

**HUBUNGAN ANTARA *INTERPERSONAL TRUST* DENGAN  
KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN PTP NUSANTARA V KEBUN  
SEI PAGAR PEKANBARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi*

*Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi*

**OLEH :**

**Adella Anggraeni Nasution**

**NPM : 17.860.0200**



**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 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

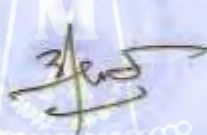
**Judul** : Hubungan Antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.



**Nama Mahasiswa** : Adella Anggraeni Nasution

**Nim** : 178600200

**Bagian** : Psikologi Industri dan Organisasi

Menyetujui  
Komisi Pembimbing  
Pembimbing

  
Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog

**Kepala Bagian**  **Dekan Psikologi** 

(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi) (Dr. Hj. Risyda Fatmahan, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang Meja Hijau  
27 September 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

27 September 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

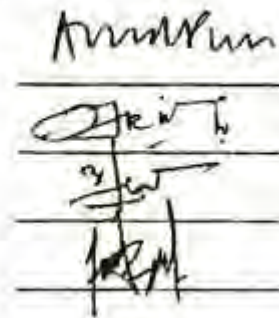


Risydah Fadillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dosen Penguji

1. Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si
2. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si
3. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog
4. Cut Sarah, S. Psi, M. Psi

Tanda Tangan



### 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, 27 September 2021



Adella Anggraeni Nasution

(17.860.0200)



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

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

Nama : Adella Anggraeni Nasution  
NPM : 178600200  
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: **Hubungan  
Antara Interpersonal Trust Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan PTP  
Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru**. Dengan Hak Bebas Royalti  
Noneklusif/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: 27 September 2021

Yang mengatakan



(Adella Anggraeni Nasution)

## *PERSEMBAHAN*

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Sebuah anugrah yang paling tak terhingga buat saya*

*Karena atas izin Allah SWT*

*Yang telah memberikan saya kesehatan dan kesempatan*

*Sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya*

*Semua ini saya persembahkan untuk kedua orangtua tercinta*

*Bapak Herrisal Nasution dan Ibunda Endang Hartati Sirait*

*Karena doa mereka selalu mengalir kepadaku*

*Terimakasih tak terhingga atas kasih sayang dan dukungan*

*Yang selalu diberikan kepadaku*

**MOTTO**

*“Memulai dengan penuh keyakinan”*

*“Menjalankan dengan sepenuh hati”*

*“Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan”*

*(Adella Anggraeni Nst)*

*“Terkadang, kesulitan harus kamu rasakan terlebih dahulu sebelum kebahagiaan yang sempurna datang kepadamu”*

*(RA Kartini)*



## 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 mengetahui “Hubungan Antara *Interpersonal Trust* Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan 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. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti sehingga dapat memperlancar penyelesaian proposal ini.



6. Kepada Bapak Choiri selaku Manajer PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar yang telah memberikan wadah untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Kepada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang telah bersedia untuk membantu mengisi angket penelitian.
8. Kepada Mama tercinta Endang Hartati Sirait dan Papa Herrisal Nasution, yang selalu memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus, serta dukungan dan semangat kepada anaknya tercinta, dan doa-doa baik yang selalu mengalir kepadaku.
9. Kepada Adikku Adellia Balqis Nasution yang cantik dan baik hati, yang selalu memberikan perhatian dan motivasi dalam proses pembuatan skripsi ini.
10. Kepada seluruh Keluargaku tersayang yang tulus mendoakan untuk kelancaran dalam menyelesaikan skripsi.
11. Kepada Muhammad Alfarizi yang selalu ada untuk memberikan perhatian, semangat, serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada Sahabat seperjuanganku tersayang Wawan Natanael, Muhammad Andrian, Sandy Aditya Pradana, dan Muhammad Farid Erdin yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta selalu tulus membantu dalam keadaan senang maupun dalam keadaan sulit.
13. Kepada seluruh Sahabatku Sylvia, Olipo, Fitra, Alvira yang selalu mendukung dan menyemangatiku yang selalu memberikan bantuan serta dukungan.

14. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Reg B2 Stambuk 17 Universitas Medan Area.
15. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.



**HUBUNGAN ANTARA *INTERPERSONAL TRUST* DENGAN  
KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN DI PTP NUSANTARA V KEBUN  
SEI PAGAR PEKANBARU**

**OLEH:**

**ADELLA ANGGRAENI NASUTION**

**NPM : 17.860.0200**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pengolahan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru dengan populasi karyawan 45 orang dan sample yang digunakan sebanyak 45 orang. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dimana penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistic yang mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim menggunakan skala *Likert*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi-*Product Moment*. Berdasarkan perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,481 dan koefisien ( $r^2$ ) = 0,232 dengan  $p = 0,001 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim. Artinya semakin baik *Interpersonal Trust* maka Kerjasama Tim semakin tinggi. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,232 menunjukkan *Interpersonal Trust* mempengaruhi Kerjasama Tim sebesar 23,2%. Selanjutnya mean hipotetik dan empirik *Interpersonal Trust* dalam kategori baik dapat diketahui perhitungan mean hipotetik = 47,5 dan mean empirik = 64,40 dan untuk Kerjasama Tim mean hipotetik dan empirik juga tinggi dengan mean hipotetik = 85 dan mean empirik = 101,22.

**Kata kunci : *Interpersonal Trust* dan Kerjasama Tim**

***CORRELATION BETWEEN THE INTERPERSONAL TRUST AND  
TEAMWORK OF PTP NUSANTARA V KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU***

**By :**

**ADELLA ANGGRAENI NASUTION**

**NPM : 17.860.0200**

**ABSTRACT**

*This study aims to see the correlation between the Interpersonal Trust and Teamwork on employees. The subjects in this study were employees of PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru with a population of 45 factory employees and 45 samples used. The method in this study uses correlational quantitative methods where correlational quantitative research is research using statistical methods that measure the correlation between two or more variables. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive correlation between Interpersonal Trust and Teamwork. The spread of the Interpersonal Trust scale with Teamwork uses a Likert scale. The data analysis method used in this research is Correlation-Product Moment. Based on the calculation of the Product Moment  $r$  analysis with a value of coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0,481 and a coefficient ( $r^2$ ) = 0,232 with  $p = 0,001 < 0,05$ . These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a relationship between Interpersonal Trust and Teamwork. This means that the better the Interpersonal Trust, the higher the Teamwork. This is evidenced by the calculation of the determinant coefficient ( $r^2$ ) = 0,232, indicating that the Interpersonal Trust affects Teamwork by 23,2%. Furthermore, the hypothetical and empirikal mean of the Interpersonal Trust in the high category can be seen in the calculation of the hypothetical mean = 47,5 and the empirikal mean = 64,40 and for Teamwork the hypothetical and empirikal mean is also high with the hypothetical mean = 85 and the empirikal mean = 101,22.*

***Keywords: Interpersonal trust and Teamwork***

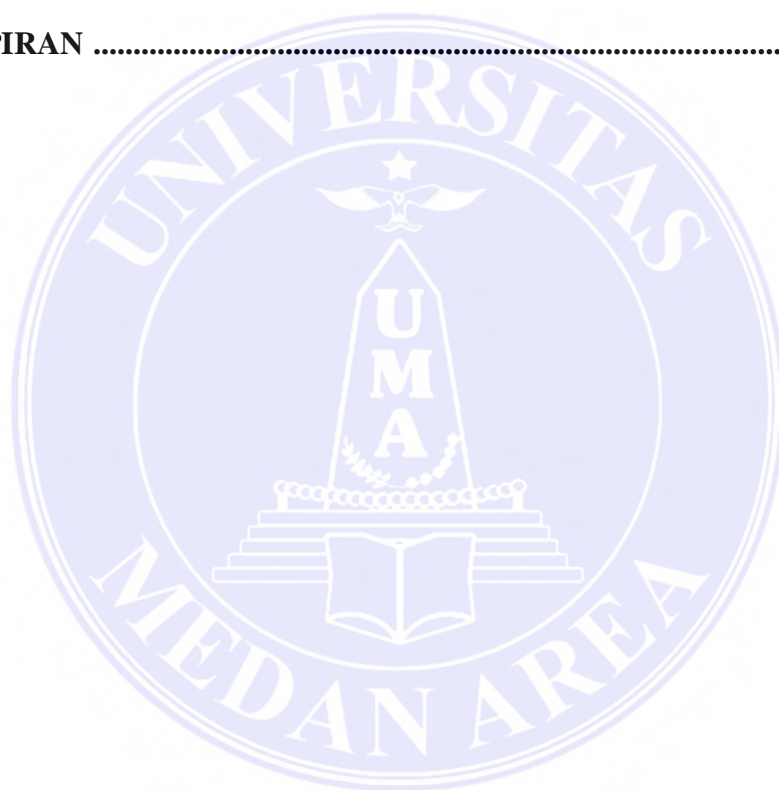


## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I` .....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian .....	8
F. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II .....</b>	<b>10</b>
<b>LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Karyawan .....	10
1. Pengertian Karyawan .....	10
2. Jenis Karyawan .....	11
B. Kerjasama Tim .....	11
1. Pengertian Kerjasam Tim .....	11
2. Faktor – Faktor Kerjasama Tim .....	12
3. Bentuk – Bentuk Kerjasama Tim .....	15
4. Manfaat Kerjasama Tim .....	19
5. Ciri – Ciri Kerjasama Tim .....	21
6. Aspek – Aspek Kerjasama Tim .....	23
C. <i>Interpersonal Trust</i> .....	27
1. Pengertian <i>Interpersonal Trust</i> .....	27
2. Faktor – Faktor <i>Interpersonal Trust</i> .....	28
3. Bentuk – Bentuk <i>Interpersonal Trust</i> .....	32
4. Manfaat <i>Interpersonal Trust</i> .....	33
5. Ciri – Ciri <i>Interpersonal Trust</i> .....	33
6. Aspek – Aspek <i>Interpersonal Trust</i> .....	36
D. Hubungan Interpersonal Trust Terhadap Kerjasama Tim .....	38
E. Kerangka Konseptual .....	39

F. Hipotesis .....	41
<b>BAB III .....</b>	<b>42</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Tipe Penelitian .....	42
B. Identifikasi Variable Penelitian .....	42
C. Definisi Operasional Variable .....	43
1. Kerjasama Tim .....	43
2. <i>Interpersonal Trust</i> .....	43
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	43
1. Populasi .....	44
2. Sampel .....	44
E. Teknik Pengumpulan Data .....	44
1. Interpersonal Trust .....	45
2. Kerjasama Tim .....	46
F. Validasi dan Reliabilitas Alat Ukur .....	46
1. Uji Validitas .....	46
2. Uji Reliabilitas .....	47
G. Analisis Data .....	48
1. Uji Normalitas .....	49
2. Uji Linearitas .....	49
3. Uji Hipotesis .....	50
<b>BAB IV .....</b>	<b>51</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
A. Orientasi Kancha Penelitian .....	51
1. Sejarah dan Profil PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru .....	51
2. Visi dan Misi PT. Perkerbunan Nusantara V Kebun Sei Pagar .....	53
3. Makna Logo Perusahaan .....	54
4. Struktur Organisasi PT. Perkerbunan Nusantara V Kebun Sei Pagar .....	56
B. Persiapan Penelitian .....	55
1. Persiapan administrasi .....	57
2. Persiapan Alat Ukur .....	57
C. Pelaksanaan Penelitian .....	60
a. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	62
1. Skala <i>Interpersonal Trust</i> .....	62
2. Skala Kerjasama Tim .....	63
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	65
1. Uji Asumsi .....	65
a. Uji Normalitas Sebaran .....	65
b. Uji Linearitas Hubungan .....	66
2. Hasil Analisis Korelasi Product Moment .....	67
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotesis dan Mean Empirik .....	68
a. Mean Hipotek .....	68
b. Mean Empirik .....	68
c. Kriteria .....	69

E. Pembahasan .....	70
<b>BAB V .....</b>	<b>74</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Simpulan .....	74
B. Saran .....	75
1. Bagi Perusahaan .....	75
2. Karyawan .....	75
3. Peneliti Selanjutnya .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>79</b>



## DAFTAR TABEL

### No. Tabel

<b>Tabel 1</b>	
Distribusi Skala Interpersonal Trust sebelum penelitian .....	58
<b>Tabel 2</b>	
Distribusi Skala Kerjasama Tim Sebelum Penelitian .....	60
<b>Tabel 3</b>	
Distribusi Skala Interpersonal Trust Setelah Penelitian .....	63
<b>Tabel 4</b>	
Distribusi Skala Kerjasama Tim Setelah Penelitian .....	64
<b>Tabel 5</b>	
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	65
<b>Tabel 6</b>	
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan .....	67
<b>Tabel 7</b>	
Rangkuman Hasil Analisis Product Moment .....	68
<b>Tabel 8</b>	
Hasil perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	70



## DAFTAR GAMBAR

### No. Gambar

2.1 Kerangka Konseptual .....	41
4.1 Logo Perusahaan .....	54
4.2 Struktur Organisasi .....	56



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
<b>Lampiran A</b> Alat Ukur Penelitian .....	79
<b>Lampiran B</b> Distributor Skor Skala <i>Interpersonal Trust</i> dan Kerjasama Tim .....	80
<b>Lampiran C</b> Hasil Validitas dan Reliabilitas Item Skala <i>Interpersonal Trust</i> dan Kerjasama Tim .....	81
<b>Lampiran D</b> Hasil Analisis Rergersi <i>Interpersonal Trust</i> dan Kerjasama Tim .....	82
<b>Lampiran E</b> Sertifikasi Perusahaan .....	83
<b>Lampiran F</b> Surat Keterangan Penelitian .....	84
<b>Lampiran G</b> Dokumentasi .....	85

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Manusia dilahirkan di bumi ini untuk menjadi makhluk sosial dan saling membutuhkan antara satu individu dengan individu lainnya. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam perilaku dan kebiasaan yang disebut dengan bekerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang di akhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh dirinya sendiri dan orang lain yang bersangkutan. Dalam bekerja manusia harus mampu bekerja sama dengan baik, karena kerja sama tim merupakan aspek penting dalam kehidupan. Idealnya dalam kerja sama tim seorang individu dengan individu lainnya mampu untuk melengkapi satu sama lain, mereka dapat saling membantu ketika sedang dalam kesulitan. Salah satu faktor pendorong seseorang untuk bekerja adalah adanya kebutuhan dan kewajiban yang harus dipenuhinya. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan karena mereka yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Manusia sebagai komponen utama selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi maupun perusahaan. Menurut Edwin Flippo yang dialih bahasakan oleh Moh. Masud (dalam Almasri, 2016) bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja tim, karena tim merupakan unit dasar dari hampir semua perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat memberikan perlakuan terhadap karyawan sebaik mungkin, karena karyawan merupakan faktor utama keberhasilan suatu perusahaan.

Kerjasama tim merupakan salah satu sarana yang ampuh bagi kegiatan bekerja, keberhasilan dari suatu tim kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa adanya bantuan dari orang lain. Maka dari itu, dalam suatu perusahaan karyawan saling membutuhkan antara satu sama lain dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut (Marpaung, 2014), Kerjasama Tim ialah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikatornya terlihat pada kerjasama, satu arah tujuan, dialogis, delegasi dan organisasi.

Buchholz (dalam Arizona, 2017) mengatakan teamwork adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi



tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Frankel (dalam Arizona, 2017) yang menyatakan bahwa teamwork adalah sebuah proses, keterampilan keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim.

Menurut Cohen dan Bailey (dalam Pratiwi & Nugrohoseno, 2014), menyatakan kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Suhendy dan Anggara (dalam Pratiwi & Nugrohoseno, 2014) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi.

Menurut Parker (dalam Kaswan, 2018), ada dua belas ciri-ciri atau perilaku yang membedakan tim yang efektif dari tim yang tidak efektif. Yaitu : Tujuan yang jelas, Informalitas, Partisipasi, Mendengarkan, Ketidakepakatan yang santun, Keputusan secara konsensus, Komunikasi terbuka dan kepercayaan, Peran dan penugasan pekerjaan yang jelas, Kepemimpinan bersama, Relasi eksternal, Keragaman gaya, Swa - penilaian.

Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins (dalam Setiyanti, 2012) salah satunya adalah dengan memiliki rasa saling percaya terhadap sesama anggota tim. Oleh karena itu *interpersonal trus* diperlukan untuk membentuk kerjasama tim yang baik di dalam perusahaan.

*Interpersonal trust* merupakan harapan yang dipegang maupun dimiliki oleh individu atau kelompok bahwa kata-kata, janji, pernyataan secara verbal atau tertulis dari orang lain atau kelompok lain dapat diandalkan atau dipercaya (Rotenberg, 2010). *Interpersonal trust* akan membantu kelancaran dalam bekerja. Meskipun setiap orang memiliki *job description* atas pekerjaannya masing-masing, namun di berbagai perusahaan dan instansi terdapat keterkaitan antara pekerjaan yang satu dengan yang lain. Maka Ketika individu yang dipercaya untuk melakukan tugas tertentu dan melakukannya dengan tidak baik maka akan berdampak pada unit atau bagian lain yang berhubungan dengan tugas tersebut sehingga tujuan yang ingin dicapai terhambat.

Menurut Moorman, dkk (dalam Heridiansyah, 2012) *trust* adalah suatu kesediaan kedua belah pihak agar dapat saling mengandalkan satu sama lainnya. Menurut Rotter, *trust* adalah harapan-harapan umum yang dirasakan oleh seseorang dimana pendapat pihak lain dapat dipercaya. Cram (dalam Heridiansyah, 2012) mengemukakan bahwa *trust* adalah salah satu keadaan yang meliputi keyakinan dan harapan yang positif tentang alasan lain dan respek terhadap diri sendiri dalam situasi yang membawa risiko.

Campion (dalam Erdem, dkk, 2003) menyebutkan bahwa dalam bekerja diperlukan interaksi sosial yang meliputi proses interpersonal dengan dukungan sosial anggota kelompok untuk berbagi tugas dan bekerja sama. Faktor penting untuk menciptakan interaksi dan sinergi diantara anggota tim adalah adanya iklim kepercayaan terhadap rekan kerja. Maka dari itu sangat dibutuhkan *interpersonal trust* yang tinggi diantara karyawan untuk membangun *teamwork* yang baik.

Ketika *interpersonal trust* terbina dengan baik, maka akan lebih mudah bagi karyawan untuk bekerja sama karena mereka meyakini bahwa rekan kerjanya mampu melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Wang (dalam Fahriah, 2015) terdapat tujuh ciri-ciri yang meliputi *interpersonal trust*, yaitu: kompetensi, integritas, dapat diandalkan (*dependability/reliability*), keterbukaan dan kejujuran (*openness* dan *honesty*), rawan berubah (*vulnerability*), identifikasi, dan kepuasan.

Dalam suatu perusahaan biasanya karyawan tergabung dalam kelompok-kelompok atau divisi-divisi yang dibentuk oleh perusahaan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan maka dibutuhkan partisipasi dari semua pihak. Salah satu wujudnya yaitu dengan membangun kerjasama tim yang kuat di dalam perusahaan. Dengan adanya kerjasama tim yang baik maka tugas-tugas yang membutuhkan banyak keterampilan, pendapat, dan pengalaman akan lebih mudah dilaksanakan. Sedangkan kurangnya kerjasama tim akan menimbulkan hubungan yang kurang baik antar beberapa karyawan tertentu sehingga menghambat jalannya suatu pekerjaan. Kurangnya keharmonisan untuk bekerja sama di dalam tim dapat membuat hubungan antar karyawan kurang baik meskipun pekerjaan tetap berjalan secara profesional. Kerjasama tim juga memiliki peran penting bagi setiap karyawan. Karena, dalam sebuah perusahaan agar tercapai target atau tujuan dari suatu perusahaan tersebut adalah dengan adanya kerja sama antara masing-masing karyawan.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Fitria Hardiyati pada tahun 2017 yang berjudul “Pengaruh *Interpersonal Trust* terhadap *Teamwork* pada karyawan *PIZZA HUT* Cabang Yogyakarta”. Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah bahwa terdapat pengaruh positif antara *Interpersonal Trust* terhadap *Teamwork*. Kemudian penelitian serupa dilakukan oleh Sriyono tahun 2013 yang berjudul “Pengaruh *Teamwork*, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas terhadap Produktivitas pada Perusahaan Jasa” dengan hasil penelitian bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pada perusahaan jasa.

Adapun lokasi penelitian ini adalah PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 1996 dan bergerak dalam bidang industri perkebunan kelapa sawit.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, peneliti melihat fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu adanya kerjasama tim yang baik, hal ini dilihat dari karyawan yang saling berpartisipasi saat bekerja serta saling membantu satu sama lain dalam melakukan pekerjaannya seperti memproses buah kelapa sawit dari bahan mentah sampai menjadi minyak. Karyawan juga memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya, serta memahami dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal tersebut juga didukung dengan perusahaan yang sudah memiliki sertifikasi PROPER tingkat biru yang menandakan adanya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan, kemudian perusahaan juga mendapatkan sertifikasi SNI yang menandakan bahwa hasil produksi yang dilakukan telah memenuhi standart,



dimana dalam memenuhi standart tersebut dibutuhkan kinerja yang maksimal dan optimal, hal ini tidak dapat terjadi apabila dilakukan oleh karyawan secara individu. Sertifikat ISCC juga telah diraih oleh PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru, yang menandakan sebagai produsen yang memenuhi standart internasional.

Wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan PTPN V

*“Jadi, emang seperti itu dunia pekerjaan, untuk mendapatkan hasil kerja yang baik setiap anggota pekerja harus saling membantu misalnya dalam menyortir buah, mengolah buah sawit dan banyak lagi sih dek kami melakukannya bersama dan kami juga tidak menyepelekan tugas yang telah diberikan. Juga setiap orang harus saling membantu dengan rekannya untuk memberi tahu perkembangan pekerjaan yang telah dilakukan biar gak ada simpang siur”*. (H.N, 13 November 2020)

Wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan PTPN V

*“Begini dek, jadi perusahaan ini juga sudah mendapatkan sertifikasi RSPO, ISPO, SMK 3 dan lainnya. Nah, untuk mendapatkan itu kami harus bekerjasama dengan baik dan setiap anggota pekerja harus saling membantu dan tidak menyepelekan tugas yang telah diberikan. Karena untuk mendapatkan hasil yang baik harus ada proses yang baik juga”*. (H.N, 13 November 2020)

Sehingga dengan fenomena tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan *Interpersonal Trust* terhadap Kerjasama tim pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru”. Peneliti juga memutuskan untuk menetapkan Kerjasama Tim sebagai variable dependent dan *Interpersonal Trust* sebagai variable independent untuk melengkapi penelitian.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, peneliti melihat adanya kerjasama tim yang baik, hal ini dilihat dari perusahaan yang memiliki sertifikasi PROPER tingkat biru, sertifikasi SNI, serta sertifikasi ISCC. Kemudian karyawan



juga memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya serta memahami dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

### **C. Batasan Masalah**

Mengingat masalah yang tercakup dalam penelitian ini sangat luas maka peneliti membatasi masalahnya pada hubungan *Interpersonal Trust* terhadap Kerja Sama Tim pada karyawan PTP Nusantara V di Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat hubungan *Interpersonal Trust* dengan Kerja Sama Tim pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *Interpersonal Trust* dengan Kerja Sama Tim pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

### **F. Manfaat Penelitian**

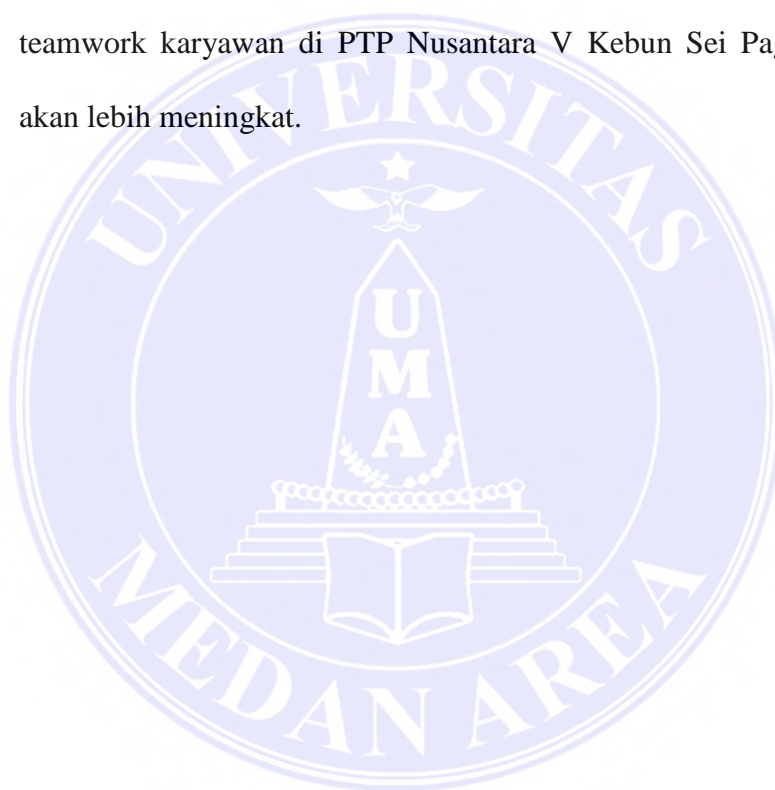
#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *Interpersonal Trust* dan Kerjasama Tim sehingga dapat di referensikan sebagai suatu penelitian. Juga perusahaan lebih memahami tentang pentingnya hubungan *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim,

sehingga nantinya karyawan dapat menerapkan di dalam lingkungan pekerjaannya agar dapat mengoptimalkan pekerjaan mereka.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan dan karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan-kebijakan tertentu dari segi interpersonal trust sehingga nantinya teamwork karyawan di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru akan lebih meningkat.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (dalam Onibala, dll, 2017), mengemukakan bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya.

Disuatu tempat kerja biasanya ada beberapa karyawan yang dapat dikatakan menonjol atau memiliki kemampuan yang lebih dalam memecahkan masalah, pimpinan pasti dapat menilai dan membedakan karyawan seperti itu dan tentunya memiliki nilai yang lebih dimatinya. Karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah ditentukan oleh pimpinan atau atasannya, umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah diinstruksikan saja atau kadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat serta mendapatkan kompensasi sesuai dengan ketentuan perusahaan.

## 2. Jenis Karyawan

### a. Karyawan Tetap

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapat gaji (upah). Sedangkan menurut Rico Sierma & Eva H. Saragih (dalam Utami, 2015), karyawan merupakan penggerak utama dari setiap organisasi. Tanpa mereka, organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti.

Menurut Faisal (dalam Onibala, dkk, 2017) berpendapat bahwa pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri, dan penerima pensiun.

## B. Kerjasama Tim

### 1. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2018) menyatakan bahwa Kerjasama tim ialah “kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan seseorang dapat mencapai hasil yang luar biasa”.

Kerja tim menggambarkan seperangkat nilai yang mendorong, menyimak dan merespon secara konstruktif pandangan-pandangan yang dikemukakan orang lain, memberi orang lain manfaatnya keraguan, menyediakan dukungan, dan mengakui kepentingan dan persepsi orang lain. Nilai-niai ini membantu tim

bekerja, dan nilai-nilai itu meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi (Kaswan, 2018).

Adapun menurut *New American Webster's Dictionary* (dalam Kaswan, 2018), pengertian kerja sama tim atau *teamwork* tidak berbeda dengan *collaboration* atau kolaborasi. Untuk itu, dalam buku ini, kata *teamwork*/kerja sama tim dan *collaboration*/kolaborasi digunakan secara bergantian.

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

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

## 2. Faktor-faktor Kerjasama Tim

Menurut Hackman (dalam Azis, dkk, 2018), mengatakan bahwa terdapat faktor-faktor sebagai kebutuhan untuk mengembangkan Kerjasama Tim, antara lain:



a. Tujuan dan arah yang jelas.

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

b. Pimpinan yang baik.

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

c. Tugas yang sesuai.

Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.

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 bekerja sama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya miss komunikasi dengan anggota tim lainnya.

g. Hubungan interpersonal

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

Menurut Robbins (dalam Setiyanti, 2012) mengungkapkan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama tim, antara lain:

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, dimana 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.

Dari penjelasan yang dipaparkan oleh teori diatas dapat disimpulkan faktor-faktor untuk mengungkap *teamwork*, antara lain: rasa saling percaya, keterbukaan, realisasi diri, dan saling ketergantungan, tujuan dan arah yang jelas, pimpinan yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang saling mendukung, bertanggung jawab, mampu berkomunikasi dengan baik, dan hubungan interpersonal.

### 3. Bentuk-bentuk Kerjasama Tim

Menurut (Kaswan, 2018) terdapat bentuk-bentuk kerja sama tim dalam suatu perusahaan di jelaskan sebagai berikut :

a. *Networking/Jejaring*: Awal Kerjasama

*Networking* atau jejaring didefinisikan sebagai “pertukaran informasi atau jasa antar individu, kelompok, atau institusi,” terutama agar dapat mengembangkan hubungan bisnis yang produktif. Dalam istilah yang sederhana, jejaring hanyalah tindakan berbagi informasi untuk keuntungan bersama.

Jejaring adalah cara populer bekerja dengan orang lain karena relatif sederhana dilakukan dan menjajnnjikan keuntungan bersama bagi semua orang yang terlibat. Jejaring juga cara yang paling informal dan tanpa komitmen untuk bekerja dengan orang lain, dibandingkan 3 K yang lain: koordinasi, koperasi, dan kolaborasi.

Jejaring kerap kali merupakan langkah awal menuju kerja sama tim atau kolaborasi, yang biasanya melibatkan komunikasi dan bekerja dengan orang lain yang memiliki minat atau kepentingan yang sama dengan kita. Misalnya, organisasi dan individu *concern* terhadap aspek etis polusi mungkin memutuskan untuk membangun *mailing list* untuk berbagi informasi baru dan mengatur pertemuan secara teratur untuk membahas isu tersebut.

b. *Coordination*/Koordinasi: Kerjasama yang Lebih Tinggi

Hal yang lebih formal dan lebih kompleks daripada jejaring ialah koordinasi dalam pengertian sinkronisasi dan integrasi aktivitas, tanggung jawab, kendali, kontrol, atau pengawasan untuk memastikan penggunaan sumberdaya secara efisien agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam istilah sederhana, koordinasi menuntut bahwa tindakan tertentu harus dilakukan dan bahwa ada berbagi informasi untuk keuntungan timbal-balik dan untuk mencapai tujuan bersama. Koordinasi merupakan bagian terpadu kerja sama tim/kolaborasi, tetapi tidak bisa menggantikan kolaborasi.

Karena koordinasi merupakan cara mencapai tujuan khusus, dia memerlukan pendekatan yang lebih bersifat organisasi daripada jejaring. Dia menuntut Tindakan keterlibatan dan tanggung jawab yang lebih tinggi dari peserta. Koordinasi sangat berhasil apabila pihak-pihak yang terpengaruh oleh usulan perubahan bisa berkontribusi terhadap pembahasan perubahan-perubahan itu. Metode kerja dengan orang lain ini menciptakan kekayaan ide, memastikan kesadaran terhadap pandangan-pandangan yang berbeda mengenai konsekuensi tindakan, dan memungkinkan partisipasi yang lebih luas dari berbagai kelompok. Koordinasi efektif mencegah duplikasi usaha dan membantu mempromosikan cita-cita bersama.

c. *Cooperation*/Kerjasama: Lebih Signifikan

*Cooperation* atau kerja sama berarti “rencana suka rela dimana dua atau tiga entitas/orang terlibat dalam pertukaran yang saling menguntungkan sebagai pengganti berkompetisi”. Dalam istilah sederhana, kerjasama memadukan ciri-ciri koordinasi dengan berbagi sumberdaya. Dengan demikian, selain bertukar pengetahuan dan menyasikan atau menyesuaikan aktivitas untuk mencapai tujuan bersama, koperasi meliputi unsur tambahan berbagi sumberdaya bisnis selain dari pada informasi. Sebagai bagian kerjasama, kita berbagi dana, pelatihan, pekerja, tempat kerja, pemasaran dan advic hukum. Perkataan terkenal Franklin D. Roosevelt berbunyi, “kompetisi terbukti bermanfaat pada titik tertentu dan tidak lebih jauh, tetapi kerjasama, yang merupakan



sesuatu yang kita perjuangkan pada saat ini dimulai ketika kompetisi berhenti.

d. *Collaboration/Teamwork*: Kerjasama Tim yang Sebenarnya

Kerjasama tim atau kolaborasi merupakan proses yang dapat diuraikan menjadi bagian-bagian yang esensial. Sebagaimana dengan koordinasi, tindakan tertentu diambil dan informasi dibagi untuk keuntungan bersama dan untuk mencapai tujuan bersama. Tetapi aktivitas kolaboratif jauh lebih strategis, menuntut semua pihak meningkatkan kemampuannya satu sama lain, dan semua menanggung risiko, tanggung jawab bersama, dan menerima imbalan/penghargaan bersama.

Untuk kolaborasi yang sebenarnya, semua pihak memerlukan tingkat komitmen yang lebih tinggi, kesatuan tujuan, struktur yang memungkinkan komunikasi, partisipasi kelompok, curah gagasan (*brainstorming*), dan kerjasama, semuanya itu diperlukan untuk mencapai sesuatu yang jauh lebih besar. Kolaborasi, adalah tentang bekerja sama sebagai tim, berkembang atas dasar kerjasama, mengusulkan dan menilai ide-ide kreatif baru, dan berkomunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan menghargai. Kolaborasi ialah tentang tujuan bersama tim, bukan tujuan individual para anggotanya.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa *Networking/Jejaring*: awal kerjasama, *Coordination/Koordinasi*: kerjasama yang lebih tinggi,

*Cooperation/Kerjasama*: lebih signifikan, dan *Collaboration/Teamwork*: kerjasama tim yang sebenarnya. Termasuk dalam bagian dari bentuk-bentuk kerjasama tim.

#### 4. Manfaat Kerja Sama Tim

Menurut (Kaswan, 2018) manfaat lain dari kerja tim ialah kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri. Kolaborasi itu sulit, oleh karena itu apa yang dapat anda lakukan seorang diri, lakukan sendiri.

Kendala individu meliputi berkurangnya kekuasaan, berkurangnya kecenderungan melayani diri sendiri, takut kehilangan kendali, kualitas otonomi maupun sumber daya, kurang percaya diri dan kurang kepercayaan kepada orang lain, mentalitas kekurangan atau *zero-sum* (keuntungan anda, kerugian saya), dan lain-lain. Adapun hambatan organisasi antara lain: biaya yang cepat keluar-hasil yang lama, tujuan dan ukuran yang berbeda, penghargaan/imbalan yang rendah. Kendala lain ialah kendala sistem, yang mencakup sistem penilaian yang berbasis individual, anggaran berdasarkan butir-butir lini (*lini-item budget*), manfaatnya, aturan budaya dan nilai yang berbeda. Kendala terakhir diantaranya adalah etos budaya individualistic, dan kecenderungan bersaing (Kaswan, 2018).

Manfaat selanjutnya kerja sama tim ialah kerja cenderung menghasilkan pelayanan atau produk yang lebih terpadu kepada pengguna akhir. (Kaswan, 2018) Ketika pekerja sosial mengunjungi suatu keluarga pada hari senin membahas tuduhan perlakuan yang tidak baik, perawat dari departemen Kesehatan datang pada hari selasa membahas penyakit kelamin, staff biro masyarakat pada hari berikutnya muncul membawa orangtua ke pusat pelatihan

kerja. Pertanyaannya adalah mengapa pelayanan-pelayanan itu tidak dipadukan. Jika mereka bekerja sama, pelayanan yang mereka berikan lebih terpadu, harmonis, dan efisien.

Manfaat lain kerja sama tim adalah meningkatnya pembelajaran baik individual maupun organisasi. Kerja sama tim membantu individu dan organisasi belajar dan tumbuh dari saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran. Anggota baru belajar dari anggota yang lebih berpengalaman, sedang yang berpengalaman memperoleh manfaat pandangan-pandangan baru dan pengetahuan yang lebih mutakhir dari mereka yang lebih muda. Selama proyek bersama, peserta sering mengeksplorasi dan menggunakan sumber daya dan peralatan baru dan tidak lazim, yang mungkin dapat digunakan di masa yang akan datang (Kaswan, 2018).

Terakhir, pemimpin perusahaan pada saat ini dibebani dengan mencapai sesuatu yang lebih, dalam waktu yang lebih singkat, dengan sumber daya yang lebih sedikit. Aktivitas mandiri terus dievaluasi dan ditinggalkan sebagai hal yang sulit dikelola, tidak efektif, tidak efisien, dan mahal. Sebuah penelitian 2006 yang dilakukan Frost dan Sullivan dalam (Kaswan, 2018) yang bekerja dengan Microsoft dan Verizon Business, menemukan bahwa kolaborasi merupakan faktor pendorong utama dibalik kinerja perusahaan.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan manfaat dari kerjasama tim ialah untuk menghasilkan pelayanan dan produk yang baik, serta individu dan organisasi belajar dan tumbuh untuk berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran untuk mencapai target yang ditentukan.

## 5. Ciri - Ciri Kerja Sama Tim

Menurut Parker (dalam Kaswan, 2018), ada dua belas karakteristik atau perilaku yang membedakan tim yang efektif dari tim yang tidak efektif.

### a. Tujuan yang jelas

Visi, misi, sasaran, atau tugas tim telah didefinisikan dan sekarang telah diterima oleh setiap orang.

### b. Informalitas

Iklim cenderung tidak resmi, nyaman, dan santai. (tidak ada ketegangan yang tampak atau tanda-tanda kebosanan)

### c. Partisipasi

Ada banyak diskusi dan setiap orang didorong berpartisipasi.

### d. Mendengarkan

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

### e. Ketidaksepakatan yang santun

Ada ketidaksepakatan, tetapi tim merasa nyaman dengan ini dan tidak melihat tanda-tanda menghindari atau menekan konflik.

### f. Keputusan secara konsensus

Untuk keputusan-keputusan penting, tujuannya substansial tetapi tidak selalu sepakat seluruhnya dengan mendiskusikan secara terbuka gagasan setiap orang dan menghindari *voting* yang formal atau kompromi yang mudah.

g. Komunikasi terbuka dan kepercayaan

Anggota tim merasa bebas mengekspresikan pendapatnya tentang tugas dan operasi kelompok, dibarengi dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Komunikasi juga terjadi diluar pertemuan.

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.

#### 1. Swa-penilaian

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

Molloy (dalam Azis, dkk, 2018) mengidentifikasi 3 ciri-ciri kerjasama tim, dalam kasus ini disebut ‘tema’, terdapat dalam tipe bekerjanya tim sukses:

1. Anggota-anggota tim memiliki misi dan mengeset tinggi dirinya-harapan dan prestasi.
2. Mereka tahu apa yang mereka butuhkan untuk sukses.
3. Penghargaan dibagikan dan anggota merasakan mereka menyokong untuk kesuksesan tim.

Berdasarkan teori diatas maka disimpulkan terdapat 3 ciri-ciri yang menghasilkan *teamwok* yang baik dan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim. diantaranya Evaluasi dan penghargaan, hubungan sosial, dukungan organisasi, karakteristik tugas yang jelas, serta kepercayaan yang baik terhadap sesama anggota tim sangat di perlukan untuk menciptakan tim yang sukses.

#### 6. Aspek-aspek Kerja Sama Tim

Menurut Sharma (dalam Setiawan, 2018) terdapat beberapa aspek kerjasama tim, yaitu:

a. Tujuan yang jelas

Tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.

b. Terbuka dan jujur dalam komunikasi

Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.

c. Pengambilan keputusan kooperatif

Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau di pengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.

d. Susunan kepercayaan

Susunan kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat dipengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.

e. Rasa Memiliki

Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

f. Keterampilan Mendengarkan Yang Baik

Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang.

g. Partisipasi Semua Anggota

Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah kerjasama tim.

Hitt (dalam Azis, dkk, 2018) mengutarakan karakteristik kerjasama tim:

1. Persetujuan umum dalam harapan tinggi untuk tim.
2. Suatu komitmen untuk tujuan umum.
3. Tanggung jawab diasumsikan untuk kerja yang harus dilakukan.
4. Jujur dan komunikasi terbuka.
5. Akses untuk informasi.
6. Iklim kepercayaan.
7. Perasaan umum bahwa seseorang dapat mempengaruhi apa yang terjadi.
8. Dukungan untuk keputusan yang telah dibuat.
9. Suatu pendekatan yang sama-sama untung untuk pengendalian konflik.
10. Suatu fokus pada proses seperti hasil.

Menurut Huszczo (dalam Azis, dkk, 2018), seperti Hitt sebelumnya memberikan daftar karakteristik yang lebih luas dan memiliki penjelasan yang lebih kritis yang dapat membentuk dasar dari penilaian tim yang sistematis, yaitu:

a. Tujuan

Arah harus jelas dan berhubungan dengan organisasi paling luas.

Hal ini juga harus menjadi komitmen dari para anggota.

b. Bakat

Tim harus memiliki bakat dan keterampilan yang melengkapi untuk tugas. Hal ini harus menjadi dorongan anggota untuk perkembangan selanjutnya.

c. Tugas

Para anggota harus mengerti tugas mereka dalam keikutsertaan untuk kesuksesan tim. Mereka harus memiliki komitmen terhadap tugas-tugas tersebut dan kejelasan tentang kontribusi individu.

d. Pelaksanaan

Menjalankan pelaksanaan yang efektif dan berguna harus ada di dalam tim. Pertemuan dan perencanaan harus efektif, dan para anggota harus mengetahui bagaimana membuat keputusan, mengatasi masalah, dan membagi serta menerima informasi sebagai sebuah tim.

e. Hubungan Interpersonal

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik satu dengan yang lain, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung satu sama lain. Mereka harus menunjukkan perhatian sehingga level keterampilan semakin tinggi.

f. Penguatan

Sistem penguatan yang efektif dibutuhkan untuk peningkatan *teamwork*. Pada level *personal*, apresiasi harus tegas, dan ini sangat penting untuk pembentukan perilaku tim. Organisasi juga bertanggung jawab untuk penguatan ini.

g. Hubungan *External*

Pembentukan hubungan *external* dengan lingkungan *external* harus ada, dan ini juga harus menjadi hubungan yang sehat dengan unit lain dalam organisasi itu sendiri. Tim juga perlu untuk meninjau lingkungan tersebut untuk mengenali yang menyangkut ancaman dan kesempatan.

Peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa aspek dalam kerjasama tim, antara lain: tujuan, bakat, tugas, pelaksanaan, hubungan interpersonal, penguatan, dan hubungan *external*.

**C. Interpersonal Trust**

**1. Pengertian Interpersonal Trust**

Penggunaan makna kepercayaan akan berbeda disetiap konteksnya (Borum, 2010) mengatakan kepercayaan pada dasarnya kesediaan untuk menerima kerentanan atau risiko berdasarkan harapan mengenai perilaku orang lain.

Menurut Giffin, (dalam Borum, 2010) *Trust* adalah mengandalkan perilaku orang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki, yang pencapaiannya tidak pasti dan dalam situasi yang penuh risiko. Definisi ini menyebutkan tiga unsur percaya, yaitu:

- a. Ada situasi yang menimbulkan risiko.
- b. Seseorang menaruh kepercayaan kepada orang lain berarti menyadari bahwa akibat-akibatnya bergantung pada perilaku orang tersebut.
- c. Orang yakin bahwa perilaku orang lain akan berakibat baik baginya.

*Interpersonal Trust* atau dengan kata lain kepercayaan dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang kepada timnya untuk melakukan sesuatu dengan



cara-cara yang wajar. Kepercayaan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menilai dan memberikan respek terhadap hasil pekerjaan orang lain, kepercayaan berkaitan dengan keyakinan bahwa peraturan organisasi dan perilaku seseorang bersifat konsisten sehingga membantu anggota tim lainnya dalam menghadapi ketidakpastian atau situasi yang berisiko. Kepercayaan yang menggambarkan ekspektasi atas perilaku yang etis, wajar tidak membahayakan, dan memperhatikan hak orang lain (Sari & Suryono, 2017).

Menurut Rotter (dalam Borum, 2010) *Interpersonal Trust* adalah harapan yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang berupa janji, kata-kata verbal atau pernyataan tertulis dari individu atau kelompok yang dapat diandalkan.

Dari definisi yang disampaikan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Interpersonal Trust* adalah suatu keinginan seseorang untuk peka terhadap tindakan orang lain berdasarkan harapan dimana orang lain akan melakukan tindakan tertentu pada orang yang dipercayainya, tanpa tergantung pada kemauannya dalam mengawasi dan mengendalikannya.

## **2. Faktor-faktor Interpersonal Trust**

Membangun kepercayaan pada orang lain merupakan hal yang tidak mudah. Itu tergantung pada perilaku kita dan kemampuan orang lain untuk kepercayaan dan dalam mengambil risiko. Menurut (Deutsch, dkk, 2006), faktor yang mempengaruhi kepercayaan individu dalam mengembangkan harapannya mengenai bagaimana seseorang dapat kepercayaan kepada orang lain, bergantung pada faktor-faktor di bawah ini.

a. Predisposisi kepribadian

Deutsch menunjukkan bahwa setiap individu memiliki predisposisi yang berbeda untuk percaya kepada orang lain. Semakin tinggi tingkat predisposisi individu terhadap *trust*, semakin besar pula harapan untuk dapat mempercayai orang lain.

b. Orientasi Psikologi

Individu membangun dan mempertahankan hubungan sosial berdasarkan orientasi psikologinya. Orientasi ini dipengaruhi oleh hubungan yang terbentuk dan sebaliknya. Dalam artian, agar orientasinya tetap konsisten, maka individu akan mencari hubungan yang sesuai dengan jiwa mereka. Membangun *trust* pada orang lain merupakan hal yang tidak mudah. Itu tergantung pada perilaku kita dan kemampuan orang lain untuk percaya dan mengambil risiko.

c. Reputasi dan stereotype

Meskipun individu tidak memiliki pengalaman langsung dengan orang lain, harapan individu dapat terbentuk melalui apa yang dipelajari dari teman ataupun dari apa yang telah didengar. Reputasi orang lain biasanya membentuk harapan yang kuat yang membawa individu untuk melihat elemen untuk *trust* dan *distrust* serta membawa pada pendekatan pada hubungan untuk saling percaya.

d. Pengalaman aktual

Pada kebanyakan orang, individu membangun fase dari pengalaman untuk berbicara, bekerja, berkoordinasi dan berkomunikasi.

Beberapa dari fase tersebut sangat kuat di dalam *trust*, dan Sebagian kuat di dalam *distrust*. Sepanjang berjalannya waktu, baik elemen *trust* maupun *distrust* memulai untuk mendominasi pengalaman, untuk menstabilkan dan secara mudah mendefinisikan sebuah hubungan. Ketika polanya sudah stabil, individu cenderung untuk mengeneralisasikan sebuah hubungan dan menggambarannya dengan tinggi atau rendahnya *trust* atau *distrust*.

Faktor yang mempengaruhi *trust* menurut Deutsch & Coleman (dalam Batoebara, 2018) individu dalam mengembangkan harapannya mengenai bagaimana seseorang dapat *trust* kepada orang lain, bergantung pada faktor-faktor di bawah ini:

1. Disposisi kepribadian

Deutsch menunjukkan bahwa setiap individu memiliki disposisi yang berbeda untuk percaya kepada orang lain. Semakin tinggi tingkat disposisi individu terhadap *trust*, semakin besar pula harapan untuk dapat mempercayai orang lain.

2. Reputasi dan *stereotype*

Meskipun individu tidak memiliki pengalaman langsung dengan orang lain, harapan individu dapat terbentuk melalui apa yang dipelajari dari teman ataupun dari apa yang telah didengar. Reputasi orang lain biasanya membentuk harapan yang kuat yang membawa individu untuk melihat elemen untuk *trust* dan *distrust* serta membawa pada pendekatan pada hubungan untuk saling percaya.

### 3. Pengalaman aktual

Pada kebanyakan orang, individu membangun faset dari pengalaman untuk berbicara, bekerja, berkoordinasi dan berkomunikasi. Beberapa dari faset tersebut sangat kuat di dalam *trust*, dan sebagian kuat di dalam *distrust*. Sepanjang berjalannya waktu, baik elemen *trust* maupun *distrust* memulai untuk mendominasi pengalaman, untuk menstabilkan dan secara mudah mendefinisikan sebuah hubungan. Ketika polanya sudah stabil, individu cenderung untuk mengeneralisasikan sebuah hubungan dan menggambarannya dengan tinggi atau rendahnya *trust* atau *distrust*.

### 4. Orientasi psikologis

Deutsch menyatakan bahwa individu membangun dan mempertahankan hubungan sosial berdasarkan orientasi psikologisnya. Orientasi ini dipengaruhi oleh hubungan yang terbentuk dan sebaliknya. Dalam artian, agar orientasinya tetap konsisten, maka individu akan mencari hubungan yang sesuai dengan jiwa mereka. Membangun *trust* pada orang-orang lain merupakan hal yang tidak mudah. Itu tergantung pada perilaku kita dan kemampuan orang lain untuk *trust* dan mengambil risiko.

### 5. Dinamika *Trust*

Hubungan interpersonal bukan hanya berisi sekumpulan kebiasaan. Di dalamnya terdapat suatu struktur, perilaku yang stabil, memberi dan menerima, tuntutan dan komitmen. Dasar untuk membangun suatu

hubungan interpersonal yang baik diperlukan rasa saling percaya (*Interpersonal Trust*) antara satu dengan lainnya.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor pembentuk *interpersonal trust* antara lain: predisposisi kepribadian, reputasi dan stereotype, pengalaman actual, dan orientasi psikologi. Dan terdapat faktor lain yaitu: Predisposisi kepribadian, Reputasi dan *stereotype*, Pengalaman aktual, Orientasi psikologis, dan Dinamika *trust*.

### 3. Bentuk-bentuk Interpersonal Trust

Kopp (dalam Sari & Suryono, 2017) menjelaskan bahwa kepercayaan digolongkan menjadi tiga kelas kepercayaan, yaitu:

#### a. *Calculus Based Trust*

*Calculus based trust* merupakan sebuah bentuk awal kepercayaan, dan kepercayaan diberikan atau dipegang berdasarkan penilaian rasional dari keuntungan dan kerugian relatif dari masing-masing alternatif yang tersedia.

#### b. *Knowledge Based Trust*

*Knowledge based trust* merupakan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi, kepercayaan ini dibangun seiring berjalannya waktu dan terutama didasarkan pada sejarah interaksi antar individu yang bersangkutan.

#### c. *Identification Based Trust*

*Identification based trust* merupakan tingkatan tertinggi dari kepercayaan interpersonal (*interpersonal trust*).



Berdasarkan teori-teori diatas maka disimpulkan bahwa terdapat 3 bentuk *interpersonal trust*, yaitu: *Calculus based trust*, *knowledge based trust*, dan *identification based trus*.

#### 4. Manfaat Interpersonal Trust

Menurut Morgan dan Hunt (dalam Heridiansyah, 2012), mengatakan kepercayaan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, antara lain:

- a. Kepercayaan dapat mendorong pasar untuk berusaha menjaga hubungan yang terjalin dengan cara bekerja sama dengan pihak lain.
  - b. Kepercayaan dapat menolak hubungan jangka pendek dan memilih hubungan jangka panjang yang diharapkan dapat mempertahankan hubungan perusahaan dengan konsumen.
  - c. Kepercayaan mendorong pemasar untuk memandang sikap yang mendatangkan risiko yang besar dengan bijaksana karena percaya bahwa pihak lain tidak akan mengambil kesempatan yang merugikan konsumen.
- Lu, dkk (2008) menyimpulkan kepercayaan sebagai suatu konsep yang mendasar da diciptakan oleh aktifitas hubungan dari kedua belah pihak dalam tingkatan dari pertukaran ekonomi.

#### 5. Ciri - Ciri Interpersonal Trust

Menurut Wang (dalam Fahriah, 2015), bahwa kepercayaan dibangun oleh pihak-pihak yang berhubungan dinamakan dengan *interpersonal trust*. Kepercayaan yang ditimbulkan karena niat untuk berhubungan merupakan konsep multi dimentional. Adapun dimensi-dimensi kepercayaan meliputi:

a. Kompetensi

Yaitu keyakinan bahwa organisasi mampu melakukan hingga menyelesaikan apa yang akan dikerjakan.

b. Integritas

Yaitu keyakinan bahwa organisasi dapat bertindak secara fair dan bertanggung jawab.

c. Dapat diandalkan (*dependability/reliability*)

Yaitu keyakinan bahwa organisasi akan melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan, organisasi menjalankan secara konsisten dan mitra dapat menggantungkan terhadap apa yang dilakukan.

d. Keterbukaan dan kejujuran (*openess dan honesty*)

Yaitu meliputi keterbukaan dan akurasi informasi yang diberikan, bagaimana informasi tersebut dikomunikasikan dengan cara-cara yang sopan dan tepat.

e. Rawan berubah (*vulnerability*)

Artinya kepercayaan terhadap organisasi mudah goyah karena kemungkinan ada pihak lain (individu, kelompok, organisasi) lebih kompeten, terbuka, jujur, perhatian, lebih dapat dipercaya dan memiliki tujuan, norma dan nilai yang lebih sesuai.

f. Identifikasi

Yaitu sejauh mana tujuan-tujuan umum, norma, nilai, dan keyakinan sesuai dengan budaya antar pihak. Pada konteks pertukaran

relasional, dimensi ini mengacu pada kesamaan tujuan, norma, nilai dan budaya antara perusahaan dengan mitra bisnis atau pelanggan.

g. Kepuasan

Yaitu perasaan senang (*favorable*) satu pihak terhadap pihak lain, karena harapan positif dari suatu hubungan semakin meningkat atau satu pihak merasakan hubungan yang memuaskan, jika memperoleh manfaat lebih besar dari pengorbanan kepuasan juga dapat terjadi ketika satu pihak yakin bahwa pihak lain berperilaku positif untuk memelihara hubungan.

Trust didefinisikan sebagai perasaan percaya yang dimiliki individu berdasarkan respon positif antara anggota tim dan kuatnya hubungan yang terjalin, Rampel,dkk (dalam Yulianti, 2015). Trust dibagi ke dalam tiga dimensi yaitu :

1. Keadaan dapat diramalkan (*Predictability*). Seseorang yang dapat diramalkan adalah seseorang yang mempunyai perilaku yang konsisten walaupun perilaku tersebut terus menerus buruk.
2. Keadaan dapat diandalkan (*Dependability*). Keadaan dapat diandalkan (*Dependability*) berhubungan dengan perasaan yang timbul bahwa pasangannya adalah seseorang yang bisa diandalkan.
3. Keyakinan (*Faith*), harapan individu akan reaksi positif dari pasangannya, dimana pasangan akan mengerti, mengabdikan, dan perhatian terhadap apapun rintangan yang mereka hadapi serta yakin pada kelangsungan hubungan, sekalipun waktu tidak pasti.

Dari penjelasan yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan ciri-ciri dari *Interpersonal Trust* antara lain: kompetensi, integritas, dapat diandalkan (*dependability/reliability*), keterbukaan dan kejujuran (*openness* dan *honesty*), rawan berubah (*vulnerability*), identifikasi, dan kepuasan. Juga terdapat 3 ciri-ciri *Interpersonal Trust* yaitu: *predictability*, *dependability*, dan *faith*.

## 6. Aspek-aspek Interpersonal Trust

Dalam model teorinya untuk memahami konsep tentang *interpersonal trust*, Rottenberg (dalam Utami, 2015) mengajukan model BDT (*Based, Domains, dan Target*). Menurut konsep ini *interpersonal trust* terdiri dari tiga aspek yaitu: 3 (*based*) – 3 (*domains*) – 2 (*target dimensions*).

Berdasarkan model ini, menurut Rottenberg (dalam Utami, 2015), ada 3 aspek dasar dari *Interpersonal Trust*, yaitu:

### a. Keterandalan (*Reliability*)

Aspek ini mengarah kepada individu yang dapat memenuhi dan membuktikan perkataan dan janjinya melalui perilaku. Hal ini bermakna bahwa seseorang tidak hanya berucap mengenai kemampuan yang dia miliki namun mengimplementasikan dalam tindakan sehingga ucapannya dapat dipercaya.

### b. Emosi (*Emotional*)

Aspek ini mengarah kepada individu yang dapat menahan diri agar tidak menyakiti perasaan mereka, seperti mau menerima sebagai tempat mengungkapkan perasaan (*disclosure*), dapat dipercaya untuk menyimpan rahasia, memberikan kritik yang membangun, menahan diri

untuk tidak menyakiti perasaan orang lain, dan menghindari tindakan yang dapat menimbulkan rasa malu.

c. Kejujuran (*Honesty*)

Aspek ini mengarah kepada individu yang menceritakan kebenaran dan mengelola perilaku berdasar pada niat yang baik daripada niat jahat dan dengan cara-cara yang lebih tulus daripada manipulatif.

Ketiga aspek diatas mendasari terciptanya *interpersonal trust*. Disamping itu setiap aspek memiliki tiga ranah yang mendukung yaitu:

1. *Cognitive/affective*

Ranah ini terdiri dari kepercayaan dan perasaan individu yang ditunjukkan sesuai dengan 3 aspek *interpersonal trust*. Jadi masing-masing aspek keterandalan (*reliability*), emosi (*emotionality*) dan kejujuran (*honesty*) memiliki hal ini. Dalam aspek keterandalan diperlukan ranah *cognitive/affective* yang mencakup kemampuan berfikir dan bagaimana cara seseorang bersikap dan menilai. Begitu pula pada aspek emosi dan kejujuran.

2. *Behavior-dependent*

Ranah ini terdiri dari perilaku individu yang mengandalkan dan mempercayakan orang lain untuk bertindak sesuai dengan setiap aspek dalam *interpersonal trust*. Masing-masing aspek keterandalan (*reliability*), emosi (*emotionality*) dan kejujuran (*honesty*) memiliki hal ini. Ketika seseorang telah mengandalkan, mengungkapkan emosi, dan



bertindak jujur kepada orang lain maka dia memiliki kecenderungan untuk bergantung kepada orang yang bersangkutan.

### 3. *Behavior-enacting (trustworthiness)*

Ranah ini terdiri dari perilaku individu yang terikat pada 3 aspek *interpersonal trust*. Dimana seseorang telah memutuskan apakah orang lain layak untuk dipercaya atau tidak. Tiap-tiap dimensi keterandalan (*reliability*), emosi (*emotionality*) dan kejujuran (*honesty*) memiliki hal ini. Seseorang tidak mungkin mengandalkan orang lain ketika dia merasa bahwa orang tersebut tidak layak untuk dipercaya dan sebaliknya. Begitu pula ketika seseorang telah terikat secara emosional dan terbuka secara jujur terhadap orang lain. Individu tidak akan semudah itu untuk mempercayakan hal-hal yang bersifat pribadi jika orang lain tersebut tidak layak di percaya.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan dalam kerangka kerja *interpersonal trust* adalah mengenai target atau subjek dari *interpersonal trust* yaitu dapat berupa sekelompok orang maupun individual. Kerangka kerja menyoroti kualitas timbal balik *interpersonal trust* dimana kepercayaan individu dipelihara kepada orang lain sebagai dasar untuk membina hubungan yang baik dengan pihak lain.

#### **D. Hubungan *Interpersonal Trust* Terhadap Kerjasama Tim**

Campion (dalam Erdem,dkk, 2003) menyebutkan bahwa dalam bekerja diperlukan interaksi sosial yang meliputi proses *interpersonal* dengan dukungan sosial anggota kelompok untuk berbagi tugas dan bekerja sama. Faktor penting

untuk menciptakan interaksi dan sinergi diantara anggota tim adalah adanya iklim kepercayaan terhadap rekan kerja. Maka dari itu sangat dibutuhkan *interpersonal trust* yang tinggi diantara karyawan untuk membangun *teamwork* yang baik. Ketika *interpersonal trust* terbina dengan baik, maka akan lebih mudah bagi karyawan untuk bekerjasama karena mereka meyakini bahwa rekan kerjanya mampu melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Robbins (dalam Setiyanti, 2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kerjasama tim adalah dengan memiliki rasa saling percaya terhadap sesama anggota tim. Oleh karena itu *Interpersonal Trust* diperlukan untuk membentuk kerjasama tim yang baik di dalam perusahaan.

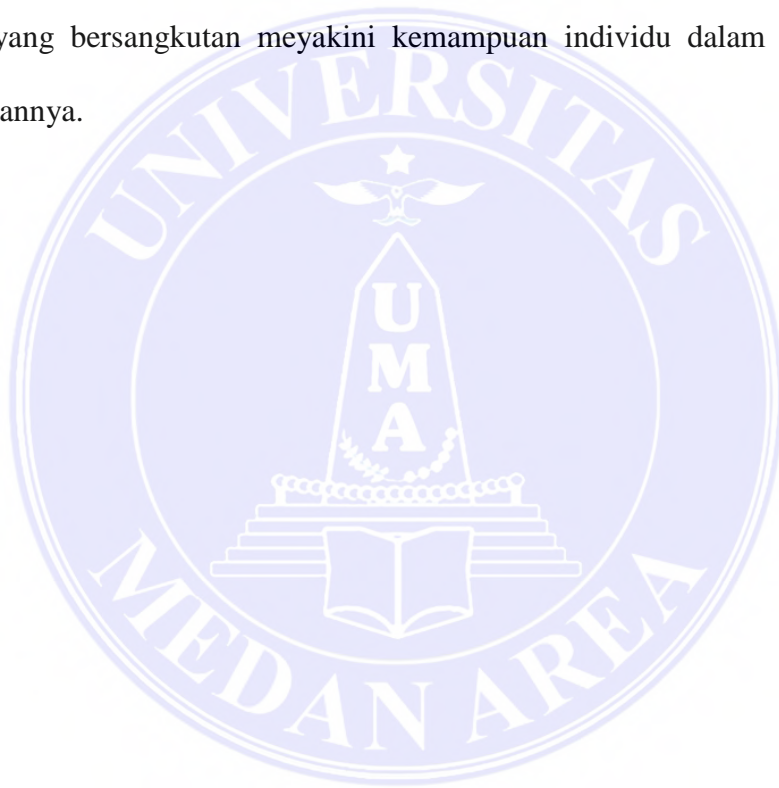
Dalam perusahaan terdapat karyawan yang tergabung dalam kelompok-kelompok atau divisi-divisi yang dibentuk oleh perusahaan tersebut, agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan dibutuhkan prestasi dari setiap anggota kelompok salah satunya dengan cara membangun kerja sama tim yang kuat, untuk menciptakan kerjasama tim yang kuat maka diperlukan rasa percaya terhadap sesama anggota tim agar tercipta kerjasama tim yang baik. Oleh karena itu, *Interpersonal Trust* saling berhubungan terhadap kerja sama tim karena tanpa adanya rasa percaya maka kerja sama antar tim tidak dapat berjalan dengan baik dan dapat berdampak pada hasil kerja karyawan.

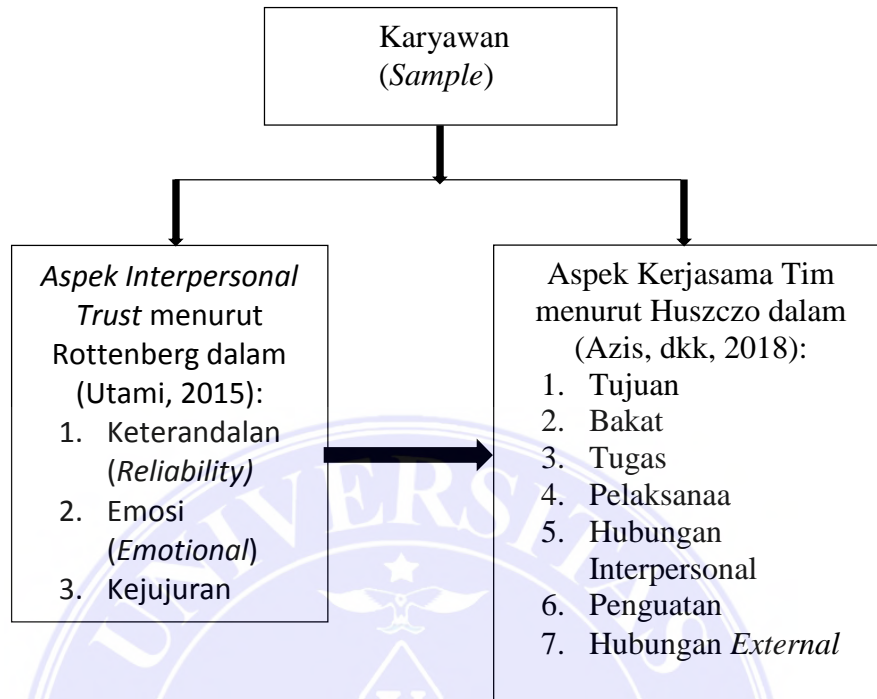
### **E. Kerangka Konseptual**

Sebuah organisasi maupun perusahaan didirikan dengan tujuan tertentu. Di dalamnya terdapat kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, prosedur

yang jelas serta bekerja secara terus menerus untuk menghasilkan *output* yang ingin dicapai. Maka dari itu, diperlukan kesatuan dari berbagai elemen di organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

Dalam membangun hubungan yang baik di kalangan karyawan diperlukan *interpersonal trust* antara karyawan satu dengan karyawan yang lain untuk menciptakan kerja sama tim yang baik. Hal itu menjadi landasan bahwa pihak-pihak yang bersangkutan meyakini kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya.





**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim dengan asumsi semakin tinggi *Interpersonal Trust* pada karyawan maka Kerjasama Tim akan semakin baik dan sebaliknya semakin rendah *Interpersonal Trust* maka semakin buruk Kerjasama Tim.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menurut Sugiono (dalam Imrom, 2019) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Penelitian menggunakan metode kuantitatif digunakan apabila permasalahan merupakan hal yang dianggap menyimpang antara yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang terjadi, aturan dengan pelaksanaan, antara dengan praktiknya, dan juga antara rencana terhadap pelaksanaannya. Dengan demikian berdasarkan latar belakang dan rumusan yang telah disebutkan sebelumnya, pada penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif.

Penelitian ini akan menggunakan metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan terhadap dua variabel atau lebih, karena dalam penelitian menggunakan data maka pada penelitian korelasional tidak ada manipulasi variabel Fraenkel & Wallen (dalam Fridani, dkk, 2015).

#### **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (Dependent variabel) dan yang kedua adalah variabel bebas (Independent variabel).

1. Variabel bebas : *Interpersonal Trust*
2. Variabel terikat : Kerja Sama Tim



### C. Definisi Oprasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan mengukur suatu variabel atau suatu konsep untuk menguji kesempurnaan Sugiyono (dalam Sugiarto, 2016). Definisi operasional dan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kerjasama Tim

Kerjasama tim ialah “kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan seseorang dapat mencapai hasil yang luar biasa”.

#### 2. Interpersonal Trust

Kepercayaan adalah keinginan seseorang untuk lebih sensitif terhadap tindakan orang lain berdasarkan harapan dimana orang lain akan melakukan tindakan tertentu pada orang yang dipercayainya, tanpa melibatkan kemampuannya dalam mengawasi dan mengendalikannya.

### D. Populasi dan Sampel Penelitian

Subjek penelitian adalah informan, yang berarti orang pada latar penelitian yang di dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan Sugiyono (dalam Pratiwi, 2017).

## 1. Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Sugiarto, 2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang berada di unit pengolahan dengan jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan tetap.

## 2. Sample

Menurut Sugiyono (dalam Sugiarto, 2016) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain bahwa sample merupakan bagian yang diambil dari populasi tempat penelitian dilakukan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang berada di unit pengolahan. Alasan peneliti memilih unit pengolahan adalah karena kondisi pandemi covid 19 yang tidak memungkinkan penelitian ini dilakukan di unit lain. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Total Sampling* dimana pengambilan sample sama dengan jumlah keseluruhan populasi yang ada.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan skala. Skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data

kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penskalaan model *Likert*. Penskalaan ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan. Ada tiga alasan peneliti menggunakan skala *Likert*, pertama adalah karena memudahkan responden untuk menjawab kuisisioner apakah setuju atau tidak setuju, kedua adalah mudah digunakan dan mudah dipahami oleh responden, ketiga adalah secara visual menggunakan skala *Likert* lebih menarik dan mudah diisi oleh responden Sugiyono (dalam Putro, 2019).

Skala *Likert* memiliki 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, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang 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.

### **1. *Interpersonal Trust***

Skala disusun berdasarkan aspek menurut Rottenberg (dalam Utami, 2015) yaitu: Keterandalan (*Reliability*), Emosi (*Emotional*), dan Kejujuran (*Honesty*).

## 2. Kerjasama Tim

Skala disusun berdasarkan aspek menurut Huszczo (dalam Azis, dkk, 2018) yaitu: Tujuan, Bakat, Tugas, Pelaksanaan, Hubungan Interpersonal, Penguatan, dan Hubungan *External*.

### F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

#### 1. Uji Validitas

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 (dalam Sujarweni, 2015) 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. Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukan kepada ketetapan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Suatu tes dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila tes tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan diadakannya tes tersebut. Dalam penelitian ini skala diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis *Product Moment* rumus angka kasar dari Pearson yaitu, mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2004), dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[ \left( \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right) \left( \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right) \right]}}$$

**Keterangan:**

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

$\sum xy$  = Jumlah perkalian antara skor variabel X dan skor variabel Y

$\sum x$  = Jumlah skor variabel X

$\sum y$  = Total skor variabel Y

N = Jumlah subjek

**2. Uji Reliabilitas**

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. Pengujian reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Teknik ini merupakan salah satu formula untuk menghitung koefisien reliabilitas alpha dengan pendekatan konsistensi internal dimana prosedurnya hanya memerlukan satu kali pengenaan sebuah tes kepada sekelompok individu sebagai subjek



(*single-trait administration*) Pendekatan ini mempunyai nilai praktis dan efisiensi yang tinggi (Azwar, 2009). Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ( $r_{xx1}$ ) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1. Koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka satu menandakan semakin tinggi reliabilitas yang dimiliki (Azwar, 2007). Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan program *SPSS 21 for windows*.

$$r_{xy} = 1 - \frac{MKis}{MKs}$$

**Keterangan:**

$r_{xy}$  : Koefisien Reliabilitas Hoyt

Mkis : Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek

Mks : Mean kuadrat antara subjek

1 : Konstantan

**G. Analisis Data**

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis *Person Product Moment*. Cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS 21 for windows*. Sebelum data-data yang terkumpul dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi meliputi:

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

**Keterangan:**

$r_{xy}$	= Koefisien korelasi antara variabel X dan Y
$\sum xy$	= Jumlah perkalian antara skor variabel X dan skor variabel Y
$\sum x$	= Total skor variabel X
$\sum y$	= Total skor variabel Y
$n$	= Jumlah subjek

**1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan kaidah apabila signifikansi  $> 0,05$  maka dikatakan distribusi normal, sebaliknya jika signifikansi  $< 0,05$  maka dikatakan distribusi tidak normal. Rumus yang digunakan:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k (O_i - E_i)^2$$

**Keterangan:**

$\chi^2$  : Harga chi kuadrat

$O_i$  : Frekuensi hasil pengamatan

$E_i$  : Frekuensi yang diharapkan

**2. Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel *Interpersonal Trust* memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk

mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah  $p > 0,05$ , maka hubungan tidak linier.

### 3. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment*, jika uji prasyarat memenuhi. Apabila uji prasyarat tidak memenuhi maka digunakan uji non parametrik.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin akan dapat digunakan oleh pihak terkait.

#### A. Simpulan

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

1. Terdapat hubungan positif antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru ( $r_{xy} = 0,481$ );  $p = 0,001$  yang berarti  $p < 0,05$ , artinya semakin tinggi *Interpersonal Trust* maka semakin baik Kerjasama Tim pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2. Sumbangan yang diberikan oleh *Interpersonal Trust* adalah sebesar 23,2% dengan demikian diketahui bahwa masih terdapat 76,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti prediposisi kepribadian, orientasi psikologi, reputasi dan *stereotype*, dan pengalaman aktual.
3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Interpersonal Trust* tergolong tinggi dan Kerjasama Tim tergolong baik. Hal ini didukung oleh nilai rata-rata empirik *Interpersonal Trust* = 64,40 dan nilai rata-rata

hipotetiknya = 47,5 dan nilai SD nya = 10,319. Untuk nilai rata-rata empirik kerjasama Tim = 101,22 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 85 dan nilai SD nya = 8,681.

## **B. Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka berikut saran yang dapat peneliti berikan diantaranya sebagai berikut:

### **1. Karyawan**

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kerjasama Tim pada karyawan tergolong baik. Untuk itu diharapkan untuk para karyawan agar dapat mempertahankan kinerjanya dan saling memberikan dukungan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas, dengan begitu kerjasama tim akan berjalan dengan baik.

### **2. Bagi Perusahaan**

Bagi instansi yang terkait dengan subjek penelitian maka diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kerjasama tim dengan cara saling memberikan dukungan dalam penyelesaian tugas, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan. Maka dari itu jika terdapat kerjasama tim yang baik, maka dapat membantu untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi lebih efektif.

### **3. Peneliti Selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang Kerjasama Tim, diharapkan lebih memperhatikan dan memperbanyak referensi Kerjasama Tim.



## DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. Nazar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam.
- Arizona, R. (2017). Peran Teamwork dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 52-60.
- Azis, A., Sahra, A., & Budi S, N. F. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan *Teamwork* Karyawan pada PT.X. *jurnal Al-Qalb*, 41-58.
- Batoebara, M. U. (2018). Membangun trust (kepercayaan) pasangan dengan melalui komunikasi interpersonal. *Jurnal Warta*.
- Borum, R. (2010). *The Science of Interpersonal Trust*. South Florida.
- Deutsch, M., Coleman, P. T., & Marcus, E. C. (2006). *The handbook of conflict resolution : theory and practice Second Edition*. Jossey-Bass.
- Deutsch, M., Coleman, P. T., & Marcus, E. C. (2006). *The Handbook of Conflict Resolution Theory and Practice Second Edition*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Erdem, F., Ozen, F., & Atsan, N. (2003). The relationship between trust and team performance. *Work Study*, 52(7), 337-340.
- Fahriah, R. (2015). Perbedaan Kepercayaan Interpersonal Pada Mahasiswa dan Karyawan Bagian Administrasi Pada Universitas Borneo di Tarakan. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 306-310.
- Fridani, G., Sukarelawati, & Kusumadinata, A. (2015). Hubungan Pameran Penelitian Dengan Motivasi Penelitian Dalam Meningkatkan Potensi Meneliti di Bidang Pertanian. *Komunikatio*, 31-39.
- Hackman, J. R. (1987). Handbook of organizational behavior. *The design of work teams*, 315-342.
- Halida, D. S. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi edisi 5*. Jakarta Barat: Erlangga.
- Hardiyati, F. (2017). Pengaruh Interpersonal Trust terhadap Teamwork pada karyawan PIZZA HUT Cabang Yogyakarta.
- Heridiansyah, J. (2012). Pengaruh Satisfaction dan Interpersonal terhadap Guanxi Value. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19-36.

- Imrom, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *On Software Engineering*, 19-29.
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen KEMDIKBUD Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 33-40.
- Melayu S.P., H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. kota Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. (2017, juni 2). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM. *Jurnal EMBA*, 5, 380-387.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Ilmiah Dinamika Sosial*, 202-223.
- Putro, S. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Sekolah Tinggi di Bawah Yayasan Bani Saleh). *Jurnal Gerbang*, 75-85.
- Rotenberg, K. J. (2010). *Interpersonal Trust during Childhood and Adolescence*. New York: Cambridge University Press.
- Sari, A. P., & Suryono, B. (2017, Februari). Pengaruh *Interpersonal Trust*, Kompetensi, Independensi, Dan Etika Terhadap Skeptisme Profesional Auditor. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(2), 479-496.
- Setiawan, A. A. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi pada Organisasi Pusat Studi Islam Mahasiswa Universitas Mulawarman. *Psikoborneo*, 539-546.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun Kerjasama Tim (Kelompok). *Jurnal STIE Semarang*, 59-65.
- Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonasi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 34-47.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani, I. M., Sulistyningrum, C. D., & Murwaningsih, T. (2018). Analisis Penerapan Job Description Pegawai (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas IA Khusus). *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 58-63.

Utami, D. A. (2015). Kepercayaan Interpersonal dengan Pemaafan dalam Hubungan Persahabatan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 54-70.

Yulianti, A. (2015). Emosional Distress dan Kepercayaan Terhadap Pasangan yang Menjalani Commuter Marriage. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 21-25.



**LAMPIRAN A**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

- 1. Skala *Interpersonal Trust***
- 2. 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.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.				

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

## SELAMAT BEKERJA



**ANGKET INTERPERSONAL TRUST**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu membuktikan perkataan saya melalui perbuatan.				
2.	Saya tidak berusaha menepati janji terhadap orang lain.				
3.	Saya berusaha untuk menjaga perasaan orang lain.				
4.	Saya sering bicara berlebihan terhadap orang lain.				
5.	Saya berusaha menepati janji terhadap orang lain.				
6.	Saya kurang mampu membuktikan perkataan saya melalui perbuatan.				
7.	Saya tidak berusaha menjaga perasaan orang lain.				
8.	Saya berbicara apa adanya terhadap orang lain.				
9.	Apapun yang saya ucapkan saya dapat menepatinya.				
10.	Saya berusaha untuk memahami perasaan orang lain.				
11.	Saya kurang mampu menjaga privasi orang lain.				
12.	Saya berbicara sesuai dengan apa yang saya lihat dan saya dengar.				
13.	Saya jarang memberitahukan hal yang benar kepada rekan kerja saya.				
14.	Saya tidak peduli terhadap perasaan orang lain.				
15.	Saya tidak mampu menepati apa yang telah saya ucapkan.				
16.	Saya akan memberikan dukungan terhadap orang yang mengalami masalah.				
17.	Saya berbicara tidak sesuai dengan apa yang saya lihat dan saya dengar.				
18.	Saya akan menjaga privasi orang lain.				

19.	Saya akan memberitahukan hal yang benar kepada rekan kerja saya.				
20.	Saya jarang memberikan dukungan terhadap orang yang mengalami masalah.				



## 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.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.				

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

## SELAMAT BEKERJA

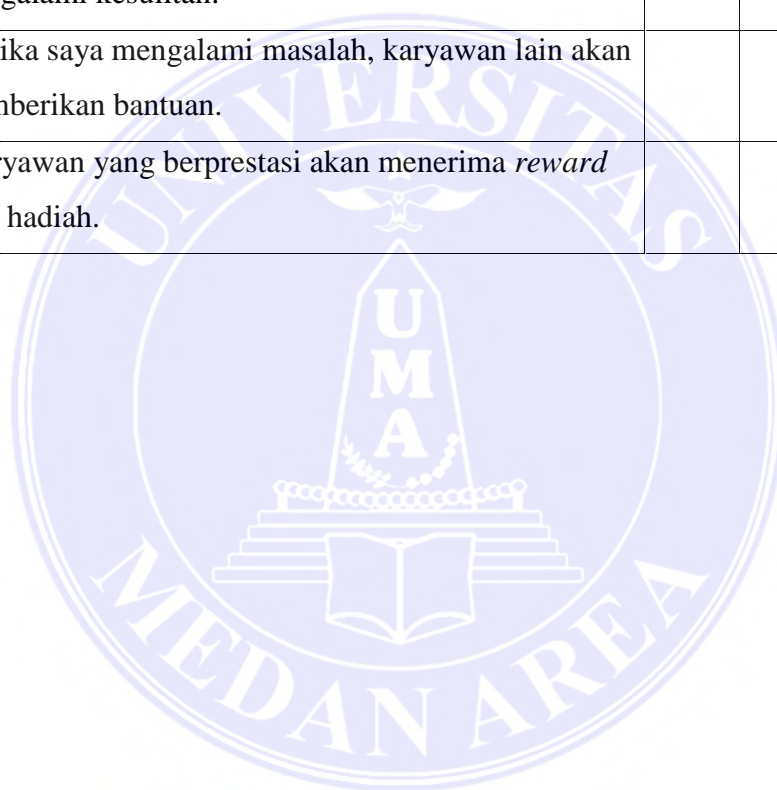
**SKALA KERJASAMA TIM**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas.				
2.	Saya dan anggota tim memiliki kemampuan yang dapat digunakan.				
3.	Perusahaan memiliki struktur kerja yang jelas.				
4.	Terkadang saya dan anggota tim merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas baru yang diberikan.				
5.	Perusahaan tidak menentukan standar pekerjaan yang harus di capai.				
6.	Saya dan anggota tim saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
7.	Perusahaan menentukan standar pekerjaan yang harus di capai.				
8.	Saya dan anggota tim dapat dengan mudah menyelesaikan tugas baru yang diberikan.				
9.	Perusahaan tidak memiliki struktur kerja yang jelas.				
10.	Saya dan anggota tim kurang memiliki kemampuan yang dapat digunakan.				
11.	Perusahaan tidak memiliki visi dan misi yang jelas.				
12.	Saya dan anggota tim tidak saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.				
13.	Saya tidak selalu mempertanggung jawabkan pekerjaan yang saya lakukan.				
14.	Saya mengerti apa yang harus saya kerjakan.				
15.	Saya kurang menjalin hubungan yang baik dengan karyawan diluar divisi saya.				
16.	Saya dan anggota tim kurang mampu mengatasi masalah yang terjadi.				
17.	Saya dan karyawan lain tidak akan berdiskusi				

	meskipun sedang ada masalah.				
18.	Terkadang saya bingung dengan apa yang harus saya kerjakan.				
19.	Saya jarang menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
20.	Saya dan anggota tim memiliki pembagian tugas kerja yang jelas.				
21.	Saya dan karyawan lain memiliki hubungan yang baik.				
22.	Saya dan anggota tim mampu mengatasi masalah yang terjadi.				
23.	Saya akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
24.	Anggota tim tidak akan mengevaluasi pekerjaan saya.				
25.	Saya dan anggota tim tidak memiliki pembagian tugas yang jelas.				
26.	Saya dan karyawan lain akan berdiskusi jika terjadi suatu masalah.				
27.	Saya dan anggota tim kurang mampu membuat suatu keputusan ketika ada masalah.				
28.	Saya dan karyawan lain kurang memiliki hubungan yang baik.				
29.	Saya dan anggota tim mampu membuat keputusan ketika ada masalah.				
30.	Saya akan mempertanggung jawabkan pekerjaan yang saya lakukan.				
31.	Karyawan divisi lain tidak membantu saya ketika mengalami kesulitan.				
32.	Anggota tim akan mengevaluasi pekerjaan saya jika terjadi kesalahan.				



33.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan diluar divisi saya.				
34.	Ketika saya mengalami masalah, karyawan lain tidak memberikan bantuan.				
35.	Tidak ada perlakuan khusus pada anggota tim yang berprestasi.				
36.	Karyawan divisi lain akan membantu saya ketika mengalami kesulitan.				
37.	Ketika saya mengalami masalah, karyawan lain akan memberikan bantuan.				
38.	Karyawan yang berprestasi akan menerima <i>reward</i> atau hadiah.				





x	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3
2	4	4	4	1	1	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4
6	4	3	4	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3
7	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
8	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
9	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
10	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
11	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
12	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
13	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
14	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	4	3	4	3	3	4	3	2
15	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	2	1	4	3	3	3	3	4	2	3
16	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3
17	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3
18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
21	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4
22	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3
23	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3
27	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
28	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3
29	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3
30	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
31	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
32	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
33	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3
34	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
36	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
37	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
38	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	2
39	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
41	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
42	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
44	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
45	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4



x	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20
1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
5	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
6	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
8	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
9	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
11	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3
12	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1
13	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	1
14	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
15	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
16	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
17	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
18	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
21	4	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
25	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3
26	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
27	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	3
28	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
29	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2
33	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
35	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
37	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
40	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2
43	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
44	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
45	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3

y21	y22	y23	y24	y25	y26	y27	y28	y29	y30	y31	y32	y33	y34	y35	y36	y37	y38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	1	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4
3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	2	3	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	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	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	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
4	3	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	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	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	3	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	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3





**LAMPIRAN C**

**HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS ITEM SKALA  
*INTERPERSONAL TRUST* DAN KERJASAMA TIM**

## Reliability Scale: Interpersonal Trust

**Case Processing Summary**

		N	%
	Valid	45	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	20

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
IT1	3,16	,424	45
IT2	3,38	,576	45
IT3	3,38	,614	45
IT4	3,09	,701	45
IT5	3,47	,694	45
IT6	2,96	,520	45
IT7	3,22	,420	45
IT8	3,02	,583	45
IT9	3,09	,358	45
IT10	3,16	,520	45
IT11	2,89	,573	45
IT12	3,20	,661	45
IT13	3,49	,506	45
IT14	3,36	,645	45
IT15	3,22	,471	45
IT16	3,27	,447	45

IT17	3,22	,823	45
IT18	3,29	,549	45
IT19	3,44	,546	45
IT20	3,11	,438	45

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
IT1	71,24	18,143	,392	,795
IT2	71,02	18,022	,362	,712
IT3	71,02	16,204	,420	,765
IT4	71,31	16,901	,319	,788
IT5	70,93	15,700	,450	,759
IT6	71,44	18,025	,381	,798
IT7	71,18	17,013	,422	,771
IT8	71,38	17,695	,326	,796
IT9	71,31	18,174	,315	,793
IT10	71,24	16,507	,444	,765
IT11	71,51	17,165	,345	,784
IT12	71,20	16,073	,405	,766
IT13	70,91	17,719	,360	,791
IT14	71,04	17,862	,069	,713
IT15	71,18	17,331	,381	,781
IT16	71,13	16,391	,570	,758
IT17	71,18	16,013	,398	,780
IT18	71,11	17,419	,304	,788
IT19	70,96	16,271	,474	,761
IT20	71,29	17,528	,355	,783

## Reliability

### Scale: Skala Kerjasama Tim

#### Case Processing Summary

		N	%
	Valid	45	100,0
Cases	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	38

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KT1	3,73	,447	45
KT2	3,18	,490	45
KT3	3,33	,477	45
KT4	2,56	,659	45
KT5	3,00	,426	45
KT6	3,53	,505	45
KT7	3,27	,447	45
KT8	3,02	,543	45
KT9	3,33	,477	45
KT10	3,22	,517	45
KT11	3,60	,495	45
KT12	3,38	,716	45
KT13	3,29	,458	45
KT14	3,31	,468	45
KT15	3,22	,420	45
KT16	3,00	,302	45
KT17	3,29	,458	45
KT18	2,84	,367	45

KT19	3,00	,522	45
KT20	3,02	,690	45
KT21	3,53	,505	45
KT22	3,18	,387	45
KT23	3,18	,387	45
KT24	3,00	,426	45
KT25	2,98	,452	45
KT26	3,33	,477	45
KT27	2,98	,398	45
KT28	3,33	,477	45
KT29	3,11	,438	45
KT30	3,40	,495	45
KT31	3,04	,424	45
KT32	3,13	,457	45
KT33	3,40	,618	45
KT34	3,22	,420	45
KT35	3,09	,514	45
KT36	3,22	,560	45
KT37	3,40	,495	45
KT38	3,31	,596	45

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT1	118,24	80,780	,390	,913
KT2	118,80	79,391	,513	,912
KT3	118,64	79,734	,488	,912
KT4	119,42	79,113	,389	,914
KT5	118,98	81,749	,283	,914
KT6	118,44	79,253	,513	,912
KT7	118,71	80,028	,486	,912
KT8	118,96	80,089	,384	,914
KT9	118,64	80,689	,373	,914
KT10	118,76	79,325	,490	,912
KT11	118,38	80,104	,424	,913
KT12	118,60	81,655	,150	,919
KT13	118,69	82,083	,219	,915



KT14	118,67	78,818	,611	,911
KT15	118,76	80,643	,436	,913
KT16	118,98	80,295	,690	,911
KT17	118,69	80,401	,426	,913
KT18	119,13	82,209	,366	,915
KT19	118,98	79,022	,519	,912
KT20	118,96	79,271	,355	,915
KT21	118,44	77,843	,676	,910
KT22	118,80	80,164	,549	,912
KT23	118,80	79,800	,603	,911
KT24	118,98	79,886	,531	,912
KT25	119,00	79,773	,513	,912
KT26	118,64	79,143	,559	,911
KT27	119,00	80,182	,529	,912
KT28	118,64	80,780	,362	,914
KT29	118,87	81,391	,320	,914
KT30	118,58	79,340	,513	,912
KT31	118,93	79,973	,522	,912
KT32	118,84	78,453	,673	,910
KT33	118,58	78,840	,446	,913
KT34	118,76	79,053	,653	,911
KT35	118,89	81,192	,287	,915
KT36	118,76	79,280	,454	,913
KT37	118,58	78,113	,657	,910
KT38	118,67	79,409	,409	,913



## NPar Tests

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		InterpersonalTrust	KerjasamaTim
N		45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	64,40	100,22
	Std. Deviation	4,319	8,681
	Absolute	,123	,108
Most Extreme Differences	Positive	,092	,108
	Negative	-,123	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,827	,723
Asymp. Sig. (2-tailed)		,501	,673

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Means

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KerjasamaTim *	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%
InterpersonalTrust						

## Report

KerjasamaTim			
InterpersonalTrust	Mean	N	Std. Deviation
55	115,00	1	.
56	116,00	1	.
58	100,00	1	.
59	105,00	3	5,196
60	104,00	3	11,358
61	102,50	4	11,000
62	107,25	4	3,096
63	98,50	2	3,536

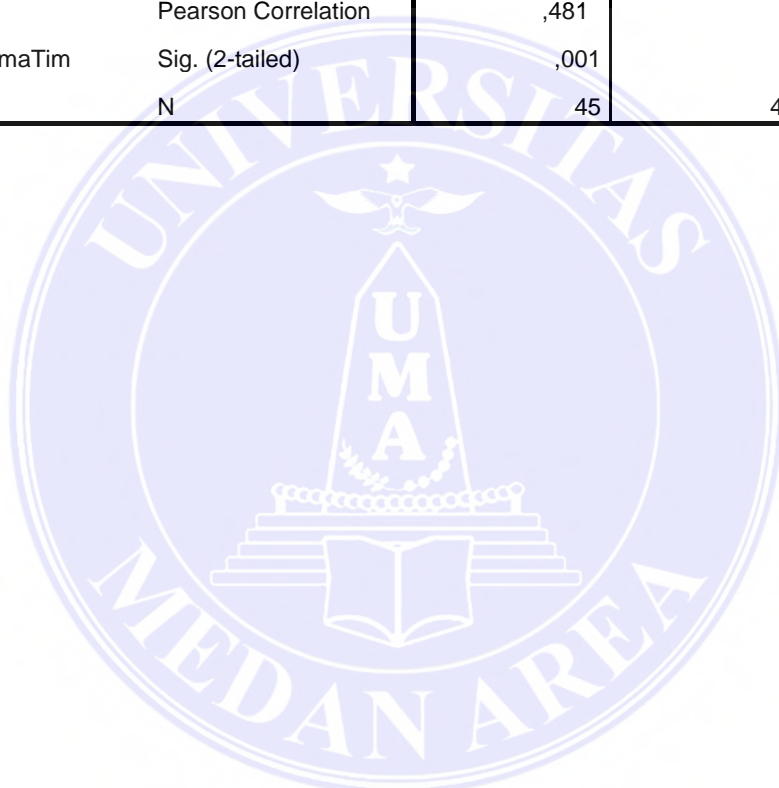
64	99,17	6	13,125
65	98,00	2	8,000
66	107,00	1	.
67	111,33	3	6,351
68	114,50	2	8,950
69	113,40	5	8,930
70	116,33	6	10,967
72	95,00	1	.
Total	100,22	45	10,681

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KerjasamaTim * InterpersonalTrust	Between Groups	(Combined)	2106,994	15	140,466	3,370	,002
		Linearity	768,075	1	768,075	18,427	,000
		Deviation from Linearity	1338,919	14	95,637	2,294	,029
	Within Groups		1208,783	29	41,682		
	Total		3315,778	44			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KerjasamaTim * InterpersonalTrust	,481	,232	,797	,635

## Correlations

		Correlations	
		InterpersonalTrust	KerjasamaTim
InterpersonalTrust	Pearson Correlation	1	,481**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	45	45
KerjasamaTim	Pearson Correlation	,481**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	45	45







**LAMPIRAN E**

**SERTIFIKASI PERUSAHAAN**






**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 <sup>1</sup>	ISCC EU waste process applied <sup>2</sup>	SAI/FSA <sup>3</sup>
-	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, farms/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 Silver"  
 SAI Gold Compliance: ISCC Compliant material incl. add-on SAI Gold can be claimed as "Equivalent to FSA 3 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







## 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 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21







**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kolek Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7363196, 7366678, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Sebelahdi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8226602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122  
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medan@uma.ac.id

---

Nomor : 946 /FPSU/01.11/002020  
Lampiran : -  
Hal : Survey Untuk Pra Penelitian

Medan, 2 November 2020

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


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

Nama	: Adella Anggraeni Nat
NPM	: 173600200
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

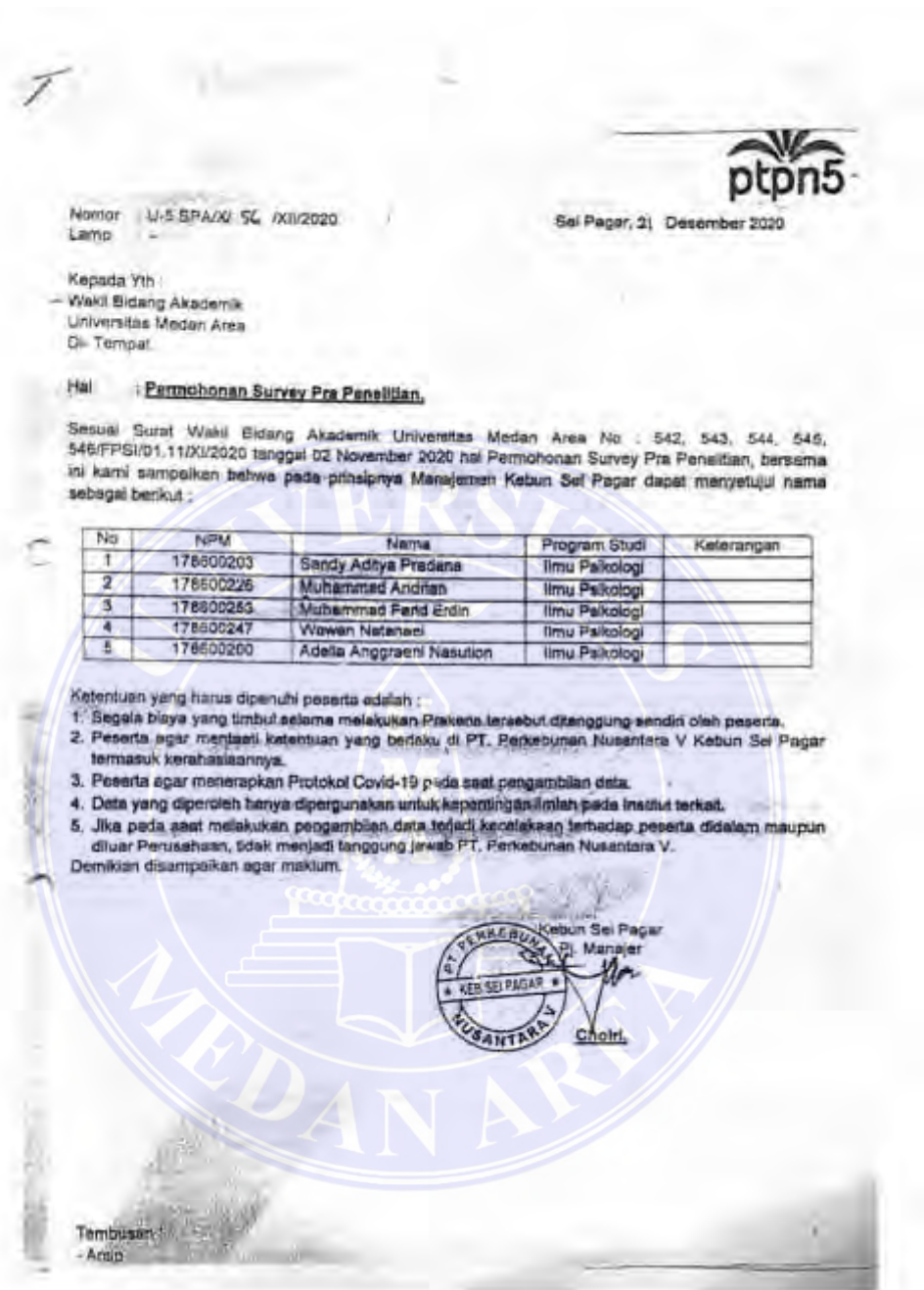
Untuk melaksanakan Survey Awal di PTP Nusantara V Sei Sengul Pagar Pekanbaru, guna penyusunan skripsi dengan judul : "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sengul Pagar Pekanbaru."

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.

  
Wakil Dekan Bid. Akademik,  
Eddy Andriyanto, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog  
FAKULTAS PSIKOLOGI

Tembusan :  
- Mahasiswa F&S  
- Arsip



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/D1.11/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	178500203	Sandy Adhya Pradana	Ilmu Psikologi	
2	178500226	Muhammad Andrian	Ilmu Psikologi	
3	178500263	Muhammad Fend Eridin	Ilmu Psikologi	
4	178500247	Wawan Natanael	Ilmu Psikologi	
5	178500200	Adella Anggraeni Nasution	Ilmu Psikologi	

Ketentuan yang harus dipenuhi peserta adalah :

1. Segala biaya yang timbul selama melakukan Prakteks 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.



Tembusan :  
- Arsip



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360158, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Sialabud Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [uiv\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:uiv_medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 515/PPSI/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 : Adella Anggraeni Nat  
NPM : 178600200  
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 "*Hubungan Interpersonal Trust Dengan 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.

  
Laili Aifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Yth
- Arsip







**SURAT KETERANGAN**

Nomor : U-5/SPA/SKT/47/VI/2021

Sei Pagar, 04 Juni 2021

Lamp. :-

Kepada Yth:

Wakil Bidang Akademik

Universitas Medan Area

Di- Tempat.

**Hal. :- Telah Selesai Melakukan Penelitian**

Bersua surat Wakil Bidang Akademik Universitas Medan Area No: 513/FP5/01.10/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	Adella Anggraeni Nasution
No. Pokok Mahasiswa	178600200
Fakultas/Psikologi	Psikologi
Program Studi	Psikologi
Universitas	Medan Area

Besar telah selesai melakukan Pengambilan Data di PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru pada tanggal 30 Mei /d/ 04 Juni 2021 dengan judul skripsi " Hubungan Antara Interpersonal Trust dengan 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.

Oleh karena surat ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperiunya.

Pl. Manajer Kebun  
  
Chairi





**LAMPIRAN G**  
**DOKUMENTASI**









## HUBUNGAN ANTARA *INTERPERSONAL TRUST* DENGAN KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN PTP NUSANTARA V KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU

### *CORRELATION BETWEEN THE INTERPERSONAL TRUST AND TEAMWORK OF PTP NUSANTARA V KEBUN SEI PAGAR PEKANBARU*

Andy Chandra <sup>(1)</sup> & Adella Anggraeni Nasution <sup>(2)</sup>  
Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

E-mail: [andychandrampsi@yahoo.co.id](mailto:andychandrampsi@yahoo.co.id) & [adellaanggrenii@gmail.com](mailto:adellaanggrenii@gmail.com)

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan divisi pengolahan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru dengan populasi karyawan 45 orang dan sample yang digunakan sebanyak 45 orang. Metode penelitian pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dimana penelitian kuantitatif korelasional adalah penelitian dengan menggunakan metode statistik yang mengukur hubungan antara dua variabel atau lebih. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim menggunakan skala *Likert*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi-*Product Moment*. Berdasarkan perhitungan analisis *r Product Moment* dengan nilai atau koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,481 dan koefisien ( $r^2$ ) = 0,232 dengan  $p = 0,001 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim. Artinya semakin baik *Interpersonal Trust* maka Kerjasama Tim semakin tinggi. Hal ini dibuktikan melalui perhitungan koefisien determinan ( $r^2$ ) = 0,232 menunjukan *Interpersonal Trust* mempengaruhi Kerjasama Tim sebesar 23,2%. Selanjutnya mean hipotetik dan empirik *Interpersonal Trust* dalam kategori baik dapat diketahui perhitungan mean hipotetik = 47,5 dan mean empirik = 64,40 dan untuk Kerjasama Tim mean hipotetik dan empirik juga tinggi dengan mean hipotetik = 85 dan mean empirik = 101,22.

**Kata Kunci:** *Interpersonal Trust dan Kerjasama Tim*

#### Abstract

This study aims to see the correlation between the *Interpersonal Trust* and *Teamwork* on employees. The subjects in this study were employees of PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru with a population of 45 factory employees and 45 samples used. The method in this study uses correlational quantitative methods where correlational quantitative research is research using statistical methods that measure the correlation between two or more variables. The hypothesis proposed in this study is that there is a positive correlation between *Interpersonal Trust* and *Teamwork*. The spread of the *Interpersonal Trust* scale with *Teamwork* uses a *Likert* scale. The data analysis method used in this research is *Correlation-Product Moment*. Based on the calculation of the *Product Moment r* analysis with a value of coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0,481 and a coefficient ( $r^2$ ) = 0,232 with  $p = 0,001 < 0,05$ . These results indicate that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a relationship between *Interpersonal Trust* and *Teamwork*. This means that the better the *Interpersonal Trust*, the higher the *Teamwork*. This is evidenced by the calculation of the determinant coefficient ( $r^2$ ) = 0,232, indicating that the *Interpersonal Trust* affects *Teamwork* by 23,2%. Furthermore, the hypothetical and empirical mean of the *Interpersonal Trust* in the high category can be seen in the calculation of the hypothetical mean = 47,5 and the empirical mean = 64,40 and for *Teamwork* the hypothetical and empirical mean is also high with the hypothetical mean = 85 and the empirical mean = 101,22.

**Keywords:** *Interpersonal trust and Teamwork*

**How to Cite:** Nasution Anggraeni, Adella. 2021, Hubungan Antara Interpersonal Trust dengan Kerjasama Tim pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*, Vol (No):



**Adella Anggraeni Nasution**, Hubungan Antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

## PENDAHULUAN

Manusia dilahirkan di bumi ini untuk menjadi makhluk sosial dan saling membutuhkan antara satu individu dengan individu lainnya. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia mengadakan bermacam-macam aktivitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam perilaku dan kebiasaan yang disebut dengan bekerja. Bekerja mengandung arti suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh dirinya sendiri dan orang lain yang bersangkutan. Dalam bekerja manusia harus mampu bekerja sama dengan baik, karena kerja sama tim merupakan aspek penting dalam kehidupan. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan memenuhi kebutuhannya dan juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan karena mereka yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Manusia sebagai komponen utama selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi maupun perusahaan. Menurut Edwin Flippo yang dialih bahasakan oleh Moh. Masud (Almasri, 2016) bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat. Maka dari itu, sumber daya

manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja tim, karena tim merupakan unit dasar dari hampir semua perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat memberikan perlakuan terhadap karyawan sebaik mungkin, karena karyawan merupakan faktor utama keberhasilan suatu perusahaan.

Kerjasama tim merupakan salah satu sarana yang ampuh bagi kegiatan bekerja, keberhasilan dari suatu tim kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup tanpa adanya bantuan dari orang lain. Maka dari itu, dalam suatu perusahaan karyawan saling membutuhkan antara satu sama lain dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut (Marpaung, 2014), Kerjasama Tim ialah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikatornya terlihat pada kerjasama, satu arah tujuan, dialogis, delegasi dan organisasi.

Buchholz (2017) mengatakan teamwork adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang dengan kepemimpinan partisipatif, berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Frankel (2017) yang

menyatakan bahwa teamwork adalah sebuah proses, keterampilan keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim (Arizona, 2017).

Menurut Cohen dan Bailey (2014), menyatakan kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Suhendy dan Anggara (2014) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi (Pratiwi & Nugrohoseno, 2014).

Menurut Andrew Carnegie (Kaswan, 2018) menyatakan bahwa Kerjasama tim ialah "kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan seseorang dapat mencapai hasil yang luar biasa".

Menurut Parker (dalam Kaswan, 2018), ada dua belas ciri-ciri atau perilaku yang membedakan tim yang efektif dari tim yang tidak efektif. Yaitu: Tujuan yang jelas, Informalitas, Partisipasi, Mendengarkan, Ketidaksepakatan yang santun, Keputusan secara konsensus, Komunikasi terbuka dan kepercayaan, Peran dan penugasan pekerjaan yang jelas, Kepemimpinan bersama, Relasi eksternal, Keragaman gaya, Swa - penilaian.

Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins (Setiyanti, 2012) salah satunya adalah dengan memiliki rasa saling percaya terhadap sesama anggota tim. Oleh karena itu *interpersonal trust* diperlukan untuk membentuk kerjasama tim yang baik di dalam perusahaan.

*Interpersonal trust* merupakan harapan yang dipegang maupun dimiliki oleh individu atau kelompok bahwa kata-kata, janji, pernyataan secara verbal atau tertulis dari orang lain atau kelompok lain dapat diandalkan atau dipercaya (Rotenberg, 2010). *Interpersonal trust* akan membantu kelancaran dalam bekerja. Meskipun setiap orang memiliki *job description* atas pekerjaannya masing-masing, namun di berbagai perusahaan dan instansi terdapat keterkaitan antara pekerjaan yang satu dengan yang lain. Maka Ketika individu yang dipercaya untuk melakukan tugas tertentu dan melakukannya dengan tidak baik maka akan berdampak pada unit atau bagian lain yang berhubungan dengan tugas tersebut sehingga tujuan yang ingin dicapai terhambat.

Menurut Moorman, dkk (2012) *trust* adalah suatu kesediaan kedua belah pihak agar dapat saling mengandalkan satu sama lainnya. Menurut Rotter, *trust* adalah harapan-harapan umum yang dirasakan oleh seseorang dimana pendapat pihak lain dapat dipercaya. Cram (2012) mengemukakan bahwa *trust* adalah salah satu keadaan yang meliputi keyakinan dan harapan yang positif tentang alasan lain dan respek terhadap diri sendiri dalam

**Adella Anggraeni Nasution**, Hubungan Antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

situasi yang membawa risiko (Heridiansyah, 2012).

Campion (2003) menyebutkan bahwa dalam bekerja diperlukan interaksi sosial yang meliputi proses interpersonal dengan dukungan sosial anggota kelompok untuk berbagi tugas dan bekerja sama. Faktor penting untuk menciptakan interaksi dan sinergi diantara anggota tim adalah adanya iklim kepercayaan terhadap rekan kerja. Maka dari itu sangat dibutuhkan *interpersonal trust* yang tinggi diantara karyawan untuk membangun *teamwork* yang baik (Erdem, Ozen, & Atsan, 2003).

Ketika *interpersonal trust* terbina dengan baik, maka akan lebih mudah bagi karyawan untuk bekerja sama karena mereka meyakini bahwa rekan kerjanya mampu melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Wang (Fahriah, 2015) terdapat tujuh ciri-ciri yang meliputi *interpersonal trust*, yaitu: kompetensi, integritas, dapat diandalkan (*dependability/reliability*), keterbukaan dan kejujuran (*openness* dan *honesty*), rawan berubah (*vulnerability*), identifikasi, dan kepuasan.

Dalam suatu perusahaan biasanya karyawan tergabung dalam kelompok-kelompok atau divisi-divisi yang dibentuk oleh perusahaan agar pekerjaan dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan maka dibutuhkan partisipasi dari semua pihak. Salah satu wujudnya yaitu dengan membangun kerjasama tim

yang kuat di dalam perusahaan. Dengan adanya kerjasama tim yang baik maka tugas-tugas yang membutuhkan banyak keterampilan, pendapat, dan pengalaman akan lebih mudah dilaksanakan.

Adapun lokasi penelitian ini adalah PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru merupakan perusahaan yang berdiri pada tahun 1996 dan bergerak dalam bidang industri perkebunan kelapa sawit.

Berdasarkan hasil wawancara personal yang dilakukan oleh peneliti, pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang berinisial H.N diperoleh informasi sebagai berikut:

*"Jadi, emang seperti itu dunia pekerjaan, untuk mendapatkan hasil kerja yang baik setiap anggota pekerja harus saling membantu misalnya dalam menyortir buah, mengolah buah sawit dan banyak lagi sih dek kami melakukannya bersama dan kami juga tidak menyepelkan tugas yang telah diberikan. Juga setiap orang harus saling membantu dengan rekannya untuk memberi tahu perkembangan pekerjaan yang telah dilakukan biar gak ada simpang siur".* (H.N, 13 November 2020)

Wawancara yang dilakukan pada salah satu karyawan PTPN V:

*"Begini dek, jadi perusahaan ini juga sudah mendapatkan sertifikasi RSPO, ISPO, SMK 3 dan lainnya. Nah, untuk mendapatkan itu kami harus bekerjasama dengan baik dan setiap anggota pekerja harus saling membantu dan tidak menyepelkan tugas yang telah diberikan. Karena untuk mendapatkan hasil yang baik*



harus ada proses yang baik juga". (H.N, 13 November 2020)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, peneliti melihat fenomena yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu adanya kerjasama tim yang baik, hal ini dilihat dari karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya serta memahami dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikannya. Kemudian perusahaan juga memiliki sertifikasi PROPER tingkat biru, sertifikasi SNI, serta sertifikasi ISCC.

Sehingga dengan fenomena tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut "Hubungan *Interpersonal Trust* terhadap Kerjasama tim pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru".

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim dengan asumsi semakin tinggi *Interpersonal Trust* pada karyawan maka Kerjasama Tim akan semakin baik dan sebaliknya semakin rendah *Interpersonal Trust* maka semakin buruk Kerjasama Tim.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiono (2019) disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Imrom, 2019).

Penelitian ini akan menggunakan metode korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan terhadap dua variabel atau lebih, karena dalam penelitian menggunakan data maka pada penelitian korelasional tidak ada manipulasi variabel Fraenkel & Wallen (Fridani, dkk, 2015).

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (Dependent variabel) dan yang kedua adalah variabel bebas (Independent variabel).

- Variabel bebas : *Interpersonal Trust*
- Variabel terikat: Kerja Sama Tim

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang berada di unit pengolahan dengan jumlah karyawan sebanyak 45 karyawan tetap (Sugiarto, 2016).

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan kata lain bahwa sample merupakan bagian yang diambil dari populasi tempat penelitian dilakukan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan yang berada di unit pengolahan (Sugiarto, 2016).

**Adella Anggraeni Nasution**, Hubungan Antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Bentuk skala yang digunakan adalah skala *Interpersonal Trust* dan Kerjasama Tim dalam bentuk skala *Likert*. Sugiyono (2019) mengatakan skala *Likert* adalah skala yang menunjukkan seberapa kuat tingkat setuju atau tidak setuju terhadap suatu pernyataan (Putro, 2019).

*Trust* (kepercayaan) adalah keinginan seseorang untuk lebih sensitif terhadap tindakan orang lain berdasarkan harapan dimana orang lain akan melakukan tindakan tertentu pada orang yang dipercayainya, tanpa melibatkan kemampuannya dalam mengawasi dan mengendalikannya. Sedangkan Kerjasama Tim ialah "kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan seseorang dapat mencapai hasil yang luar biasa".

Skala *Interpersonal Trust* disusun berdasarkan aspek menurut Rottenberg (Utami, 2015) yaitu: Keterandalan (*Reliability*), Emosi (*Emotional*), dan Kejujuran (*Honesty*).

Skala Kerjasama Tim disusun berdasarkan aspek menurut Huszczo (Azis, Sahra, & Budi S, 2018) yaitu: Tujuan, Bakat, Tugas, Pelaksanaan, Hubungan *Interpersonal*, Penguatan, dan Hubungan *External*.

Kedua skala disusun berdasarkan skala *Likert* dengan empat pilihan jawaban yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS

(tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Data yang diperoleh dari skala, diolah menggunakan *SPSS 21 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas dan realibilitas skala *Interpersonal Trust* Koefisien validitas butir yang valid bergerak dari nilai  $r_{bt} = 0,304$  sampai  $r_{bt} = 0,570$ . Butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda item  $< 0,300$  dan butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien  $> 0,300$ . Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas dengan koefisien  $r_{tt} = 0,793$  yang berarti bahwa alat ukur tersebut handal untuk dipakai dan reliabilitas tergolong tinggi. Berikut ini adalah tabel distribusi butir-butir skala setelah melakukan penelitian.

Tabel 1.  
Distribusi Skala *Interpersonal Trust* Setelah Penelitian

No	Aspek- aspek <i>Interpersonal Trust</i>	Item				Jumlah Sahih
		Favorable		Unfavorable		
		Sahih	Gugur	Sahih	Gugur	
1.	Keterandalan	1, 8	-	6, 4	-	4
	( <i>Reliability</i> )	5, 9	-	2, 15	-	4
2.	Emosi	3, 10	-	7	14	3
	( <i>Emotional</i> )	18, 16	-	11, 20	-	4
3.	Kejujuran	12, 19	-	17, 13	-	4
	( <i>Honesty</i> )					
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>19</b>

Berdasarkan uji validitas dan realibilitas skala Kerjasama Tim koefisien validitas butir yang valid bergerak dari nilai  $r_{bt} = 0,320$  sampai  $r_{bt} = 0,690$ . Butir pernyataan yang gugur mempunyai koefisien korelasi daya beda item  $< 0,300$  dan butir pernyataan yang valid mempunyai koefisien  $> 0,300$ . Berikut ini



adalah tabel distribusi butir-butir skala setelah melakukan penelitian.

Tabel 2.  
Distribusi Skala Kerjasama Tim Setelah Penelitian

No.	Aspek-aspek Kerjasama Tim	Item		Total
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Tujuan	1, 7, 3	11, 5, 9	6
2.	Bakat	2, 8, 6	10, 4, 12	6
3.	Tugas	20, 14, 23, 30	25, 18, 19, 13	8
4.	Pelaksanaan	29, 22	27, 16	4
5.	Hubungan Interpersonal	21, 26, 37	28, 17, 34	6
6.	Penguatan	38, 32	35, 24	4
7.	Hubungan Exteranal	33, 36	15, 31	4
	<b>Total</b>	19	19	38

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Product Moment*. Teknik analisis ini digunakan sesuai dengan hipotesa dan indentifikasi variabel bebas (X) *Interpersonal Trust* dengan satu variabel terikat (Y) Kerjasama Tim.

Sebelum dilakukannya analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel. Pengujian asumsi dan analisis data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21 for windows*.

## 1. Uji Asumsi

### a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, setelah penyebaran berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normalitas sebaran di analisis dengan menggunakan uji *One*

*Sample Kolmogorov-Smirnov*. Yang berdistribusi sesuai dengan kurva normal sebagai krikterianya, apabila  $p > 0,05$  maka sebaran dinyatakan normal, dan sebaliknya apabila  $p < 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal. Tabel berikut ini merupakan rangkuman dari hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 3.  
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Interpersonal Trust	64,40	0,827	10,319	0,501	Normal
Kerjasama Tim	100,22	0,723	8,681	0,673	Normal

## b. Uji Linearitas Hubungan

Uji linearitas adalah untuk mengetahui derajat hubungan antara kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Pada penelitian ini akan digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim.

Sebagai krikterianya, apabila  $p$  beda  $< 0,05$  maka dinyatakan mempunyai drajat hubungan yang linear. Uji linearitas hubungan antara variabel *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim memiliki hasil  $F = 18,421$  dengan nilai signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian dapat diketahui bahwa ada hubungan yang linear antara variabel *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim.

Tabel 4.  
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Sebaran

Korelasional	F	P	Keterangan
X-Y	18,421	0,000	Linear

**Adella Anggraeni Nasution**, Hubungan Antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

## 2. Hasil Analisis Korelasi *Product Moment*

Pada hasil analisis dengan menggunakan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim, dimana  $r_{xy} = 0,481$  dengan signifikansi  $p = 0,001$  berarti  $p < 0,05$ . Artinya semakin tinggi *Interpersonal Trust* maka semakin baik Kerjasama Tim.

Koefisien determinan ( $r^2$ ) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan Variabel terikat (Y) adalah sebesar  $r^2 = 0,232$  hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim dipengaruhi oleh *Interpersonal Trust* sebesar 23,2%. Tabel dibawah ini merupakan hasil perhitungan analisis *r Product Moment*.

Tabel 5.  
Rangkuman Hasil Analisis *Product Moment*

Statistik	Koefisien $r_{xy}$	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	P	Ket
X-Y	0,481	0,232	23,2%	0,001	significant

## 3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

### a. Mean Hipotetik

Untuk variabel bebas (*Interpersonal Trust*) jumlah butir soal yang valid adalah sebanyak 19 butir yang diformat dengan skala likert dalam 4 pilihan jawaban, dengan demikian mean hipotetiknya adalah  $\{(19 \times 4) + (19 \times 1)\} : 2 = 47,5$ . Untuk variabel terikat (Kerjasama Tim) jumlah butir soal valid adalah sebanyak 34 yang diformat dengan skala

likert dalam 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah  $\{(34 \times 4) + (34 \times 1)\} : 2 = 85$ .

### b. Mean Empirik

Berdasarkan analisis data dari analisis uji normalitas sebaran dapat diketahui bahwa mean empirik *Interpersonal Trust* adalah sebesar 64,40 dan untuk Kerjasama Tim mean empiriknya adalah sebesar 101,22.

## C. Kriteria

Dalam upaya untuk mengetahui kondisi *Interpersonal Trust* dan Kerjasama Tim, maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata empirik dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SD dari masing-masing variabel. Untuk variabel *Interpersonal Trust* bilangan SD adalah 10.319, sedangkan untuk variabel Kerjasama Tim bilangan SD nya adalah 8,681.

Dari besarnya bilangan SD tersebut, maka untuk variabel *Interpersonal Trust*, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik  $<$  mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka *Interpersonal Trust* tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik  $<$  mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka *Interpersonal Trust* tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik  $<$  mean/nilai rata-rata

empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka *Interpersonal Trust* tergolong rendah/kurang baik.

Selanjutnya untuk variabel Kerjasama Tim, apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diatasnya maka Kerjasama Tim tergolong tinggi/baik. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik ditambah atau dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada diantaranya maka Kerjasama Tim tergolong sedang. Apabila mean/nilai rata-rata hipotetik < mean/ nilai rata-rata empirik, dimana mean/nilai rata-rata hipotetik dikurang SD dan nilai mean/nilai rata-rata empirik berada dibawahnya maka Kerjasama Tim tergolong rendah/kurang baik.

Tabel 6.

Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Interpersonal Trust	10,319	47,5	64,40	Tinggi
Kerjasama Tim	8,681	85	101,22	Baik

Berdasarkan perbandingan kedua mean yang di tunjukkan tabel diatas, mean hipotetik dan mean empiric maka dapat diketahui bahwa *Interpersonal Trust* karyawan tinggi dan Kerjasama Tim karyawan tinggi.

#### d. Pembahasan

Pada hasil perhitungan dan analisis data yang telah dilakukan, terlihat bahwa ada hubungan positif antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui apakah ada hubungan antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru, kemudian dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 45 responden yang bekerja di bagian pengolahan.

Penelitian ini adalah jenis penelitian korelasi, dimana penelitian digunakan untuk dapat mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih dan tidak ada upaya mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel.

Hasil perhitungan dari hubungan antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim dapat dilihat dari hasil analisis data menggunakan korelasi *r Product Moment* didapati hasil yaitu,  $r_{xy} = 0,481$  dengan  $p = 0,001 < 0,05$ , yang artinya hipotesis yang diajukan bahwa semakin baik *Interpersonal Trust* maka semakin tinggi Kerjasama Tim yang akan didapatkan oleh karyawan dinyatakan diterima. Karyawan yang memiliki *Interpersonal Trust* yang baik maka akan semakin tinggi Kerjasama Tim yang akan didapatkan oleh karyawan dalam bekerja, dan sebaliknya jika *Interpersonal Trust*



**Adella Anggraeni Nasution**, Hubungan Antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

buruk maka semakin rendah Kerjasama Tim yang akan didapatkan oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Hardiyati (2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hardiyati (2017) didapati hasil bahwa gambaran *Interpersonal Trust* dan *Teamwork* karyawan berada pada kategori sedang, dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,457$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) dengan hasil menunjukkan bahwa ada pengaruh *Interpersonal Trust* terhadap *Teamwork* pada karyawan Pizza Hut Cabang Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sumbangan efektif yang diberikan *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim sebesar 23,2%. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa masih terdapat 76,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari Kerjasama Tim yang pada penelitian ini tidak diteliti. Faktor-faktor lain diantaranya adalah keterbukaan, relisasi diri, dan saling ketergantungan.

Hasil analisis mean empiric yang diperoleh dari variabel *Interpersonal Trust* adalah 64,40 sehingga berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh dari subjek penelitian masuk ke dalam kategori tinggi. Dan untuk mean empiric yang diperoleh dari variabel Kerjasama Tim adalah 101,22 berdasarkan nilai rata-rata yang diperoleh dari subjek penelitian masuk ke dalam kategori baik.

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa Kerjasama Tim karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru tergolong tinggi dan yang menjadi salah satu faktor yang mendukung adalah faktor *Interpersonal Trust* yang baik yang ada pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

Untuk mendukung pernyataan bahwa ada kerjasama tim yang baik dapat dilihat dari perusahaan yang sudah memiliki sertifikasi PROPER tingkat biru yang menandakan adanya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan, kemudian perusahaan juga mendapatkan sertifikasi SNI yang menandakan bahwa hasil produksi yang dilakukan telah memenuhi standart dimana dalam memenuhi standart tersebut dibutuhkan kinerja yang baik dan optimal. Serta PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru juga mempunyai sertifikasi ISCC juga telah diraih yang menandakan sebagai produsen yang memenuhi standart internasional.

## SIMPULAN

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

1. Terdapat hubungan positif antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru ( $r_{xy} = 0,481$ );  $p = 0,001$  yang berarti  $p < 0,05$ , artinya semakin baik *Interpersonal Trust* maka semakin tinggi Kerjasama Tim pada karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

2. Sumbangan yang diberikan oleh *Interpersonal Trust* adalah sebesar 23,2% dengan demikian diketahui bahwa masih terdapat 76,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti prediposisi kepribadian, orientasi psikologi, reputasi dan *stereotype*, dan pengalaman aktual.
3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Interpersonal Trust* tergolong tinggi dan Kerjasama Tim tergolong baik. Hal ini didukung oleh nilai rata-rata empirik *Interpersonal Trust* = 64,40 dan nilai rata-rata hipotetiknya = 47,5 dan nilai SD nya = 10,319. Untuk nilai rata-rata empirik Kerjasama Tim = 101,22 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 85 dan nilai SD nya = 8,681.

### 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 mengetahui "Hubungan Antara *Interpersonal Trust* Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru". Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan karya ilmiah 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. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti sehingga dapat memperlancar penyelesaian proposal ini.
6. Kepada Bapak Choiri selaku Manajer PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar yang telah memberikan wadah untuk menyelesaikan penelitian ini.
7. Kepada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru yang telah bersedia untuk membantu mengisi angket penelitian.
8. Kepada Mama tercinta Endang Hartati Sirait dan Papa Herrisal Nasution, yang selalu memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus, serta dukungan dan semangat kepada anaknya tercinta, dan doa-doa baik yang selalu mengalir kepadaku.
9. Kepada Adikku Adellia Balqis Nasution yang cantik dan baik hati,



**Adella Anggraeni Nasution**, Hubungan Antara *Interpersonal Trust* dengan Kerjasama Tim pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru.

- yang selalu memberikan perhatian dan motivasi dalam proses pembuatan skripsi ini.
10. Kepada seluruh Keluargaku tersayang yang tulus mendoakan untuk kelancaran dalam menyelesaikan skripsi.
  11. Kepada Muhammad Alfarizi yang selalu ada untuk memberikan perhatian, semangat, serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
  12. Kepada Sahabat seperjuanganku tersayang Wawan Natanael, Muhammad Andrian, Sandy Aditya Pradana, dan Muhammad Farid Erdin yang selalu memberikan semangat dan motivasi, serta selalu tulus membantu dalam keadaan senang maupun dalam keadaan sulit.
  13. Kepada seluruh Sahabatku Sylvia, Olipo, Fitra, Alvira yang selalu mendukung dan menyemangatiku yang selalu memberikan bantuan serta dukungan.
  14. Seluruh teman-teman Fakultas Psikologi Reg B2 Stambuk 17 Universitas Medan Area.
  15. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
- Azis, A., Sahra, A., & Budi S, N. F. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan *Teamwork* Karyawan pada PT.X. *jurnal Al-Qalb*, 41-58.
- Batoebara, M. U. (2018). Membangun trust (kepercayaan) pasangan dengan melalui komunikasi interpersonal. *Jurnal Warta*.
- Borum, R. (2010). *The Science of Interpersonal Trust*. South Florida.
- Deutsch, M., Coleman, P. T., & Marcus, E. C. (2006). *The handbook of conflict resolution : theory and practice Second Edition*. Jossey-Bass.
- Deutsch, M., Coleman, P. T., & Marcus, E. C. (2006). *The Handbook of Conflict Resolution Theory and Practice Second Edition*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Erdem, F., Ozen, F., & Atsan, N. (2003). The relationship between trust and team performance. *Work Study*, 52(7), 337-340.
- Fahriah, R. (2015). Perbedaan Kepercayaan Interpersonal Pada Mahasiswa dan Karyawan Bagian Administrasi Pada Universitas Borneo di Tarakan. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 306-310.
- Fridani, G., Sukarelawati, & Kusumadinata, A. (2015). Hubungan Pameran Penelitian Dengan Motivasi Penelitian Dalam Meningkatkan Potensi Meneliti di Bidang Pertanian. *Komunikatio*, 31-39.
- Hackman, J. R. (1987). Handbook of organizational behavior. *The design of work teams*, 315-342.
- Halida, D. S. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi edisi 5*. Jakarta Barat: Erlangga.
- Hardiyati, F. (2017). Pengaruh Interpersonal Trust terhadap Teamwork pada karyawan PIZZA HUT Cabang Yogyakarta.
- Heridiansyah, J. (2012). Pengaruh Satisfaction dan Interpersonal terhadap Guanxi Value. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 19-36.
- Imrom, I. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada

## DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. Nazar. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam.
- Arizona, R. (2017). Peran Teamwork dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Malang. *Jurnal Aplikasi Administrasi*, 52-60.

- CV. Meubele Berkah Tangerang. *On Software Engineering*, 19-29.
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Marpaung, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen KEMDIKBUD Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 33-40.
- Melayu S.P., H. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. kota Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. (2017, juni 2). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode GMIM. *Jurnal EMBA*, 5, 380-387.
- Pratiwi, N. I. (2017). Penggunaan Video Call dalam Teknologi Komunikasi. *Ilmiah Dinamika Sosial*, 202-223.
- Putro, S. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Sekolah Tinggi di Bawah Yayasan Bani Saleh). *Jurnal Gerbang*, 75-85.
- Rotenberg, K. J. (2010). *Interpersonal Trust during Childhood and Adolescence*. New York: Cambridge University Press.
- Sari, A. P., & Suryono, B. (2017, Februari). Pengaruh *Interpersonal Trust*, Kompetensi, Independensi, Dan Etika Terhadap Skeptisme Profesional Auditor. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 6(2), 479-496.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun Kerjasama Tim (Kelompok). *Jurnal STIE Semarang*, 59-65.
- Sugiarto, E. (2016). Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disonasi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 34-47.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suryani, I. M., Sulistyaningrum, C. D., & Murwaningsih, T. (2018). Analisis Penerapan Job Description Pegawai (Studi Kasus di Pengadilan Negeri Surakarta Kelas IA Khusus). *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 58-63.
- Utami, D. A. (2015). Kepercayaan Interpersonal dengan Pemaafan dalam Hubungan Persahabatan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 54-70.
- Yulianti, A. (2015). Emosional Distress dan Kepercayaan Terhadap Pasangan yang Menjalani Commuter Marriage. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 21-25.