pertama dilakukannya pemisahan antara sawit brondolan dan sawit janjangan. Kemudian tahapan kedua yaitu dilakukannya pencacahan dan pelunakan daging sawit yang telah dimasukkan ke dalam mesin, selanjutnya tahapan ketiga yaitu dilakukan pengepresan atau penekanan terhadap kelapa sawit dengan tujuan agar minyak yang ada pada sawit tersebut dapat keluar, serta tahapan terakhirnya yaitu dilakukannya pemurnian minyak.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, peneliti melihat adanya kerjasama yang baik dengan melihat sikap kepedulian yang tinggi yang dimiliki antar karyawan terhadap rekan kerja lainnya, hal ini dinilai dengan melihat perilaku karyawan yang dapat saling membantu satu sama lain saat mereka sedang melakukan pekerjaan. Mereka saling bergotong royong, mereka tidak mengabaikan tugas yang diberikan atau yang sudah di tetapkan, tidak bermalasan saat sedang melakukan pekerjaannya, saling bergantian melakukan pekerjaan, serta mereka terlihat sangat antusias dalam melakukan pekerjaannya dengan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada.

Kemudian setelah melakukan wawancara, peneliti mendapatkan informasi yang jauh lebih mendalam dan memuaskan, yaitu ternyata perusahaan tersebut sudah mendapatkan beberapa penghargaan atau sertifikasi yang menandakan bahwa kerjasama yang mereka peroleh adalah baik. Hal ini dinilai dengan dimilikinya sertifikasi PROPER tingkat biru yang dapat diartikan sebagai bentuk

bahwa adanya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kemudian perusahaan juga mendapatkan sertifikasi SNI yang menandakan bahwa hasil produksi yang dilakukan telah memenuhi standart, di mana dalam memenuhi standart tersebut dibutuhkan kinerja yang maksimal dan optimal, hal ini tidak akan bisa tercapai apabila dilakukan oleh karyawan yang bekerja secara masing-masing atau individu, khususnya pada divisi pengolahan. Sertifikasi ISCC juga telah diraih oleh PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru, yang menandakan bahwa PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru telah menjadi produsen yang memenuhi standart internasional.

Wawancara yang dilakukan bersama salah satu kepala karyawan yang berada di divisi pengolahan mendukung pernyataan tersebut yang mengatakan sebagai berikut :

“Kebun kita ini udah dapat sertifikasi dari pemerintah dek, seperti sertifikat RSPO, ISPO, ISCC, PROPER, terus ada banyak lagi dek, kita udah dapat itu semua. Jadi kalau untuk kinerja dan teamwork kita merasa udah cukup baiklah, dan itulah yang harus kita pertahankan sekarang ini.” (W.N, 13 November 2021).

Wawancara yang dilakukan bersama salah satu karyawan yang berada di divisi pengolahan juga memberikan pernyataan terkait, sebagai berikut :

“Menurut saya faktor terbesar agar kerjasamanya berhasil, ya pasti komunikasi. Soalnya kalau apa-apa dikomunikasikan, pastinya jadi lebih mudah. Ada yang mau istirahat sebentar terus dia gak bilang ke yang lainkan gak enak juga, yang lainkan juga mau istirahat, tapi kalau dia komunikasikan pasti yang lain akan backup kerjaannya. Keberadaan beliau (pimpinan karyawan) juga berpengaruh besar. Kalau beliau gak bisa ngasih arahan dengan benar pasti kerjaan ga akan terkontrol juga bang” (F.E, 13 November 2020).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim Pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, peneliti melihat adanya kerjasama tim yang baik. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang memiliki sikap kepedulian yang tinggi terhadap rekan kerjanya dengan cara saling membantu satu sama lain, saling bergotong-royong, serta mereka terlihat sangat antusias dalam melakukan pekerjaannya dengan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada. Kemudian diketahui juga bahwa perusahaan telah memperoleh sertifikasi PROPER tingkat biru, sertifikasi SNI dan sertifikasi ISCC yang dapat diartikan bahwa kerjasama tim mereka terbilang sudah cukup baik.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan berfokus pada identifikasi masalah serta penelitian ini terarah, maka peneliti membatasi permasalahan hanya sampai pada pembahasan mengenai kerjasama tim, serta identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini adalah untuk mengetahui sumbangsi dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim pada karyawan divisi pengolahan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim dan mengetahui hasil sumbangsi dari tiap faktor yang dilakukan pada karyawan divisi pengolahan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan memperdalam penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini bagi perusahaan adalah untuk dapat menjadi acuan agar menjaga konsistensi SDM yang dimiliki, terutama dalam hal kerjasama tim. Kemudian agar penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan mengenai pentingnya kerjasama tim di dalam suatu perusahaan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, tentu saja peran karyawan sangatlah penting. Karyawan dianggap sebagai Sumber daya manusia yang akan membantu tercapaian tujuan organisasi. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya baik fisik dan pikiran kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian, Hasibuan dalam (Onibala, Saerang, & Dotulong, 2017)

Sedangkan menurut KBBI Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga kantor, perusahaan, dan sebagainya dengan tujuan untuk mendapat gaji atau upah sebagai pekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan merupakan seseorang yang bekerja dengan menjual tenaga baik fisik dan juga pikiran kepada suatu perusahaan untuk mendapatkan upah sebagai kerja.

2. Jenis Karyawan

Menurut Faisal dalam (Onibala, Saerang, & Dotulong, 2017) mengatakan bahwa karyawan memiliki dua macam tipe :

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur/berkala. Termasuk ke dalam karyawan tetap adalah karyawan swasta, karyawan negeri dan penerima pensiun.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan yang berstatus tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja yang waktunya sudah ditentukan. Jehani (2010) mengemukakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.

B. Kerjasama Tim

1. Pengertian Kerjasama Tim

Pada dasarnya, karyawan yang bekerja di dalam sebuah organisasi adalah karyawan yang bekerja secara individu, namun dengan keinginan untuk mencapai hasil kinerja yang lebih baik, maka diperlukannya kerjasama antar karyawan yang tergabung dan terbentuk di dalam sebuah tim. Hal ini akan sangat mempengaruhi besarnya kemungkinan tercapainya target yang ingin di raih oleh organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Tim kerja juga merupakan hal yang berpengaruh besar dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Pekerjaan organisasi tidak akan berjalan dengan lancar dan mudah jika setiap karyawannya tidak mampu untuk bekerjasama secara selaras. Menurut Stephen dan Timothy dalam (Lawasi & Triatmanto, 2017) Kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usahanya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individualnya. Hal ini berarti bahwa setiap hasil kinerja yang diberikan oleh sebuah tim yang bekerja sama, akan jauh lebih besar hasilnya jika dibandingkan dengan hasil yang dilakukan secara individu.

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi, Tracy dalam (Lawasi & Triatmanto, 2017). Hal ini diperkuat oleh Andrew Carnegie dalam Kaswan (2018) yang menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kemampuan bekerjasama dalam mencapai visi dan juga misi bersama.

Adapun Menurut Manurung dalam (Widyaswari, Utami, & Ruhani, 2016) kerjasama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung didalamnya. Kerjasama tim juga merupakan bahan bakar yang memungkinkan seseorang dapat mencapai hasil yang luar biasa, Kaswan (2018).

Pada kerjasama tim, karyawan diharapkan mampu untuk saling membantu, bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan usaha, serta meningkatkan kemampuan individu, saling menyemangati, memotivasi, dan menggandakan usaha yang diperlukan di dalam kerjasamanya.

Selain itu, menurut *New American Webster's Dictionary* dalam Kaswan (2018), pengertian kerjasama tim atau *teamwork* tidak berbeda dengan *collaboration* atau kolaborasi.

Menurut Linden dalam Kaswan (2018), esensi kolaborasi ditunjukkan oleh kata itu sendiri. *Collaboration* adalah tentang *co-labor* (kerjasama), tentang *joint effort* (usaha bersama) dan *ownership* (kepemilikan). Di sini kolaborasi didefinisikan sebagai kolaborasi yang terjadi ketika orang dari organisasi (unit dalam organisasi) yang berbeda menghasilkan sesuatu secara bersama-sama melalui usaha, sumber daya, pengambilan keputusan bersama, dan berbagi kepemilikan produk atau jasa akhir.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan individual antar karyawan dalam melakukan kerjasama dengan baik yang saling berhubungan satu sama lain dalam mencapai visi dan misi, di dalamnya juga mengandung unsur kepercayaan, kejujuran, memotivasi, mendukung, menutupi kekurangan serta mampu bertanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Hackman dalam (Aziz, Sahra, & Budi, 2018), mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim yaitu :

a. Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

b. Pemimpin yang baik

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari anggota tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan bersama.

c. Tugas yang sesuai

Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.

d. Lingkungan yang saling mendukung

Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan bersama.

e. Bertanggung jawab

Setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.

f. Mampu berkomunikasi dengan baik

Setiap anggota tim harus mampu bekerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya kesalahan komunikasi dengan anggota tim yang lainnya.

g. Hubungan interpersonal

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

Selain itu Robbins dalam (Setiyanti, 2012) mengungkapkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kerjasama tim, yaitu :

a. Rasa saling percaya

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, agar terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya rasa percaya antar setiap anggota dan

menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.

b. Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, di mana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya. Pada setiap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

c. Realisasi diri

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, keterampilan dan sebagainya

d. Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya upaya untuk menerima perbedaan pendapat antar anggota kelompok.

Sementara menurut Robbins dan Judge (2012) dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*, mengatakan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim, yaitu :

- a. *Adequate resources*, (Sumber daya yang memadai)
- b. *Effective leadership*, (Kepemimpinan yang efektif)
- c. *A climate of trust, and* (Iklim kepercayaan, dan)
- d. *A performance evaluation and reward system that reflects team contributions.*
(Evaluasi kinerja dan sistem penghargaan yang mencerminkan kontribusi tim)

Berdasarkan teori yang diuraikan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim, yaitu adanya tujuan dan arah yang jelas, pemimpin yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, komunikasi yang baik, hubungan interpersonal, rasa saling percaya, adanya keterbukaan, realisasi diri serta saling ketergantungan antara individu dengan individu lainnya.

3. Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Untuk mengetahui kerjasama tim yang baik dan efektif, maka peneliti menetapkan beberapa ciri kerjasama tim menurut beberapa tokoh, sebagai berikut. Adapun ciri-ciri kerjasama tim menurut Davis dalam (Hidayat, Lubis, & Shabri, 2019) adalah sebagai berikut :

a. Tujuan yang sama :

Tim yang efektif harus memiliki tujuan dan semua anggota tim tahu benar dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

b. Antusiasme :

Anggota tim tidak merasa takut untuk mengeluarkan pendapatnya, mereka diberikan kesempatan untuk bisa menunjukkan pemikiran mereka sehingga kontribusi dan juga keterlibatannya di dalam organisasi bisa menjadi lebih optimal.

c. Peran dan tanggung jawab yang jelas :

Anggota tim harus mengetahui peran masing-masing agar tercipta tanggung jawab di dalam diri anggota tim secara individu.

d. Komunikasi yang efektif :

Dalam mencapai tujuan organisasi haruslah ada komunikasi yang efektif antar anggota di dalam tim.

e. Resolusi konflik :

Yaitu adanya kesepakatan dalam menyelesaikan konflik yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi,

f. *Share power* (pembagian kekuasaan) :

Setiap anggota tim perlu untuk diberikan kesempatan dalam menjadi pemimpin agar dapat menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki serta menciptakan rasa tanggung jawab saat mencapai tujuan yang ingin dituju.

Sedangkan menurut Parker dalam Kaswan (2018), ada dua belas ciri-ciri kerjasama, yaitu :

a. Visi dan misi terarah

Visi, misi, sasaran, atau tugas tim telah dijelaskan dan sekarang telah diterima oleh setiap anggota tim.

b. Informalitas

Iklim cenderung tidak resmi, nyaman, dan santai. Tidak ada ketegangan yang tampak atau tanda-tanda kebosanan dari anggota tim.

c. Partisipasi

Setiap anggota tim didorong untuk dapat berpartisipasi dalam diskusi.

d. Mendengarkan

Para anggota tim menggunakan teknik mendengarkan secara efektif seperti bertanya, *paraphrase*, dan merangkum untuk memperoleh ide-ide penting.

e. Ketidaksepakatan yang santun

Adanya ketidaksepakatan yang harus dihadapi dengan lebih santun agar tidak menyebabkan konflik yang jauh lebih besar antar anggota tim.

f. Keputusan secara konsensus

Perlunya pengambilan keputusan-keputusan penting setelah melakukan kesepakatan secara mendalam.

g. Komunikasi terbuka dan kepercayaan

Anggota tim merasa bebas mengekspresikan pendapatnya tentang tugas dan operasi kelompok, dibarengi dengan tingkat kepercayaan yang tinggi.

h. Peran dan penugasan pekerjaan yang jelas

Ada harapan yang jelas mengenai peran-peran yang dimainkan oleh setiap anggota tim. Ketika tindakan diambil, penugasan yang jelas diberikan, diterima, dan dilakukan. Pekerjaan didistribusikan secara adil diantara anggota tim.

i. Kepemimpinan bersama

Meskipun tim memiliki pemimpin formal, fungsi pemimpin berubah dari waktu ke waktu tergantung keadaan, kebutuhan kelompok dan keterampilan para anggota. Pemimpin formal memberi contoh perilaku yang benar dan membantu membangun norma yang positif.

j. Relasi eksternal

Tim melewatkan waktu mengembangkan hubungan eksternal yang penting, memobilisasi sumber daya, dan membangun kredibilitas, dan membangun kredibilitas dengan pemain-pemain penting di bagian lain organisasi.

k. Keragaman gaya

Tim memiliki *spektrum* yang luas mengenai jenis pemain tim, yang meliputi para anggota yang menekankan perhatian kepada tugas, penetapan sasaran, berfokus pada proses, dan pertanyaan-pertanyaan mengenai bagaimana tim itu berfungsi.

l. Swa-penilaian

Secara priodik, tim meneliti seberapa baik tim berfungsi dan apa yang mungkin mengganggu efektivitasnya.

Adapun menurut Dejanaz dalam (Aziz, Sahra, & Budi, 2018) ciri dari kerjasama tim merupakan :

a. Visi dan misi terarah

Kurang jelasnya tujuan dari suatu kumpulan kerja biasanya menjadi penyebab utama kegagalan tim. Saat Tujuan tim dikatakan dengan jelas pada masing-masing anggota, maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di waktu sulit, serta bagaimana menanggulangi halangan-halangan.

b. Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung

Untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun tim harus membubuhkan perhatian kepada kegunaan tim, peran anggota tim, tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam tim.

c. Dukungan yang kuat

Salah satu urusan yang dapat mengakibatkan kegagalan yaitu kurangnya dukungan secara organisasi terhadap anggota. Dukungan dalam format pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin adalah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja tim. Dukungan laksana ini memastikan bahwa masing-masing anggota bisa dengan bebas mengeksplorasi kemampuannya dalam memajukan tim secara terkoordinasi, tanpa mengakibatkan hambatan-hambatan yang terlampau berarti.

d. Hubungan internal yang positif

Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam tim yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir ke permukaan sebagai sikap yang buruk, kurangnya kepercayaan dan perebutan kekuasaan. Maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu tim.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Davis, Parker dan Dejanaz, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa ada beberapa ciri kerjasama tim yang baik dan efektif, yaitu adanya visi dan misi terarah untuk mencapai kesuksesan yang ingin di raih perusahaan, adanya antusiasme antar anggota tim, adanya peran dan tanggung jawab yang jelas yang diberikan pada seluruh anggota tim, adanya komunikasi yang efektif, serta adanya resolusi konflik dan pembagian kekuasaan yang harus dilakukan secara merata demi menciptakan kerjasama yang baik dan efektif.

4. Aspek-Aspek Kerjasama Tim

Menurut Hitt dalam (Aziz, Sahra, & Budi, 2018) mengutarakan aspek-aspek kerjasama tim sebagai berikut :

- a. Persetujuan umum dalam harapan tinggi untuk tim.
- b. Suatu komitmen untuk tujuan umum.
- c. Tanggung jawab diasumsikan untuk kerja yang harus dilakukan.
- d. Jujur dan komunikasi terbuka.
- e. Akses untuk informasi.
- f. Iklim kepercayaan.

- g. Perasaan umum bahwa seseorang dapat mempengaruhi apa yang terjadi.
- h. Dukungan untuk keputusan yang telah dibuat.
- i. Suatu pendekatan yang sama-sama untung untuk pengendalian konflik.
- j. Suatu fokus pada proses seperti hasil.

Adapun menurut Muhammad dalam (Aziz, Sahra, & Budi, 2018), terdapat lima aspek dalam kerjasama tim:

- a. Pimpinan yang baik.
Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.
- b. Tugas yang sesuai dengan kerjasama tim.
Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja secara individu.
- c. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan.
Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

Adapun menurut Dejanaz dalam (Aziz, Sahra, & Budi, 2018) ada beberapa aspek dalam kerjasama tim, yaitu :

1. Memahami tugas dan peran di dalam tim,
2. Saling percaya dan mendukung,
3. Mampu berpartisipasi di dalam tim,
4. Bertanggung jawab terhadap tim.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa, pemahaman terhadap tugas, peran, kepercayaan dan pemimpin yang baik merupakan aspek-aspek yang sangat penting dari kerjasama tim.

5. Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Terdapat beberapa jenis kerjasama tim, menurut Hariandja (2006), yaitu :

a. *Problem solving team*

Sebuah tim yang dibentuk dengan tujuan untuk mengatasi berbagai masalah yang muncul dan akan datang dengan tujuan untuk memperbaiki produktivitas. Selain dari pada itu, tim pemecah masalah juga bertugas mengidentifikasi berbagai masalah, mendiskusikan solusi dan melakukan tindakan pencegahan serta perbaikan.

b. *Self managed team*

Sebuah tim yang dibentuk dengan tujuan untuk memperbaiki suatu produktivitas dengan bertindak menggunakan wewenang mereka pada kelompok lain untuk mengatur cara atau metode kerja yang akan digunakan. Mereka juga merupakan tim yang bertanggung jawab dalam pembuatan keputusan atas suatu masalah.

c. *Cross functional team*

Sebuah tim yang dibentuk dengan tujuan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan-pekerjaan tertentu. Tim yang berwenang dalam perencanaan atau perubahan sistem kerja.

6. Indikator Kerjasama Tim

Menurut Sopiah dalam (Pratiwi & Nugrohoseno, 2014) mengatakan beberapa indikator kerjasama tim, adalah :

- a. Mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama,
- b. Menegakkan tujuan spesifik,
- c. Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar,
- d. Menghindari kemalasan social dan tanggung jawab,
- e. Kepemimpinan dan struktur,
- f. Mengembangkan kepercayaan timbal-balik yang tinggi.

Adapun indikator kerjasama tim menurut West (2002) dalam bukunya yang berjudul “Kerjasama yang Efektif” sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab, yaitu bertanggung jawab dan secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

Berdasarkan teori di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa ada beberapa indikator dalam kerjasama tim, yaitu terbuka dalam berkomunikasi, pengambilan keputusan yang kooperatif, suasana kepercayaan, rasa memiliki, keterampilan

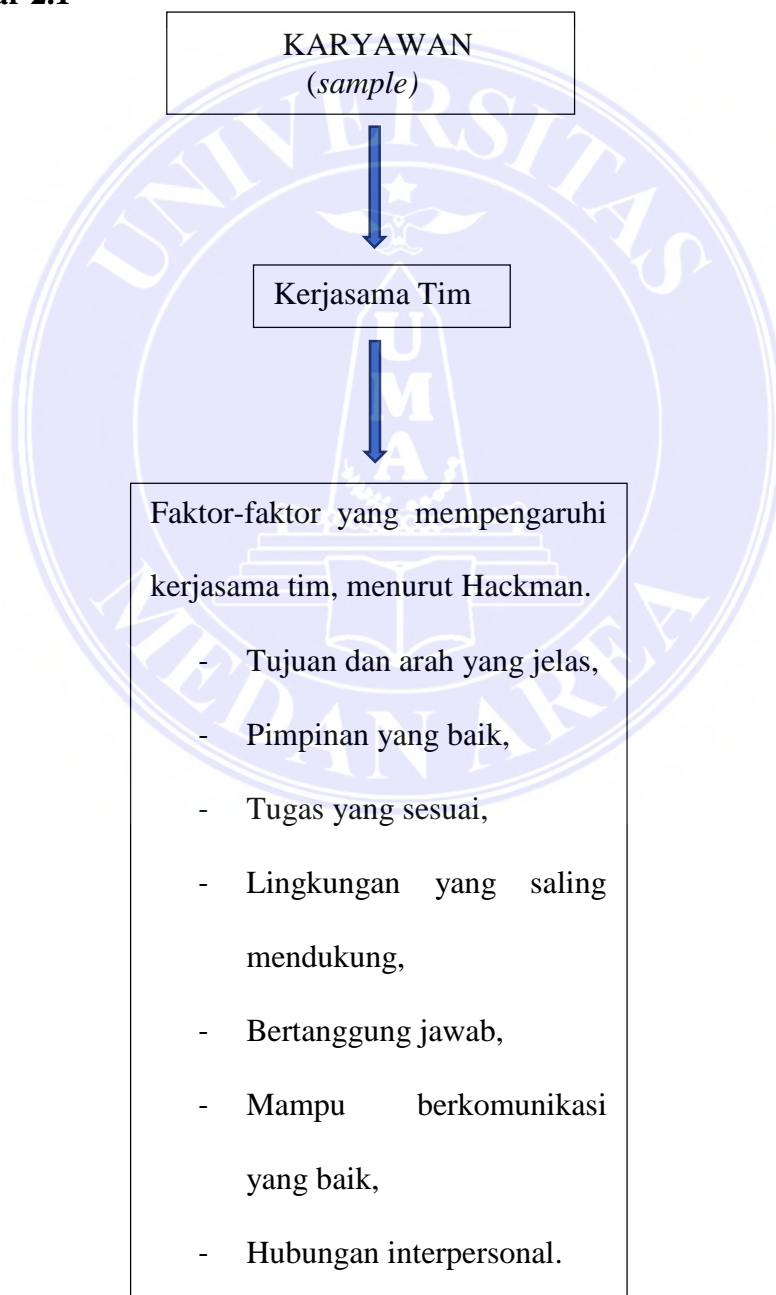
mendengar yang baik, partisipasi semua anggota, mempunyai komitmen terhadap tujuan, menegakkan tujuan secara spesifik, evaluasi kinerja dan sistem ganjar yang benar, menghindari kemalasan sosial, kepemimpinan, mengembangkan kepercayaan timbal balik yang tinggi, tanggung jawab, kontribusi serta penerahan kemampuan yang dilakukan secara maksimal.



C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian yang telah peneliti sampaikan di atas, peneliti akan membuat kerangka konseptual dalam penelitian ini dalam bentuk skema sebagai berikut :

Gambar 2.1



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini memiliki tipe penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai bentuk metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif atau statistik.

Penelitian ini menggunakan metode analisis faktor yang merupakan analisis statistik dengan tujuan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan dan meringkas faktor-faktor yang merupakan dimensi suatu variabel, definisi dan sebuah fenomena tertentu, (Sujarweni, 2015)

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti yaitu kerjasama tim yang berfokus pada fakto-faktor yang mempengaruhinya dengan meliputi :

1. Tujuan dan arah yang jelas,
2. Pimpinan yang baik,
3. Tugas yang sesuai,

4. Lingkungan yang saling mendukung,
5. Bertanggung jawab,
6. Mampu berkomunikasi yang baik
7. Hubungan interpersonal.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel penelitian lebih terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini untuk mengungkap faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru dengan berdasarkan faktor-faktor : tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, mampu berkomunikasi yang baik dan hubungan interpersonal.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang berada di divisi pengolahan dengan jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan tetap.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Mudrajad Kuncoro (2009) sampel adalah suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi tersebut.

Pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua, namun jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang, dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil keseluruhan populasi yang ada sebagai sampel, yaitu sampel sebanyak 45 karyawan yang berada pada divisi pengolahan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik *Total Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah keseluruhan populasi yang ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Djam'an Satori dan Aan Komariah (2011) pengertian teknik pengumpulan data merupakan pengumpulan data dalam penelitian ilmiah ialah prosedur sistematis untuk memperoleh data yang diperlukan.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Menurut Azwar (2015) karakteristik dari skala yaitu:

1. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkap atribut yang hendak diukur melainkan mengungkap indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan;
2. Dikarenakan atribut diungkap secara tidak langsung lewat indikator-indikator perilaku sedangkan indikator perilaku diterjemahkan dalam bentuk item-item, maka skala psikologi selalu banyak berisi item-item,

Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar atau salah. Semua jawaban dapat diterima sepanjang diberikan secara jujur dan sungguh-sungguh. Hanya saja jawaban yang berbeda juga diinterpretasikan secara berbeda. Adapun skala yang digunakan yaitu disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Hackman yang menyatakan faktor-faktor tersebut sebagai berikut : tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, mampu berkomunikasi yang baik, dan hubungan interpersonal.

Skala di atas menggunakan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk favourable dan unfavourable. Penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas

a) Validitas Alat Ukur

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuisisioner untuk melihat pertanyaan dalam kuisisioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan dalam mengambil data.

Menurut Wiratna Sujarweni (2015) di dalam bukunya menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Sementara menurut Hadi (2002) suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang sebenarnya harus diukur.

Menurut Wiratna Sujarweni, uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Product Moment* dari *Karl Person*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{(n \sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

xy = Jumlah perkalian antara skor variabel X dan skor variabel Y

x = Total skor variabel X

y = Total skor variabel Y

N = Jumlah subjek

b) Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responen dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Menurut Azwar (2004), menyatakan sebuah hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.

Wiratna Sujarweni (2015) mengatakan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $Alpha > 0,6$ maka hasilnya adalah reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* (Arikunto, 2006), yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

Tabel 3.1

Interpretasi Koefisien Reliabilitas Menurut Guilford

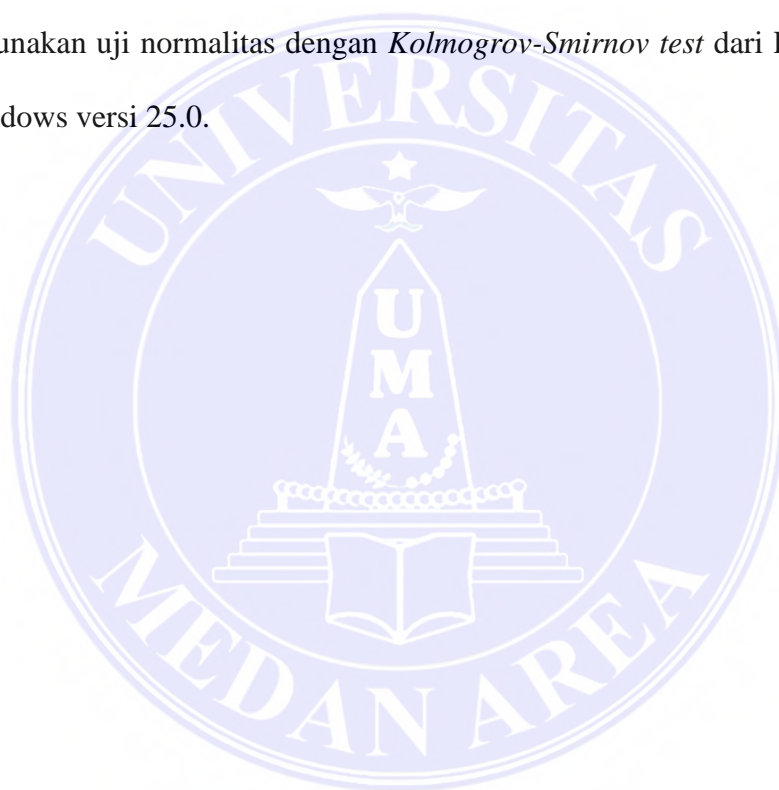
Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0,9	Sangat Reliabel
0,7 - 0,9	Reliabel
0,4 - 0,69	Cukup Reliabel
0,2 - 0,39	Kurang Reliabel
< 0,2	Tidak Reliabel

G. Analisis Data

Menurut Ardhana (2002) mengatakan bahwa analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Adapun Penelitian ini menggunakan statistik analisis faktor yang digunakan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan dan meringkas faktor-faktor yang merupakan dimensi suatu variabel, definisi dan sebuah fenomena tertentu, (Sujarweni, 2015). Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik *Factorial Analysis*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian telah menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normal sebaran dianalisis menggunakan formula *Kolmogrov-Smirnov*. Apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogrov-Smirnov test* dari Program SPSS for windows versi 25.0.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan kesimpulan dan juga pemberian saran yang akan disusun secara lebih mendalam. Pada bagian pertama akan diuraikan mengenai kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang sekiranya akan dapat digunakan oleh pihak-pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim, masing-masing faktor memiliki kontribusi yang berbeda-beda, di mana faktor tujuan dan arah yang jelas pengaruhnya terhadap kerjasama tim yaitu sebesar 0,835 atau 14%, faktor pimpinan yang baik yaitu sebesar 0,864 atau 14%, faktor tugas yang sesuai yaitu sebesar 0,854 atau 14%, faktor lingkungan yang saling mendukung yaitu sebesar 0,890 atau 15%, faktor bertanggung jawab sebesar 0,865 atau 15%, faktor mampu berkomunikasi yang baik yaitu sebesar 0,786 atau 13% dan faktor hubungan interpersonal yaitu sebesar 0,877 atau 15%.
2. Total butir pernyataan yaitu sebanyak 48 butir pernyataan dengan total valid yaitu sebanyak 40 pernyataan dengan koefisien validitas yang bergerak dari nilai $r_{bt} = 0,332$ sampai dengan $r_{bt} = 0,718$. Hasil reliabilitas yang diperoleh berdasarkan uji reliabilitas menggunakan formula *Cronbach*

Alpha terhadap butir pernyataan yaitu memiliki koefisien indeks reliabilitas sebesar 0,930, yang berarti bahwa alat ukur tersebut handal untuk dipakai dan reliabilitasnya tergolong tinggi.

3. Perolehan hasil analisis faktorial didapatkan bahwa kontribusi tertinggi pengaruhnya terhadap kerjasama tim pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang berada pada divisi pengolahan yaitu, faktor lingkungan kerja yang saling mendukung dengan hasil persentase sebesar 0,890 atau 15% serta yang memiliki pengaruh terendah yaitu faktor mampu berkomunikasi yang baik dengan perolehan persentase sebesar 0,786 atau 13%.

B. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan di atas, maka berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti, diantaranya yaitu :

1. Perusahaan

Bagi instansi perusahaan diharapkan untuk tetap menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki dengan tetap menjaga keseimbangan dari berbagai macam faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yang dinilai sudah cukup baik dan berkualitas. Perusahaan juga disarankan agar dapat memberikan pelatihan komunikasi yang baik terhadap karyawan yang dimiliki, khususnya pada karyawan pada divisi pengolahan untuk meningkatkan kemampuan berkomunikasi mereka agar terjadi peningkatan kerjasama tim yang jauh lebih memuaskan atau maksimal.

2. Karyawan

Bagi karyawan diharapkan agar dapat meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi dengan cara mengikuti pelatihan tentang komunikasi yang baik, kemudian diharapkan agar karyawan meningkatkan kemampuan dalam berbicara dengan menggunakan bahasa yang mudah dan jelas untuk dipahami, membuat sebuah obrolan di luar jam kerja atau diskusi antar rekan kerja agar terbiasa dalam berkomunikasi, serta menjadi pendengar yang baik agar dapat dengan mudah memahami maksud dari rekan kerja yang lain saat sedang berkomunikasi.

3. Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin melakukan suatu penelitian tentang Kerjasama Tim, diharapkan agar memperbanyak referensi yang dimiliki dan semoga penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi yang dapat digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, A., Sahra, A., & Budi, N. F. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada PT.X. *Jurnal Psikologi Islam*, 47-57.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Eka, M., Andi, F., Hadi, K. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember.
- Habibie, A., Musriha., & Negoro, B. (2017). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. GEO Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark Universitas Bhayangkara*, 39-50
- Hariandja, M. T. (2006). *Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, S., Lubis, R., & Shabri. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT.Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 90-100.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3*. Penerbit Erlangga
- Kusuma, L. P., & Susante, J. (2018). Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 419-424.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 48-57.

- M.M, Kaswan. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: ALFABETA,cv.
- Onibala, A., Saerang, I., & Dotulong, L. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM . *Jurnal EMBA*, 380-387.
- Paskahwati, I. P., & Soerjoatmodjo, W. L. (2018). Pentingnya Kerjasama Tim.
- Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson Education.
- Salas, Eduardo & Frush, Karen. 2013. *Improving Patient Safety Through Teamwork And Team Training*. New York: Oxford University Press.
- Sarjana, Sri. (2014). Kontribusi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Etika Kerja Guru. *Jurnal Paedagogia*, 78-93.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun Kerja Sama Tim (Kelompok). *Jurnal Stie Semarang*, 64-65.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- West, M. (2002). *Kerjasama Kelompok Yang Efektif*. Jakarta: Kanisius.





LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

Skala Kerjasama Tim

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Bapak dan Ibu diPerusahaan:

Nama (Inisial) :
 Usia :
 Jenis Kelamin : P / L
 Devisi/unit :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bapak dan Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
 S = Bila meraa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
 TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan
 STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Bapak dan Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan memiliki visi dan misi yang hendak dicapai.				

Tanda ceklis (√) menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

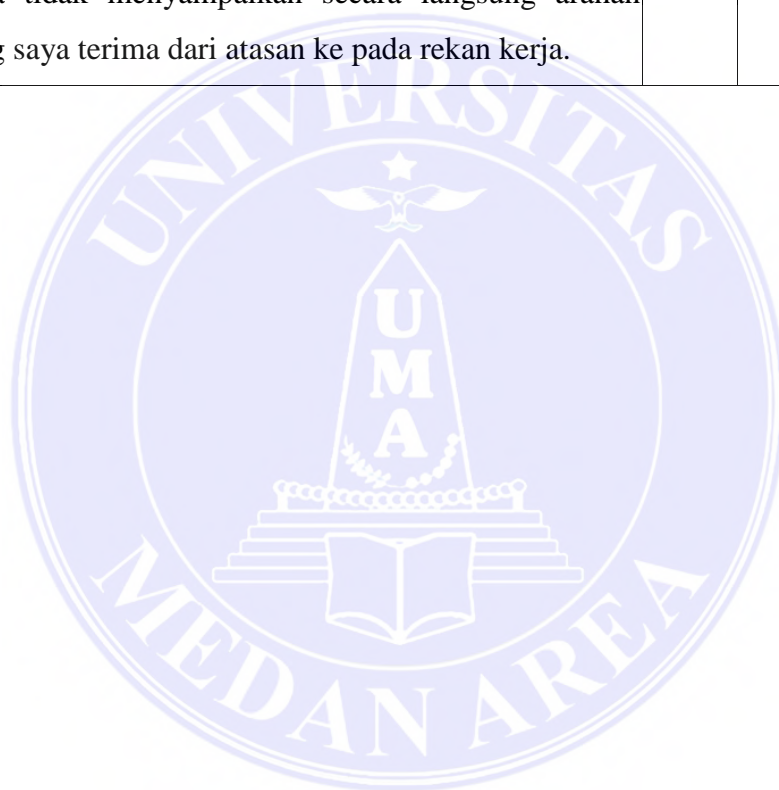
ANGKET KERJASAMA TIM

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan memiliki visi dan misi yang hendak dicapai.				
2.	Atasan selalu menghimbau agar saya dan anggota tim menjadi lebih akrab.				
3.	Atasan pernah mengajak saya saat akan berkunjung ke divisi yang berbeda.				
4.	Saya dan rekan kerja selalu melakukan yang terbaik saat bekerja.				
5.	Saya selalu menyapa dan tersenyum ke pada rekan kerja yang saya temui.				
6.	Saya dan rekan kerja selalu berdiskusi saat mencari solusi.				
7.	Saya dan anggota tim selalu terima apabila diberikan tugas yang banyak.				
8.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
9.	Saya akan menyampaikan secara langsung arahan yang saya terima dari atasan ke pada rekan kerja.				
10.	Saya akan menyemangati rekan kerja yang kekurangan motivasi saat bekerja.				
11.	Saya akan mengucapkan selamat kepada rekan kerja yang berprestasi.				
12.	Perusahaan tidak memiliki visi dan misi yang hendak dicapai.				
13.	Atasan jarang menghimbau agar saya dan anggota tim menjadi lebih akrab.				
14.	Atasan tidak pernah mengajak saya saat akan berkunjung ke divisi yang berbeda.				

15.	Saya dan rekan kerja jarang melakukan yang terbaik saat bekerja.				
16.	Saya kurang berusaha memahami perasaan rekan kerja saya.				
17.	Saya dan rekan kerja jarang berdiskusi saat mencari solusi.				
18.	Saya dan anggota tim akan mengeluh saat diberikan tugas yang banyak.				
19.	Saya jarang menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
20.	Saya jarang menggunakan bahasa yang mudah untuk dipahami oleh rekan kerja dalam menyampaikan informasi.				
21.	Saya jarang menyemangati rekan kerja yang kekurangan motivasi saat bekerja.				
22.	Saya tidak akan mengucapkan selamat kepada rekan kerja yang berprestasi.				
23.	Perusahaan menentukan standar pekerjaan yang tinggi untuk dicapai oleh karyawan.				
24.	Atasan selalu mengingatkan saya dan anggota tim agar dapat bekerja secara bersama-sama.				
25.	Atasan memperkenalkan saya dan rekan kerja yang lain ke pada divisi yang berbeda.				
26.	Saya selalu antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan.				
27.	Saya selalu mencoba membantu rekan kerja yang kesulitan.				
28.	Saya dan anggota tim mampu mengatasi konflik yang sering terjadi.				
29.	Saya selalu mengakui kesalahan dalam melakukan pekerjaan.				

30.	Saya bersedia melakukan pekerjaan apa saja yang diberikan.				
31.	Saya akan berbicara dengan keras dan jelas ketika menyampaikan informasi.				
32.	Saya akan tetap membantu rekan kerja yang kesulitan saat sedang di luar kantor.				
33.	Saya dan rekan kerja akan saling mengingatkan terhadap resiko pekerjaan.				
34.	Perusahaan tidak menentukan standar pekerjaan yang harus dicapai oleh karyawan.				
35.	Atasan jarang mengingatkan saya dan anggota tim agar bekerja secara bersama-sama.				
36.	Atasan tidak memperkenalkan saya dan rekan kerja yang lain ke pada divisi yang berbeda.				
37.	Saya kurang antusias dalam mengerjakan tugas yang diberikan.				
38.	Saya tidak pernah mencoba membantu rekan kerja yang kesulitan.				
39.	Saya dan anggota tim kurang mampu mengatasi konflik yang sering terjadi.				
40.	Saya jarang mengakui kesalahan yang dilakukan dalam pekerjaan.				
41.	Saya terkadang menolak melakukan pekerjaan yang diberikan.				
42.	Saya akan menurunkan suara dan bergumam ketika menyampaikan informasi kepada anggota tim lain.				
43.	Saya tidak peduli dengan rekan kerja yang kesulitan saat sedang di luar kantor.				
44.	Saya dan rekan kerja tidak saling mengingatkan terhadap resiko pekerja.				

45	Saya selalu berusaha memahami perasaan rekan kerja saya.				
46	Saya akan menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh rekan kerja dalam menyampaikan informasi.				
47	Saya jarang menyapa dan tersenyum ke pada rekan kerja yang saya temui.				
48	Saya tidak menyampaikan secara langsung arahan yang saya terima dari atasan ke pada rekan kerja.				





LAMPIRAN B

DISTRIBUSI SKALA KERJASAMA TIM

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
7	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
12	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
25	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
32	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
33	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3
36	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
37	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3



LAMPIRAN C
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ITEM SKALA
KERJASAMA TIM

Reliability

Scale: Kerjasama Tim

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,27	,539	45
aitem_2	3,24	,484	45
aitem_3	3,07	,393	45
aitem_4	3,20	,405	45
aitem_5	3,13	,505	45
aitem_6	3,24	,435	45
aitem_7	2,93	,539	45
aitem_8	3,16	,367	45
aitem_9	3,13	,405	45
aitem_10	3,13	,457	45
aitem_11	3,22	,471	45
aitem_12	3,31	,468	45
aitem_13	3,16	,520	45
aitem_14	3,18	,490	45
aitem_15	3,16	,475	45
aitem_16	3,09	,633	45
aitem_17	3,13	,588	45
aitem_18	3,16	,638	45
aitem_19	3,18	,535	45
aitem_20	3,13	,548	45
aitem_21	3,24	,570	45
aitem_22	3,22	,517	45

aitem_23	3,04	,601	45
aitem_24	3,20	,457	45
aitem_25	3,09	,417	45
aitem_26	3,11	,383	45
aitem_27	3,13	,344	45
aitem_28	3,16	,424	45
aitem_29	2,96	,601	45
aitem_30	3,13	,457	45
aitem_31	2,84	,706	45
aitem_32	3,09	,468	45
aitem_33	3,07	,495	45
aitem_34	3,09	,557	45
aitem_35	3,20	,548	45
aitem_36	3,07	,447	45
aitem_37	3,20	,457	45
aitem_38	3,20	,457	45
aitem_39	3,20	,505	45
aitem_40	3,09	,468	45
aitem_41	3,16	,424	45
aitem_42	2,82	,535	45
aitem_43	3,09	,557	45
aitem_44	3,00	,707	45
aitem_45	3,11	,487	45
aitem_46	3,20	,405	45
aitem_47	3,13	,588	45
aitem_48	3,07	,580	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	146,87	131,664	,524	,928
aitem_2	146,89	132,737	,490	,928
aitem_3	147,07	134,973	,362	,929
aitem_4	146,93	133,745	,484	,928
aitem_5	147,00	130,864	,634	,927
aitem_6	146,89	131,101	,718	,927
aitem_7	147,20	132,527	,452	,929
aitem_8	146,98	132,795	,652	,928
aitem_9	147,00	132,818	,585	,928
aitem_10	147,00	132,182	,575	,928
aitem_11	146,91	133,492	,434	,929
aitem_12	146,82	130,968	,677	,927
aitem_13	146,98	131,568	,553	,928

aitem_14	146,96	131,725	,575	,928
aitem_15	146,98	131,113	,653	,927
aitem_16	147,04	128,543	,661	,927
aitem_17	147,00	129,545	,639	,927
aitem_18	146,98	128,068	,690	,926
aitem_19	146,96	130,680	,611	,927
aitem_20	147,00	131,636	,517	,928
aitem_21	146,89	132,783	,405	,929
aitem_22	146,91	131,265	,582	,927
aitem_23	147,09	135,128	,211	,931
aitem_24	146,93	133,155	,481	,928
aitem_25	147,04	135,998	,233	,930
aitem_26	147,02	136,749	,172	,930
aitem_27	147,00	134,909	,427	,929
aitem_28	146,98	133,704	,464	,929
aitem_29	147,18	137,649	,030	,933
aitem_30	147,00	132,500	,544	,928
aitem_31	147,29	128,574	,585	,927
aitem_32	147,04	134,225	,368	,929
aitem_33	147,07	133,882	,376	,929
aitem_34	147,04	133,180	,385	,929
aitem_35	146,93	130,064	,646	,927
aitem_36	147,07	133,700	,439	,929
aitem_37	146,93	132,564	,538	,928
aitem_38	146,93	134,518	,350	,929
aitem_39	146,93	132,836	,460	,928
aitem_40	147,04	135,407	,258	,930
aitem_41	146,98	135,295	,300	,930
aitem_42	147,31	134,719	,276	,930
aitem_43	147,04	134,180	,306	,930
aitem_44	147,13	136,709	,074	,933
aitem_45	147,02	135,068	,277	,930
aitem_46	146,93	135,155	,332	,929
aitem_47	147,00	132,000	,451	,929
aitem_48	147,07	131,791	,474	,928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
150,13	138,436	11,766	48



LAMPIRAN D
HASIL ANALISIS FAKTORIAL

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,892
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	241,533
	df	21
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Tujuan dan arah yang jelas	1,000	,698
Pimpinan yang baik	1,000	,746
Tugas yang sesuai	1,000	,730
Lingkungan yang saling mendukung	1,000	,792
Bertanggung jawab	1,000	,749
Mampu berkomunikasi yang baik	1,000	,618
Hubungan Interpersonal	1,000	,770

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

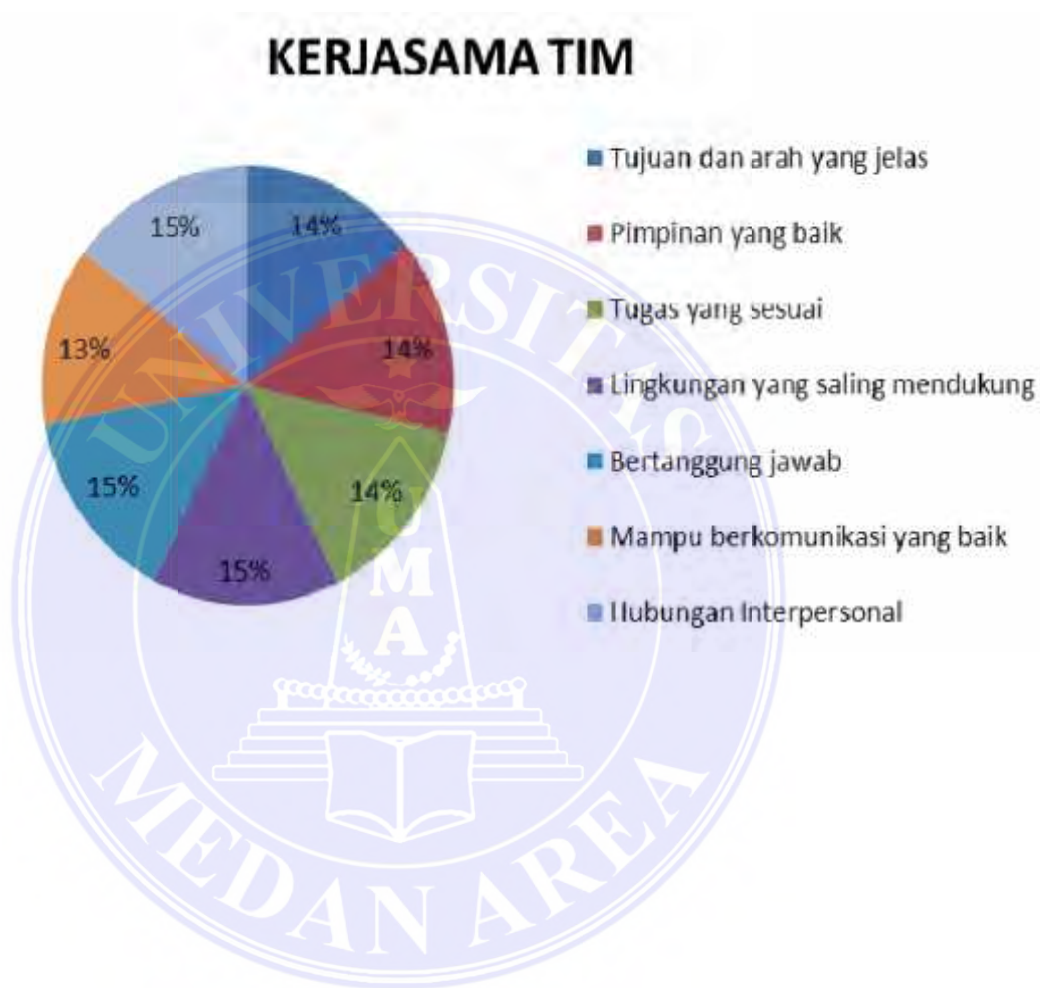
Componen t	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	5,103	72,903	72,903	5,103	72,903
2	,575	8,210	81,113		
3	,439	6,276	87,389		
4	,271	3,871	91,260		
5	,258	3,691	94,951		
6	,213	3,042	97,993		
7	,140	2,007	100,000		

Component Matrix^a

	Component
	1
Tujuan dan arah yang jelas	,835
Pimpinan yang baik	,864
Tugas yang sesuai	,854
Lingkungan yang saling mendukung	,890
Bertanggung jawab	,865
Mampu berkomunikasi yang baik	,786
Hubungan Interpersonal	,877

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.










Annex to the certificate:
Sustainable materials handled by the certified site
 (This annex is only applicable for material handled under the scopes: farm/plantation, point of origin, central office (farm/plantation or point of origin), first gathering point, processing unit (any type) but **not** for material that is only traded and/or stored)
 This annex is only valid in connection with the certificate:
EU-ISCC-Cert-DE100-12792220 issued on 25. September 2020

Input material	Output material	GHG values ¹	ISCC EU waste process applied ²	SAI/FSA ³
-	Palm Fatty Acid Distillate (PFAD)	2	yes	-
Palm kernel	Palm kernel oil (PKO)	2	no	-
Crude oil (palm)	Refined oil (palm)	2	no	-
Crude oil (palm)	Olein (palm)	2	no	-
Crude oil (palm)	Stearin (palm)	2	no	-
Crude oil (palm)	Palm Fatty Acid Distillate (PFAD)	2	no	-
Palm kernel oil (PKO)	Refined oil (palm)	2	no	-
Palm kernel oil (PKO)	Olein (palm)	2	no	-
Palm kernel oil (PKO)	Stearin (palm)	2	no	-
Palm kernel oil (PKO)	Palm Fatty Acid Distillate (PFAD)	2	no	-

1) 1: Default value
 2: Actual value
 3: NUTS 2 value or "NUTS2-equivalent" value. A "NUTS2-equivalent" value is a GHG value for cultivation in a "NUTS2-equivalent" region of a country outside the European Union (values are implemented by the European Commission). Option 3 is only applicable for the level of cultivation, i.e. for first gathering points, farm/plantations, central offices (group of farms or independent smallholders).

2) Yes: The raw material meets the definition of waste or residue according to the RED, i.e. it was not intentionally produced and not intentionally modified, or commercialised, or discarded, to meet the definition of waste or residue.
 No: The raw material complies with the sustainability criteria according to Art. 17 (3), (4) and (5) RED.

3) Farm Sustainability Assessment (FSA) was developed by the Sustainable Agriculture Initiative (SAI)
 SAI Silver Compliance: ISCC Compliant material can be claimed as "Equivalent to FSA 3 1 Silver"
 SAI Gold Compliance: ISCC Compliant material incl. add-on SAI Gold can be claimed as "Equivalent to FSA 3 1 Gold"

The issuing Certification Body is responsible for the accuracy of this document.
 Version / Date: 2 (1 adjustment) / 23. October 2020




Page 1 of 1





LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN PENELITIAN





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Salimbudj Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 📠 (061) 8226331 Medan 2012
Website: www.uma.ac.id ✉ E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 543 /FPSI/01.11/XI/2020 Medan, 2 November 2020
 Lampiran :-
 Hal : Survey Untuk Pra Penelitian

**Yth. Bapak Manager Kebun/PKS PTP Nusantara V
Sei Sungai Pagar Pekanbaru
Di
Tempat**


Dengan hormat,
 Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Muhammad Andrian
 NPM : 178600226
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan Survey Awal di PTP Nusantara V Sei Sungai Pagar Pekanbaru, guna penyusunan skripsi dengan judul : **"Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sungai Pagar Pekanbaru."**


Perlu kami informasikan bahwa Survey Awal dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.



Bid. Akademik,
 Diah Khatun, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
 FAKULTAS PSIKOLOGI

Terselamatkan :
 - Mahasiswa Pts
 - Skripsi



Nomor : U-5.SPA/XI/56 /XII/2020
Lamp - -

Sei Pagar, 21 Desember 2020

Kepada Yth :
- Wakil Bidang Akademik
Universitas Medan Area
Di- Tempat

Hai Permohonan Survey Pra Penelitian.


Sesuai Surat Wakil Bidang Akademik Universitas Medan Area No : 542, 543, 544, 545, 546/FPSI/01.11/XI/2020 tanggal 02 November 2020 hal Permohonan Survey Pra Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen Kebun Sei Pagar dapat menyetujui nama sebagai berikut :


No	NPM	Nama	Program Studi	Keterangan
1	178600203	Sandy Aditya Pradana	Ilmu Psikologi	
2	178600226	Muhammad Andrian	Ilmu Psikologi	
3	178600253	Muhammed Farid Erdin	Ilmu Psikologi	
4	178600247	Wawan Nataneel	Ilmu Psikologi	
5	178600200	Adelia Anggraeni Nasution	Ilmu Psikologi	

Ketentuan yang harus dipenuhi peserta adalah :

1. Segala biaya yang timbul selama melakukan Prakeras tersebut ditanggung sendiri oleh peserta.
2. Peserta agar menaati ketentuan yang berlaku di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Pagar termasuk kerahasiaannya.
3. Peserta agar menerapkan Protokol Covid-19 pada saat pengambilan data.
4. Data yang diperoleh hanya dipergunakan untuk kepentingan ilmiah pada Institut terkait.
5. Jika pada saat melakukan pengambilan data terjadi kecelakaan terhadap peserta didalam maupun diluar Perusahaan, tidak menjadi tanggung jawab PT. Perkebunan Nusantara V.

Demikian disampaikan agar maklum.


 Kebun Sei Pagar
 PJ. Manajer
Choiri



Tembusan :
- Asip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kesatri Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7390198, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: uni_medan@uma.ac.id

Nomor : 511/FPSU/01.10/V/2021
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 24 Mei 2021

Yth. Pimpinan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	Muhammad Andrian
NPM	178600206
Program Studi	Ilmu Psikologi
Fakultas	Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar. PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim Pada Karyawan Di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.





Wakil Dekan Bidang Akademik,

Chelli Alifia S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



SURAT KETERANGAN

Nomor : U-5.SPA/SKT/48/VI/2021 Sel Pagar, 04 Juni 2021

Lamp : -

Kepada Yth:

Wakil Bidang Akademik
Universitas Medan Area
Di- Tempat.

Hal : Telah Selesai Melakukan Penelitian



Sesuai Surat Wakil Bidang Akademik Universitas Medan Area No: 511/FPSI/01.10/V/2021 tanggal 24 Mei 2021 hal Telah Selesai Melakukan Penelitian, bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya Manajemen Kebun Sei Pagar dapat menyetujui nama sebagai berikut:

Nama	: Muhammad Andrian
No. Pokok Mahasiswa	: 178600226
Fakultas Psikologi	: Psikologi
Program Studi	: Psikologi
Universitas	: Medan Area

Benar telah selesai melakukan Pengambilan Data di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru pada tanggal 30 Mei s/d 04 Juni 2021 dengan judul skripsi "Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim Pada Karyawan Di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru".

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.


 Choiri


AKHLAK- Amanah, Kompeten, Harmonis, loyal, Adaptif, Kolaboratif











UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/21

LAMPIRAN H

PENDIDIKAN KARYAWAN



PELAKSANA PKS SEI PAGAR

NOMOR			N a m a	Pendidikan	P	W
Urut		Register				

DIVISI PENGOLAHAN

1	5003426	11951071013103	SYAMSUHER I	S.M.E.A	1	0
2	5003416	05920972013071	RISWAN PURBA	S.T.M	1	0
3	5005017	09010975013170	SOEHARNO	S.M.A	1	0
4	5005149	03010381013167	JALIL HARIDSYAH	S.M.K	1	0
5	5003413	195117201311	RUDI HARTON	S.T.M	1	0
6	5007279	103078201317	MARIHOT NAIN	SMU	1	0

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)13/12/21

10	5004607	119507750131 21	AMARIS	S.T.M	1	0
7	5003402	195096801309	NUSIRWAN RASYID	S.T.M	1	0
8	5005074	120402750131 77	HABIB	S.M.A	1	0
9	5003417	079212660130 72	SYAHDANIL AFFANDI	S.T	1	0
11	5005147	079206700130 73	NGADI	SD	1	0
12	5003456	129903770131 52	AFRIANTO TARIHORAN	S.M.A	1	0
13	5005144	019805720131 48	NGADIONO	S.T.M	1	0
14	5003335	030104740131 63	SAHRIL	S.M.A	1	0
15	5002107	039010680130 56	MUSIDIN SARAGIH	S.T.M	1	0
16	5007373	5070183006980	ZULFADLI M. NUR	S.T.M	1	0
17	5005148	100004800131 54	ROCHMANT O	S.T.M	1	0
19	5009020	120405830131 79	BOBBY HARIADI	S.M.K	1	0
18	5004598	030110690131 61	HIDAYATSY A H POHAN	S.M.E.A	1	0
20	5005145	119511750131 19	ERLANGGA PRASETIO	S.T.M	1	0
21	5002164	069601750131 31	HERKULES PANJAITAN	S.T.M	1	0
22	5007224	1070284002248	ANDI RONGG	SI	1	0
23	5003337	049704680131 37	TUMBUR SIAHAAN	S.M.P	1	0
24	5003418	119508670130 88	NAMZAH	S.D	1	0
25	5003457	069609690131 26	SAKIMIN	S.D	1	0
26	5003415	049711710131 39	AHMAD JOHAN	M.A.N	1	0

27	5003414	019808660131 46	SULAIMAN NASUTION	S.M.A	1	0
28	5012165	110701830022 46	RAHIMI	S.M.A	1	0
29	5001154	049401700130 79	SUBEKTI	S.M.A	1	0
30	5003304	049712770131 44	PARSAN	S.M.P	1	0
31	5003338	119512700131 00	USMAN LUBIS	S.T.M	1	0

32	5004869	098017600208	ANTON TARIGAN	SMK	1	0
33	5003559	030111680131 60	IRSAN LUBIS	S.M.A	1	0
34	5001432	049403710130 80	SISWANTO	S.M.A	1	0
35	5003303	049709700131 38	MULYONO	S.D	1	0
36	5002170	119503700130 95	SYAHFERIZAL TANJUNG	S.T.M	1	0
37	5003305	059310670130 76	SYAWALUDDIN	S.M.A	1	0
38	5004868	019811660131 47	ERMAN SUWARDI	S.M.A	1	0
39	5003336	099607690131 35	MONANG PASARIBU	S.M.A	1	0
40	5004872	030104680131 59	TUMPAK A. MANURUNG	S.M.A	1	0
41	5002173	119501700130 94	RIANDI	S.T.M	1	0
42	5009019	020406830022 14	ADE PRATAMA	S.M.K	1	0
43	5001127	088607660130 31	IDAL BATUBARA	S.T.M	1	0
44	5004867	049703760131 43	DIDIT MARDIYANTO	S.M.A	1	0
45	5005128	020110760131 57	SAFRIZAL	S.M.A	1	0
46	5007078	706088200319	LUKMAN NUR	SMK	1	0
47	5004585	030101750131 64	ABDUL RAHIM	S.M.A	1	0
48	5001120	049404730130 82	DARMAYADI SITORUS	S.M.A	1	0



STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN DI PTP NUSANTARA V KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU

STUDY IDENTIFICATION OF FACTORS THAT AFFECT TEAMWORK IN EMPLOYEES AT PTP NUSANTARA V KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU

Andy Chandra⁽¹⁾ & Muhammad Andrian⁽²⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

E-mail: andychandrampsi@yahoo.co.id & mhdandrian99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan dan meringkas faktor-faktor yang merupakan dimensi suatu variabel, definisi dan sebuah fenomena tertentu dengan menggunakan kerjasama tim sebagai variabel utamanya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 45 karyawan yang berada pada divisi pengolahan dengan menggunakan teknik *total sampling*. Penyebaran kuisioner pada penelitian ini dilakukan kepada seluruh responden sebanyak 45 responden dengan menggunakan skala *Likert* yang telah disusun berdasarkan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim, yaitu tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, mampu berkomunikasi dengan baik dan hubungan interpersonal. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktorial. Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor Kerjasama Tim pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru didapatkan kontribusi faktor tujuan dan arah yang jelas pengaruhnya terhadap Kerjasama Tim sebesar 0,835 atau 14%, pimpinan yang baik sebesar 0,864 atau 14%, tugas yang sesuai sebesar 0,854 atau 14%, faktor lingkungan yang saling mendukung sebesar 0,890 atau 15%, faktor bertanggung jawab sebesar 0,865 atau 15%, faktor mampu berkomunikasi dengan baik sebesar 0,786 atau 13% dan faktor hubungan interpersonal sebesar 0,877 atau 15%.

Kata Kunci: Kerjasama Tim

Abstract

This study aims to identify the contribution of various factors that affect teamwork in employees at PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. The number of populations and samples used in this study is as many as 45 employees who are in the processing division using total sampling techniques. The dissemination of questionnaires in this study was conducted to all 45 respondents using the Likert scale that has been compiled based on factors that affect teamwork, namely clear goals and directions, good leadership, appropriate tasks, a supportive environment, responsible, able to communicate well and interpersonal relationships. The data analysis method used in this study is Factorial Analysis. Based on the results of the analysis of teamwork factors on employees at PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru obtained contributions of objective factors and clear direction of influence on TeamWork of 0.835 or 14%, 0.864 or 14%, appropriate tasks of 0.854 or 14%, environmental factors that support each other by 0.890 or 15%, responsible factors of 0.865 or 15%, factors were able to communicate well by 0.786 or 13% and interpersonal relationship factors of 0.877 or 15%.

Keywords: Teamwork

How to Cite: Andrian, Muhammad. 2021, Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*, Vol (No):

Muhammad Andrian, Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan yang dimiliki dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat berperan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Terutama dalam hal memenuhi serta mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Tentunya perusahaan juga harus mempertimbangkan bagaimana memanfaatkan SDM yang ada secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hal ini dapat dilakukan dengan membentuk sebuah kerjasama tim yang disusun oleh perusahaan guna mempermudah pencapaian dan kesuksesan yang ingin di tuju. Menurut Sastra (Paskahwati & Soerjoatmodjo, 2018) keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai target dan visi bergantung pada kerja sama tim.

Kerjasama tim dapat dibentuk atas dasar dari kebutuhan yang diperlukan oleh perusahaan dan pribadi individu, guna menciptakan efisiensi saat bekerja. Kerjasama tim memiliki banyak dampak positif bagi karyawan, salah satunya adalah dengan tujuan yang memudahkan pekerjaan terselesaikan. Artinya, ketika salah satu anggota tim menghadapi tantangan yang lebih sulit, maka individu

tersebut harus dapat mengandalkan timnya. Tantangan yang dihadapi satu karyawan akan terasa jauh lebih berat jika dibandingkan saat dihadapi oleh banyak karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapatnya Stephen dan Timothy (Lawasi & Triatmanto, 2017) Kerjasama tim adalah kelompok yang usahanya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individualnya.

Menurut Andrew Carnegie (Kaswan, 2018) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kemampuan bekerjasama dalam mencapai visi dan juga misi bersama. Pada kerjasama tim, karyawan diharapkan mampu untuk saling membantu, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan usaha, meningkatkan kemampuan individu, saling memberikan dorongan memotivasi, dan menggandakan usaha yang diperlukan di dalam kerjasamanya.

Adapun menurut Burn (Eka Muhti, Sunaryo, & Khoirul, 2017) mengatakan bahwa tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, di mana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi. Sedangkan menurut Dewi (Kusuma & Susante, 2018) mengatakan kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik.

Kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengoordinasi kerja mereka untuk

tujuan tertentu, Habibie, Musriha & Negoro (2017). Menurut Amirullah (2015) kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat teamwork lebih menguntungkan dari pada individu.

Davis (Hidayat, Lubis, & Shabri, 2019) mengatakan bahwa tim yang baik hendaknya mempunyai ciri, adapun diantaranya, yaitu: tujuan yang sama, antusiasme, peran dan tanggung jawab yang jelas, komunikasi yang efektif, resolusi konflik, *share power*. Menurut Parker (Kaswan, 2018) ada dua belas ciri-ciri kerjasama tim, yaitu: visi-misi terarah, informalitas, partisipasi, mendengarkan, ketidaksepakatan yang santun, keputusan secara konsensus, komunikasi terbuka dan kepercayaan, peran dan tanggung jawab yang jelas, kepemimpinan bersama, relasi eksternal, keragaman gaya, dan swa-penilaian. Sedangkan menurut Dejanaz (Aziz, Sahra, & Budi, 2018) ciri-ciri kerjasama tim, yaitu: Visi-misi terarah, struktur tim atau kelompok yang mendukung, dukungan organisasi yang kuat, dan hubungan internal yang positif.

Untuk memperoleh keberhasilan dalam sebuah kerjasama tim, maka setiap anggota tim perlu memperhatikan berbagai macam faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama mereka. Adapun beberapa faktor tersebut menurut Robbins (Setiyanti, 2012) yaitu: rasa saling percaya, keterbukaan, realisasi diri dan saling ketergantungan. Sedangkan menurut Hackman (Aziz, Sahra, & Budi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi

kerjasama tim adalah tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, mampu berkomunikasi dengan baik dan hubungan interpersonal.

Pendapat lain dari Robbins dan Judge (2012) di dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior*, mengatakan ada empat faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim, diantaranya yaitu: *Adequate resources* (Sumber daya yang memadai), *Effective leadership* (Kepemimpinan yang efektif), *A climate of trust, and* (Iklim kepercayaan, dan), *A performance evaluation and reward system that reflects team contributions* (Evaluasi kinerja dan sistem penghargaan yang mencerminkan kontribusi tim).

Penelitian ini dilakukan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang berada pada divisi pengolahan. PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru merupakan perusahaan BUMN perkebunan di Provinsi Riau yang hanya berkonsentrasi pada budidaya sawit dan karet, dan secara efektif mulai beroperasi pada tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat terletak di kawasan jalan Rambutan No. 43 Pekanbaru.

Adapun tahapan dalam pengolahan kelapa sawit yang dilakukan oleh divisi pengolahan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yaitu dengan melakukan empat tahapan, di mana tahapan pertama dilakukannya pemisahan antara sawit brondolan dan sawit janjangan. Kemudian tahapan kedua yaitu dilakukannya

Muhammad Andrian, Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

pencacahan dan pelunakan daging sawit yang telah dimasukkan ke dalam mesin, selanjutnya tahapan ketiga yaitu dilakukan pengepresan atau penekanan terhadap kelapa sawit dengan tujuan agar minyak yang ada pada sawit tersebut dapat keluar, serta tahapan terakhirnya yaitu dilakukannya pemurnian minyak.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di lapangan, peneliti melihat adanya kerjasama tim yang baik dengan melihat sikap kepedulian yang tinggi yang dimiliki oleh antar karyawan terhadap rekan kerja lainnya. Hal ini peneliti nilai dengan melihat sikap dan perilaku karyawan yang dapat saling membantu satu sama lain saat mereka sedang melakukan pekerjaan. Mereka saling bergotong royong, mereka tidak mengabaikan tugas yang diberikan atau yang sudah ditetapkan, tidak bermalas-malasan saat sedang melakukan pekerjaan, saling bergantian melakukan pekerjaan, serta mereka terlihat sangat antusias dalam melakukan pekerjaan dengan tidak menunda-nunda pekerjaan yang ada.

Kemudian setelah melakukan wawancara, peneliti mendapatkan informasi yang jauh lebih mendalam, yaitu ternyata perusahaan tersebut sudah mendapatkan beberapa penghargaan atau sertifikasi yang menandakan bahwa kerjasama yang mereka peroleh adalah baik. Hal ini dinilai dengan dimilikinya sertifikasi PROPER tingkat biru yang dapat diartikan sebagai bentuk bahwa adanya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Kemudian perusahaan juga mendapatkan sertifikasi SNI yang

menandakan bahwa hasil produksi yang dilakukan telah memenuhi standart, di mana dalam memenuhi standart tersebut dibutuhkan kinerja yang maksimal dan optimal, hal ini tidak akan bisa tercapai apabila dilakukan oleh karyawan yang bekerja secara masing-masing atau individu, khususnya pada divisi pengolahan. Sertifikasi ISCC juga telah diraih oleh PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru, yang menandakan bahwa PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru telah menjadi produsen yang memenuhi standart internasional.

Wawancara yang dilakukan bersama salah satu kepala karyawan yang berada di divisi pengolahan mendukung pernyataan tersebut yang mengatakan sebagai berikut:

“Kebun kita ini sudah mendapatkan sertifikasi dari pemerintah dek, seperti sertifikat RSPO, ISPO, ISCC, PROPER, dll, dek. Kita udah dapat itu semua. Jadi kalau untuk kinerja dan teamwork kita merasa sudah cukup baiklah, justru sekarang itulah yang harus kita pertahankan dek.” (W.N, 13 November 2021).

Bersadaskan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim Pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiono (2017) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan *statistic*.

Penelitian ini menggunakan metode analisis faktor yang merupakan analisis statistik dengan tujuan untuk mengidentifikasi, mengelompokkan dan meringkas faktor-faktor yang merupakan dimensi suatu variabel, definisi dan sebuah fenomena tertentu, Sujarweni (2015).

Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti yaitu variabel kerjasama tim yang berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan meliputi:

1. Tujuan dan arah yang jelas,
2. Pimpinan yang baik,
3. Tugas yang sesuai,
4. Lingkungan yang saling mendukung,
5. Bertanggung jawab,
6. Mampu berkomunikasi yang baik
7. Hubungan interpersonal.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang berada di divisi pengolahan dengan jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan tetap. Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Pengambilan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2010), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua, namun jika

subjeknya besar atau lebih dari 100 orang, dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil keseluruhan populasi yang ada sebagai sampel, yaitu sampel sebanyak 45 karyawan tetap yang berada pada divisi pengolahan.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik *Total Sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah keseluruhan populasi yang ada.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Bentuk skala yang digunakan adalah skala Kerjasama Tim yang disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Hackman (Aziz, Sahra, & Budi, 2018) yang menyatakan faktor-faktor tersebut sebagai berikut: tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, mampu berkomunikasi yang baik, dan hubungan interpersonal. Sugiyono (2017) mengatakan skala *Likert* adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan. Data yang diperoleh dari skala, kemudian diolah menggunakan *Program SPSS for windows versi 25.0*.

Muhammad Andrian, Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total aitem yang dimiliki sebanyak 48 aitem, berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan pada variabel kerjasama tim terdapat 8 aitem yang gugur karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* < 0,300. Hasil ini menunjukkan bahwa 40 aitem lainnya dapat dikatakan sebagai aitem yang valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* ≥ 0,300.

Adapun hasil yang diperoleh berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan formula *Cronbach Alpha* terhadap butir pernyataan, yaitu memiliki koefisien indeks reliabilitas sebesar 0,930 yang berarti bahwa alat ukur tersebut handal untuk dipakai dan reliabilitasnya tergolong tinggi. Berdasarkan hasil tersebut maka skala yang telah disusun oleh peneliti akan dapat digunakan pada saat yang lain untuk mengungkapkan faktor kerjasama tim. Berikut merupakan tabel distribusi skala kerjasama tim.

Tabel 1.
Distribusi Skala Kerjasama Tim Setelah Penelitian

No.	Faktor-Faktor Kerjasama Tim	Item				Total Valid
		Favorable		Unfavorable		
		Valid	Gugur	Valid	Gugur	
1.	Tujuan dan arah yang jelas	1	23	12, 34	-	3
2.	Pimpinan yang baik	2, 24	-	13, 35	-	7
		3	25	14, 36	-	
3.	Tugas yang sesuai	4	26	15, 37	-	3
4.	Lingkungan yang saling mendukung	5, 27	45	47, 38, 16	-	9
		6, 28	-	17, 39	-	
5.	Bertanggung jawab	7	29	18	40	6
		8, 30	-	19, 41	-	
6	Mampu berkomunikasi yang baik	9, 31, 46	-	48, 20	42	5
7	Hubungan interpersonal	10, 32	-	21, 43	-	7
		11, 33	-	22	44	
Total		19	5	21	3	40

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat digunakan untuk menjelaskan tingkatan dari yang terbesar hingga yang terkecil dalam mempengaruhi variabel utama, yaitu kerjasama tim.

Sebelum dilakukannya analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel. Pengujian asumsi dan analisis data dilakukan dengan menggunakan *Program Software SPSS for windows versi 25.0*.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian (Sujarweni, 2015). Uji normalitas juga untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian setelah penyebaran berdasarkan prinsip kurva normal.

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Distribusi sesuai dengan kurva normal sebagai kriterianya, apabila $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal dan sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal. Berikut tabel rangkuman hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 2.
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Kerjasama Tim	125,91	10,931	1,062	0,089	Normal

2. Hasil Perhitungan Analisis Faktorial

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor Kerjasama Tim pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru didapatkan kontribusi faktor tujuan dan arah yang jelas pengaruhnya terhadap Kerjasama Tim sebesar 0,835 atau 14%, pimpinan yang baik sebesar 0,864 atau 14%, tugas yang sesuai sebesar 0,854 atau 14%, faktor lingkungan yang saling mendukung sebesar 0,890 atau 15%, faktor bertanggung jawab sebesar 0,865 atau 15%, faktor mampu berkomunikasi dengan baik sebesar 0,786 atau 13% dan faktor hubungan interpersonal sebesar 0,877 atau 15%. Berikut tabel rangkuman hasil analisis faktorial.

Tabel 3.
Rangkuman Hasil Analisis Faktorial.

No.	Faktor-Faktor	Kontribusi	Persentase
1	Tujuan dan arah yang jelas	0,835	14%
2	Pimpinan yang baik	0,864	14%
3	Tugas yang sesuai	0,854	14%
4	Lingkungan yang saling mendukung	0,890	15%
5	Bertanggung jawab	0,865	15%
6	Mampu berkomunikasi yang baik	0,786	13%
7	Hubungan Interpersonal	0,877	15%
Tota		5,971	100 %

Adapun persentasenya apabila digambarkan ke dalam bentuk diagram sebagai berikut:

Gambar 1.
Rangkuman Hasil Analisis Faktorial.



Pembahasan

Secara umum hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan faktor tentunya memiliki kontribusi, namun pada hasil perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan, terlihat bahwa faktor tujuan dan arah yang jelas, faktor pimpinan yang baik, faktor tugas yang sesuai, faktor lingkungan yang saling mendukung, faktor bertanggung jawab, faktor kemampuan berkomunikasi yang baik serta faktor hubungan interpersonal memiliki kontribusi dengan persentase yang berbeda-beda terhadap variabel kerjasama tim.

Penelitian ini adalah jenis penelitian analisis faktor, di mana penelitian ini digunakan untuk menganalisis dan mengidentifikasi faktor mana yang paling berkontribusi dalam mempengaruhi kerjasama tim pada karyawan divisi pengolahan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

Adapun jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan dengan jumlah sebanyak 45 karyawan yang berada pada divisi pengolahan dengan menggunakan

Muhammad Andrian, Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

teknik *total sampling*. Pembagian kuisisioner penelitian dilakukan kepada seluruh responden dengan menggunakan skala *Likert* yang telah disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut teori Hackman dalam (Aziz, Sahra, & Budi, 2018).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor. Teknik ini digunakan untuk mengidentifikasi sejumlah faktor yang dapat digunakan untuk menjelaskan tingkatan dari yang terbesar hingga yang terkecil dalam mempengaruhi variabel utama, yaitu kerjasama tim.

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan bahwa faktor tujuan dan arah yang jelas pengaruhnya terhadap kerjasama tim yaitu sebesar 0,835 atau 14%. Berkenaan dengan kerjasama tim yang dinilai sudah cukup baik, maka sudah sewajarnya setiap anggota tim memiliki sebuah tujuan serta arah yang jelas dalam mencapai visi dan misi. Apabila masing-masing anggota tim tidak memiliki tujuan dan arah yang jelas, tentu prestasi-prestasi yang mereka miliki saat ini tidak akan bisa diraih. Selain itu hasil analisis ini didukung dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada pra survey awal yang melihat bahwa anggota tim yang berada pada divisi pengolahan selalu melakukan apel pagi dan juga malam guna untuk menjaga motivasi, visi dan juga misi agar tetap terjaga. Hal ini tentunya sangat berkaitan erat dengan faktor tujuan dan juga arah yang jelas dari setiap karyawan yang bekerjasama di dalam divisi pengolahan.

Kemudian faktor pimpinan yang baik mempengaruhi kerjasama tim sebesar 0,864 atau 14%. Hasil yang diperoleh terbilang cukup baik, dan pemimpin tentunya memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap karyawan, khususnya pada kerjasama tim. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang berada pada divisi pengolahan dengan menyatakan bahwa keberadaan pimpinan sangat berpengaruh. Tanpa keberadaan pimpinan maka pekerjaan yang dilakukan oleh tim yang berada pada divisi pengolahan tidak akan terkendali.

Faktor tugas yang sesuai mempengaruhi kerjasama tim sebesar 0,854 atau 14%. Berdasarkan hasil observasi, didapati bahwa setiap karyawan yang bekerja pada divisi pengolahan tidak mengalami kesulitan-kesulitan tertentu dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini berarti tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawannya, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Faktor lingkungan yang saling mendukung mempengaruhi kerjasama tim sebesar 0,890 atau 15%. Salah satu penyebab mengapa perolehan hasil pada faktor lingkungan yang saling mendukung ini tinggi, yaitu dikarenakan bentuk fisik yang ada pada lingkungan divisi pengolahan sangat baik. Berbeda dengan lingkungan pabrik pengolahan pada umumnya, lingkungan tempat karyawan divisi pengolahan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar bekerja terkesan jauh lebih bersih dan terjaga, serta setiap karyawan yang bekerja pada divisi pengolahan juga

diwajibkan untuk menggunakan fasilitas keamanan yang disediakan seperti helm proyek, sarung tangan dan juga rompi saat bekerja.

Faktor bertanggung jawab mempengaruhi sebesar 0,865 atau 15%. Perolehan hasil ini didukung oleh observasi yang dilakukan, di mana setiap karyawan dianggap sudah memiliki tanggung jawab yang besar dengan pekerjaan mereka. Hasil ini dinilai dengan melihat perilaku karyawan yang tidak pernah mengabaikan atau menunda-nunda pekerjaan yang sudah diberikan, mereka saling bergotong-royong dan mereka terlihat sangat antusias dalam melakukan pekerjaannya. Semua hal itu tidak akan terjadi apabila setiap anggota tim tidak memiliki rasa bertanggung jawab pada diri mereka.

Faktor mampu berkomunikasi dengan baik yaitu sebesar 0,786 atau 13%. Perolehan hasil ini dapat dikatakan sebagai perolehan hasil terendah. Hal ini bisa terjadi dikarenakan setiap karyawan memiliki tingkat pendidikan yang berbeda-beda, mulai dari SD, SMP, SMA/SMU/SMEA/SMK/STM. Sehingga terdapat sedikit kesulitan bagi karyawan-karyawan tersebut dalam membentuk sebuah komunikasi yang baik. Alasan itulah yang kemudian dapat dianggap menjadi salah satu penyebab mengapa komunikasi yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada divisi pengolahan tergolong rendah.

Faktor hubungan interpersonal yaitu sebesar 0,877 atau 15%. Perolehan pada hasil faktor hubungan interpersonal sudah terbilang cukup baik dikarenakan adanya kedekatan-kedekatan tertentu yang terjalin diantara karyawan, baik itu di

dalam pekerjaan dan juga di luar dari pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari. Hal ini dapat disimpulkan karena peneliti mengetahui bahwa hampir rata-rata karyawan yang bekerja pada divisi pengolahan memiliki lokasi tempat tinggal yang berdekatan, sehingga hal itulah yang dapat meningkatkan hubungan mereka di luar waktu bekerja mereka.

Adapun hasil penelitian ini berhubungan dan sejalan dengan hasil penelitian (Sarjana, 2014) yang berjudul “Kontribusi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Etika Kerja Guru” dengan hasil yang menyatakan bahwa ada pengaruh langsung yang positif antara kepemimpinan dengan kerjasama tim; dengan perolehan nilai koefisien sebesar 0,710. Artinya faktor kepemimpinan benar memiliki pengaruh terhadap sebuah kerjasama tim.

Kemudian pada penelitian lain yang dilakukan oleh Aziz, dkk, (2018) dengan judul “Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan *Teamwork* Karyawan pada PT.X” mengungkapkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kerjasama tim karyawan PT.X antara sebelum diberikan pelatihan komunikasi interpersonal dengan setelah diberikan pelatihan komunikasi interpersonal. Artinya benar bahwa terdapat perubahan serta pengaruh antara komunikasi interpersonal dengan kerjasama tim sesuai dengan faktor yang dikemukakan oleh Hackman dalam (Aziz, Sahra, & Budi, 2018) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kerjasama tim adalah faktor mampu berkomunikasi dengan baik.

Muhammad Andrian, Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis maka dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

- a. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim, masing-masing faktor memiliki kontribusi yang berbeda-beda, di mana faktor tujuan dan arah yang jelas pengaruhnya terhadap kerjasama tim yaitu sebesar 0,835 atau 14%, faktor pimpinan yang baik yaitu sebesar 0,864 atau 14%, faktor tugas yang sesuai yaitu sebesar 0,854 atau 14%, faktor lingkungan yang saling mendukung yaitu sebesar 0,890 atau 15%, faktor bertanggung jawab sebesar 0,865 atau 15%, faktor mampu berkomunikasi yang baik yaitu sebesar 0,786 atau 13% dan faktor hubungan interpersonal yaitu sebesar 0,877 atau 15%.
- b. Total butir pernyataan yaitu sebanyak 48 butir pernyataan dengan total valid yaitu sebanyak 40 pernyataan dengan koefisien validitas yang bergerak dari nilai $r_{bt} = 0,332$ sampai dengan $r_{bt} = 0,718$. Hasil reliabilitas yang diperoleh berdasarkan uji reliabilitas menggunakan formula *Cronbach Alpha* terhadap butir pernyataan yaitu memiliki koefisien indeks reliabilitas sebesar 0,930, yang berarti bahwa alat ukur tersebut handal untuk dipakai dan reliabilitasnya tergolong tinggi.
- c. Perolehan hasil analisis faktorial didapatkan bahwa kontribusi tertinggi pengaruhnya terhadap

kerjasama tim pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang berada pada divisi pengolahan yaitu, faktor lingkungan kerja yang saling mendukung dengan hasil persentase sebesar 0,890 atau 15% serta yang memiliki pengaruh terendah yaitu faktor mampu berkomunikasi yang baik dengan perolehan persentase sebesar 0,786 atau 13%.

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas khadirat Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk "Mengidentifikasi kontribusi berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim pada karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru."

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing, yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku dosen ketua yang memimpin acara sidang meja hijau dengan sabar dalam menyelesaikan proses sidang dari awal mulai hingga selesai.
6. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi selaku dosen penguji yang selalu memberikan masukan dan juga saran-saran dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku dosen sekretaris yang membantu peneliti dalam merangkum setiap saran dan juga kekurangan yang ada di dalam skripsi ini.
8. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada Bapak Choiri selaku Manajer PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di lokasi dalam rangka penyebaran angket sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Bapak Herrisal Nasution selaku karyawan pimpinan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang dengan tulus dan ikhlas dalam meluangkan waktu juga tenaganya untuk membantu dan membimbing selama masa penelitian di lokasi penelitian skripsi ini.
11. Kepada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang telah bersedia untuk membantu dan meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian.
12. Kepada Mama terbaik yang saat ini tinggal dan menetap di Malaysia, Elliana Wita Sri Hastuti. Terimakasih karena selalu mengingatkan agar tetap menjaga kesehatan, memberikan dukungan dan juga memberikan doa-doa baiknya dengan tulus kepada saya selama mengerjakan skripsi ini dari awal hingga selesai.
13. Kepada Ayah terhebat yang selalu menjadi penyemangat dan juga inspirasi saya, Edy Surya. Terimakasih karena selalu memotivasi, menasehati, menyemangati dan juga mengerti keadaan saya selama mengerjakan skripsi ini dari awal hingga selesai.
14. Kepada Ibu tersabar di Dunia, Faridah Arryati. Terimakasih karena telah sabar dalam menjaga, mendidik dan juga menasehati saya.
15. Kepada adik-adik saya, Muhammad Aditya dan Dina Aprilia yang menjadi pengemangat saya.
16. Kepada sepupu yang paling dapat saya andalkan, Muhammad Rafli Hamdani yang selalu membantu dalam menghilangkan *stress* dan membantu saya dalam hal-hal yang berhubungan dengan *software* dan laptop ketika sedang ada masalah saat proses menyelesaikan skripsi.
17. Kepada teman spesial, Jenny Aurelia Miftahul Siregar yang selalu ada untuk saya dalam memberikan dukungan, perhatian dan juga

Muhammad Andrian, Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim pada Karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

semangat selama proses penyelesaian skripsi ini dari awal hingga akhir.

18. Kepada teman-teman seperjuangan yang selalu mengajak saya untuk tetap dan terus mengerjakan ataupun menyicil skripsi ini mulai dari penetapan judul hingga akhirnya sampai di titik ini, yaitu Muhammad Farid Erdin, Wawan Natanael, Sandy Aditya Pradana dan Adella Anggraeni Nst.
19. Kepada Muhammad Fajar Azizi, Yolanda Anissa, Khairunissa sahabat-sahabat terbaik yang mau mendukung dan mengerti keadaan saya saat sedang masa sibuk-sibuknya dalam menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
20. Kepada teman-teman kelas Reg. B2 yang sedikit banyaknya telah membantu dan memberikan informasi penting kepada saya selama proses menyelesaikan skripsi ini.
21. Kepada orang-orang baik lainnya yang telah membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini, serta semua pihak yang telah terlibat dalam penyelesaian skripsi namun tidak dapat saya sebutkan namanya satu per satu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori. (2011). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aziz, A., Sahra, A., & Budi, N. F. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada PT.X. *Jurnal Psikologi Islam*, 47-57.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Eka, M., Andi, F., Hadi, K. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. *Agro Inti Sejahtera Jember*.
- Habibie, A., Musriha., & Negoro, B. (2017). Pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan terhadap kinerja karyawan PT. GEO Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark Universitas Bhayangkara*, 39-50.
- Hariandja, M. T. (2006). *Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, S., Lubis, R., & Shabri. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 90-100.
- Kuncoro, Mudrajad. (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Edisi 3*. Penerbit Erlangga.
- Kusuma, L. P., & Susante, J. (2018). Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 419-424.

Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 48-57.

M.M, Kaswan. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: ALFABETA,cv.

Onibala, A., Saerang, I., & Dotulong, L. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tida Tetap Di Kantor Sinode GMIM . *Jurnal EMBA*, 380-387.

Paskahwati, I. P., & Soerjoatmodjo, W. L. (2018). Pentingnya Kerjasama Tim.

Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Organizational Behavior*. United States of America: Pearson Education.

Salas, Eduardo & Frush, Karen. 2013. *Improving Patient Safety Through Teamwork And Team Training*. New York: Oxford University Press.

Sarjana, Sri. (2014). Kontribusi Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Etika Kerja Guru. *Jurnal Paedagogia*, 78-93.

Setiyanti, S. W. (2012). Membangun Kerja Sama Tim (Kelompok). *Jurnal Stie Semarang*, 64-65.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

West, M. (2002). *Kerjasama Kelompok Yang Efektif*. Jakarta: Kanisius.