

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN  
KERJA SAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL  
PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.  
CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi Universitas Medan Area**

**OLEH:**

**Galuh Pravita Sari**

**17.860.0222**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/3/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/23

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**


**Judul Skripsi** : Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kerja Sama Tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan

**Nama Mahasiswa** : Galuh Pravita Sari

**Nim** : 178600222


**Bagian** : Psikologi Industri dan Organisasi

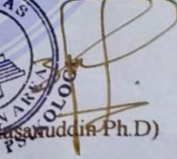
Menyetujui :  
Komisi Pembimbing  
Pembimbing

  
(Shirley Melita Sembiring S.Psi, M.Psi)

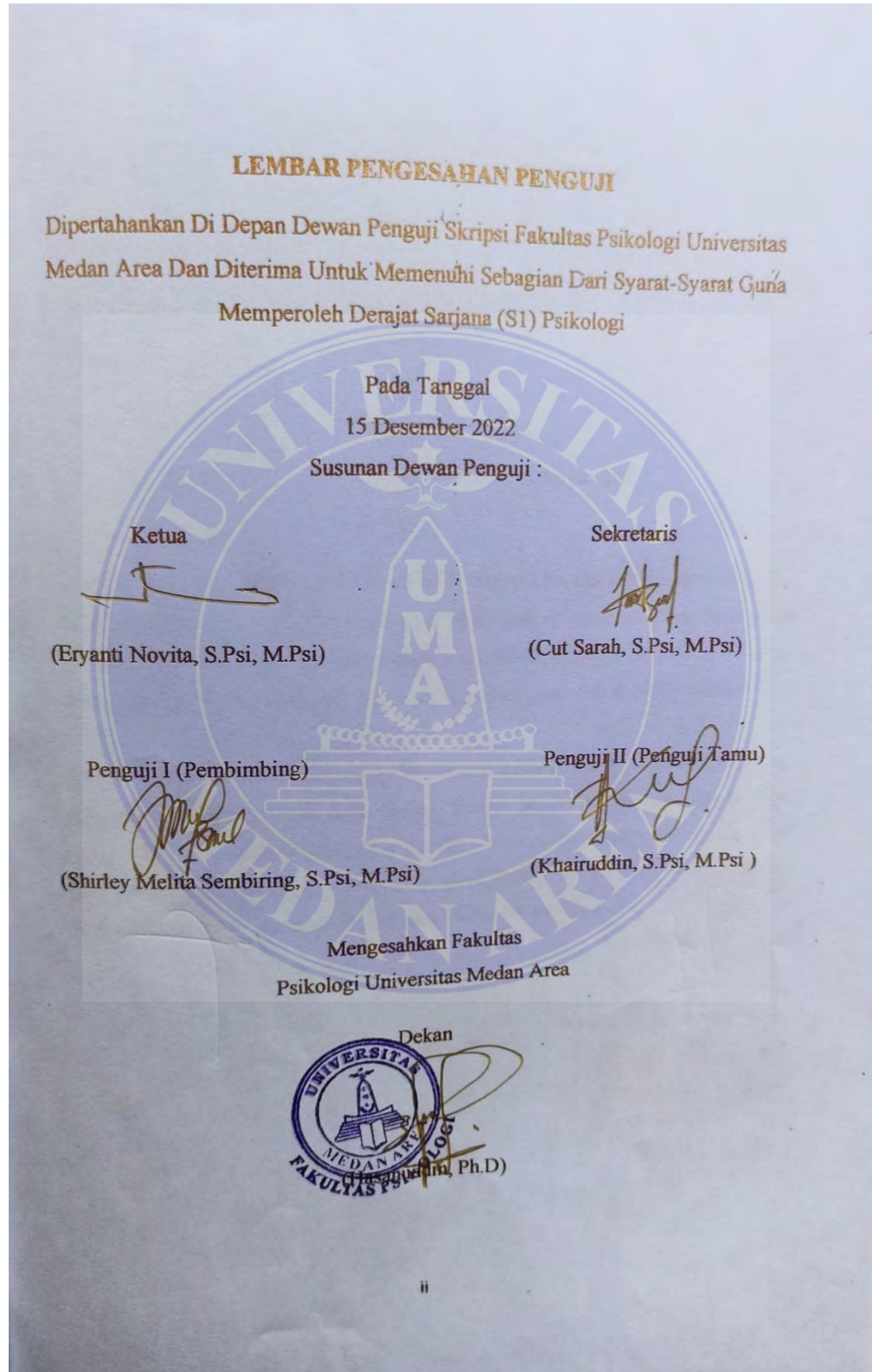
Mengetahui :

**Kepala Bagian** **Dekan**

  
(Arif Fachrian S.Psi, M.Psi)

  
(Sasakuddin Ph.D)

Tanggal Sidang  
15 Desember 2022



### PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Galuh Pravita Sari  
NIM : 178600222  
Tahun Terdaftar : 2022  
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi  
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa karya ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 15 Desember 2022



Galuh Pravita Sari  
(178600222)

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Galuh Pravita Sari  
NIM : 178600222  
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan 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 :

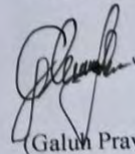
**Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kerja sama tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 15 Desember 2022

Yang menyatakan



(Galuh Pravita Sari)

## MOTTO

*“Barang siapa belum pernah merasakan pahitnya mencari ilmu*

*walau sesaat,*

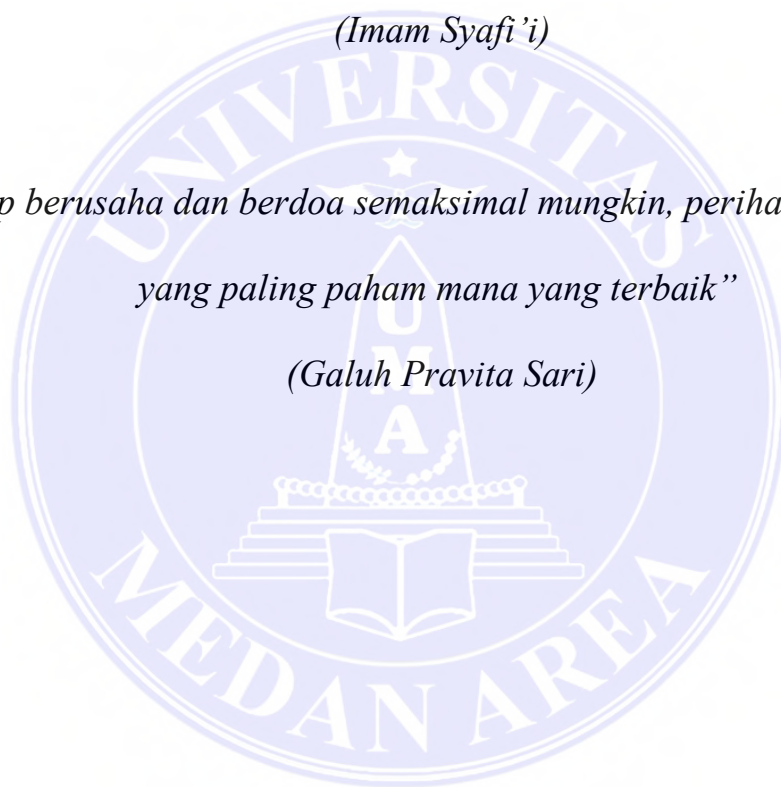
*Ia akan menelan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya.”*

*(Imam Syafi'i)*

*“Tetap berusaha dan berdoa semaksimal mungkin, perihal hasil Allah*

*yang paling paham mana yang terbaik”*

*(Galuh Pravita Sari)*



## PERSEMBAHAN

*Bismillahirraahmanirrahim*

*Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Karena rahmat dan kasih sayang-Nya dan syafaat dari Rasulullah Muhammad SAW. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis tugas akhir ini.*

*Tugas akhir ini sepenuhnya peneliti persembahkan untuk kedua orang tua yang paling hebat dan menjadi kekuatan yang peneliti miliki, serta yang paling berjasa dalam hidup peneliti.*

*Berkat doa yang tiada hentinya dan harapan yang selalu diberikan membuat peneliti terus berusaha dan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini hingga dapat selesai sampai titik ini.*

*Terima kasih atas segala didikan, pengorbanan, dukungan tulus serta doa baik yang telah kalian berikan kepada peneliti sejak kecil hingga dewasa saat ini.*

*Terima kasih telah menjadi orang tua terbaik dalam hidup ini. Dan peneliti bangga bisa lahir di dunia ini menjadi anak kalian.*

## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi

Nama : Galuh Pravita Sari  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 14 Agustus 2000  
Alamat : Asrama Kodim 0111, Bireuen Aceh  
Kode Pos : 24251  
Email : [galuhprvta14@gmail.com](mailto:galuhprvta14@gmail.com)

### B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SMA Negeri 1 Bireuen
2. SMP Negeri 1 Bireuen
3. SD Negeri 3 Bireuen

Medan, 15 Desember 2022

Galuh Pravita Sari



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk “Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kerja sama tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan”.

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

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada penulis.

6. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah berkontribusi memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi penulis hingga saat ini dan para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan skripsi peneliti.
7. Kepada pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan yang sudah bersedia menerima saya untuk melakukan penelitian dilokasi tersebut.
8. Kepada seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan yang terlibat dalam penelitian.
9. Kepada Bapak Supriadi, Bunda Cut Difa, Abang kandung saya Denni Satria dan keluarga besar tercinta yang selalu memenuhi kebutuhan, memberikan kasih sayang, doa dan memotivasi saya hingga saat ini dan berjuang untuk saya tanpa mengenal waktu.
10. Kepada teman-teman saya yang berjuang pada dalam perjalanan skripsi ini yaitu Jenny Aurelia, Fany Dwi Yanti, Fairuz Sadrina, Putri Syadella, Aya Sofya Ayuna, dan Sarah Suhailla yang sudah membantu memberi dukungan dan pelajaran berharga untuk saya selama ini.

Akhir kata, penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan di dalam penulisan ataupun penyusunan proposal penelitian ini. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar dapat melakukan penelitian yang lebih baik lagi. Semoga segala kebaikan dan bantuan yang diberikan akan mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa.

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat teoritis .....	9
2. Manfaat praktis .....	9
a. Bagi perusahaan .....	9
b. Bagi karyawan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Kerja sama Tim .....	10
1. Definisi Kerja sama Tim.....	10
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama tim .....	11

3. Ciri-ciri kerja sama tim .....	13
4. Aspek kerja sama tim .....	15
B. Komunikasi Interpersonal .....	16
1. Definisi komunikasi interpersonal .....	16
2. Aspek-aspek komunikasi interpersonal .....	17
a. Keterbukaan ( <i>openness</i> ) .....	18
b. Empati ( <i>empathy</i> ) .....	18
c. Dukungan ( <i>supportive</i> ) .....	18
d. Perilaku positif ( <i>positiveness</i> ) .....	19
e. Kesetaraan ( <i>equality</i> ) .....	19
3. Ciri-ciri komunikasi interpersonal .....	21
C. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kerja sama Tim .....	22
D. Kerangka Konseptual .....	24
E Hipotesis .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
A. Tipe Penelitian .....	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	28
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	28
1. Populasi .....	28
2. Teknik Pengambilan Sampel .....	29
3. Sampel .....	29
E. Metode Pengumpulan Data .....	29
1. Skala Kerja sama tim .....	30
2. Skala Komunikasi Interpersonal .....	30
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	31
1. Validitas .....	31
2. Reliabilitas .....	31

G. Metode Analisis Data .....	32
1. Uji Normalitas .....	32
2. Uji Linearitas.....	33
<b>BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	34
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	34
2. Visi dan Misi .....	36
3. Struktur Organisasi Cabang Iskandar Muda Medan.....	36
4. Bagian Operasional BRI Cabang Iskandar Muda Medan .....	37
B. Persiapan Penelitian .....	38
1. Persiapan Administrasi .....	38
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	39
C. Pelaksanaan Penelitian .....	42
1. Hasil Uji Validitas Skala Komunikasi Interpersonal .....	44
2. Hasil Uji Validitas Skala Kerja sama Tim .....	45
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	47
1. Uji Asumsi.....	47
a. Uji Normalitas .....	47
b. Uji Linearitas.....	48
c. Hasil Uji Hipotesis.....	49
2. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	49
a. Mean Hipotetik.....	49
b. Mean Empirik.....	50
c. Kriteria.....	50
E. Pembahasan .....	53
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
A. Simpulan .....	58
B. Saran.....	59

**DAFTAR PUSTAKA.....61**

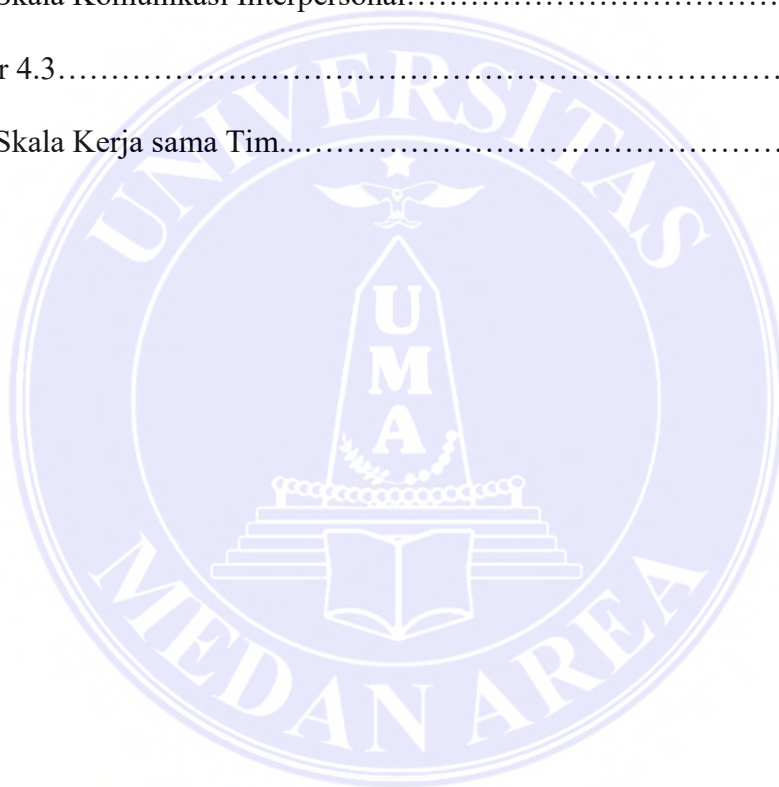


## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.....	40
Distribusi Aitem Skala Komunikasi Interpersonal Sebelum Uji Validitas.....	40
Tabel 4.2.....	42
Distribusi Aitem Skala Kerja sama tim Sebelum Uji Validitas.....	42
Tabel 4.3.....	46
Distribusi Aitem Skala Komunikasi Interpersonal Setelah Uji Validitas.....	46
Tabel 4.4.....	48
Distribusi Aitem Skala Kerja sama Tim Setelah Uji Validitas.....	48
Tabel 4.5.....	50
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	50
Tabel 4.6.....	51
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	51
Tabel 4.7.....	52
Analisa Korelasi Product Moment.....	52
Tabel 4.8.....	54
Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1.....	37
Struktur Organisasi Bagian Operasional BRI Cabang Iskandar Muda.....	37
Gambar 4.2.....	54
Kurva Skala Komunikasi Interpersonal.....	54
Gambar 4.3.....	54
Kurva Skala Kerja sama Tim.....	54





## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A.....	66
ALAT UKUR PENELITIAN.....	66
LAMPIRAN B.....	72
SEBARAN DATA PENELITIAN.....	72
LAMPIRAN C.....	75
HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS.....	75
LAMPIRAN D.....	81
UJI ASUMSI.....	81
LAMPIRAN E.....	83
HASIL ANALISIS KORELASI <i>PRODUCT MOMENT</i> .....	83
LAMPIRAN F.....	85
SURAT PENELITIAN.....	85

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KERJA  
SAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. BANK  
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, CABANG ISKANDAR MUDA  
MEDAN**

Oleh :

**GALUH PRAVITA SARI**

**NPM : 178600222**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim pada karyawan bagian operasional PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian operasional di PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan sebanyak 45 karyawan dan sampel diambil menggunakan metode total sampling dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Metode pengumpulan data melalui penyebaran skala Komunikasi interpersonal dan Kerja sama Tim dengan model penskalaan likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Pearson Product Moment. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,977 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan positif antara Komunikasi Interpersonal dengan Kerja sama Tim. Artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi pula kemampuan kerja sama tim. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimiliki maka semakin rendah pula kemampuan kerja sama tim. Pada hasil yang diperoleh yaitu Komunikasi Interpersonal dan Kerja sama tim yang terjadi di BRI tergolong sedang cenderung tinggi.

Kata kunci : Komunikasi Interpersonal, Kerja sama Tim, Karyawan operasional BRI, PT. BRI Cabang Iskandar Muda Medan

**THE CORRELATIONAL BETWEEN INTERPERSONAL  
COMMUNICATION WITH TEAMWORK IN OPERATIONAL  
EMPLOYEES OF PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk,  
CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN**

**By :**

**GALUH PRAVITA SARI**

**NPM : 178600222**

*Abstract*

This study aims to determine the relationship between interpersonal communication and teamwork among employees of the operational division of PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Iskandar Muda Branch Medan. The research population is all employees of the operational section at PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Branch Iskandar Muda Medan as many as 45 employees and samples were taken using the total sampling method where the number of samples is the same as the population. The method of data collection is through the distribution of the interpersonal communication and teamwork scale with the Likert scale model. The data analysis method used in this research is the Pearson Product Moment Correlation. The results of data analysis showed the correlation coefficient ( $r_{xy}$ ) = 0.977 with  $p = 0.000 < 0.05$ . Thus, it is concluded that the hypothesis proposed in this study is accepted, namely that there is a positive relationship between interpersonal communication and teamwork. This means that the higher the interpersonal communication, the higher the teamwork ability. On the other hand, the lower the interpersonal communication, the lower the teamwork ability. The results obtained, namely Interpersonal Communication and Teamwork that occurred at BRI were classified as moderate and tended to be high.

*Keywords: Interpersonal Communication, Teamwork, BRI Operational Employees, PT. BRI Branch Iskandar Muda Medan*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perusahaan selalu memiliki visi misi yang berfokus kepada peningkatan dan pengembangan dengan cara yang kompeten salah satunya adalah sumber daya manusia atau karyawan yang sangat berperan penting untuk kelangsungan hidup perusahaan. Karyawan merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Hal ini dapat dilakukan oleh karyawan yang bisa bekerjasama dengan baik agar melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan tidak akan terlaksana jika karyawan tidak dapat bekerjasama secara selaras. Namun dibalik upayanya, perusahaan sering kali menghadapi masalah yang bersangkutan dengan karyawan. Salah satu masalah yang sering dihadapi oleh karyawan di dalam pekerjaan yaitu memerlukan kerja sama tim.

Sering terjadi kesalahan dalam sebuah tim, seperti beberapa keadaan dimana karyawan hanya sekedar bekerja berdampingan tanpa memperlihatkan adanya kerja sama tim yang terjalin dan dorongan untuk menciptakan sebuah hasil kerja sama tim yang maksimal. Sehingga keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerja sama tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Menurut Stephen dan Timothy (dalam Eva Triani dan Boge Triatmanto, 2017) mendefinisikan kerja sama

tim sebagai kerja kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual.

Menurut Tracy (dalam Setyawan, 2021) kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja sama tim dapat meningkatkan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerja sama beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian dan dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Gregory (dalam Sarjana, 2014) kerja sama tim sebagai kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi. Robbins dan Judge (dalam Pratiwi & Nugrohoseno, 2014) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Dari pendapat para ahli diatas dapat menunjukkan bahwa kerja sama tim atau tim kerja dapat menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu perusahaan.

Karakteristik kerja sama tim menurut Hitt (2002) yaitu komunikasi yang terbuka, kepercayaan, tanggung jawab, komitmen bersama dan dukungan untuk membuat keputusan. Kerja sama tim dikatakan efektif apabila sesuai dengan karakteristik yang ada, dan setiap strukturnya memiliki tujuan yang sama sehingga akan dapat saling mendukung dan fokus untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya kerja sama tim yang baik membantu karyawan dapat membuat karyawan lebih mudah dalam tukar pikiran dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerjaan. Suatu kerja sama tim yang baik dipandang sebagai keunggulan utama yang dapat memberikan hasil yang sangat baik bagi perusahaan. Jika perusahaan dapat meningkatkan kerja sama tim maka selanjutnya dapat terjadi perbaikan perusahaan yang lebih baik kedepannya.

Penelitian ini dilakukan di Bank Rakyat Indonesia milik pemerintah Indonesia yaitu PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda medan yang merupakan bank pemerintahan pertama di Indonesia. Bank Rakyat Indonesia mempunyai unit kerja yang berjumlah 4.447 unit sehingga membuat banyaknya unit kerja yang dimiliki bank ini tentunya memerlukan lebih banyak karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja di Bank Rakyat Indonesia dituntut harus bisa bekerjasama yang baik dengan kemampuan yang terbaik.

Berdasarkan hasil dari survey awal yang dilakukan dengan memberikan kuesioner *blockage* yang bertujuan mengungkap permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan pada tanggal 09 November 2020 kepada 5 orang karyawan bagian operasional di BRI Cabang Iskandar Muda Medan ditemukan bahwa

terdapat fenomena masalah yang dapat diangkat oleh peneliti. Namun pada saat melakukan survey awal perusahaan hanya membatasi interaksi dengan karyawan dikarenakan adanya PPKM (pemberlakuan pembatasan kegiatan masyarakat)

Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa salah satu skor tertingginya adalah Kerja sama Tim yang Rendah dengan perolehan nilai 88. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja sama tim pada karyawan bagian operasional di BRI Cabang Iskandar Muda Medan masih belum optimal. Padahal sebagaimana diketahui bersama, kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari kerja sama tim yang dilakukan pada bagian operasional tersebut.

Dalam bagian operasional memiliki macam-macam posisi seperti asisten manajer operasional, supervisor layanan operasional, supervisor layanan kas, supervisor penunjang operasional, supervisor penunjang bisnis konsumen, supervisor penunjang bisnis komersial, petugas administrasi DJS, petugas TKK, logistik, ADK konsumen, ADK komersial, petugas devisa, teller, SDM, IT, CS, dan payment point juga tugas yang secara umum yaitu mendukung sisi bisnis bank, menjalankan proses transaksi nasabah supaya berjalan lancar dan sesuai dengan aturan yang ada. Bagian operasional juga menjalankan dan mengerjakan fungsi-fungsi yang ada di dalam bank, mulai dari *teller* yang bertugas melayani transaksi nasabah hingga *cleaning service* yang bertugas menjaga kebersihan bank.

Meskipun memiliki posisi dan tugas yang berbeda-beda namun tetap pada satu struktur operasional, sehingga antar karyawan dibutuhkan kerja sama dan

saling berinteraksi agar terlaksananya fungsi operasional dengan baik. Fenomena yang didapatkan dari lokasi penelitian dimana kebanyakan karyawan dalam perusahaan masih bekerja dalam lingkungan masing-masing dan ilmu atau informasi yang didapatkan guna melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien masih kurang tersampaikan dengan baik secara merata kepada seluruh karyawan.

Fenomena-fenomena ini juga didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan operasional BRI Cabang Iskandar Muda Medan.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti:

*“Kalau kami disini kerjanya masih sama tugas masing-masing, apalagi kalau udah mulai sibuk akhir bulan itu uda mulai gak bisa diganggu lagi. Gak semua karyawan disini mau dimintain tolong, terkadang ada yang cuek dan cuma jawab “iya iya” tapi gak ada respon. Jadi kalau menurut saya untuk kekompakkan atau kerjasamanya masih terlihat kurang, karna mungkin ya uda punya tugas masing-masing.”* (wawancara personal, 18 Desember 2020)

*“Disini kan ada bagian masing-masing, jadi terkadang kalau udah masuk waktu kerja ya kerja masing-masing. Terkadang juga kalau ada informasi lama sampainya ke karyawan, jadi saya rasa untuk kompaknya masih kurang meskipun gak semua karyawan seperti itu. Kalau untuk masalah kreativitas saya rasa itu tergantung hasil dari individunya, dan saya kurang mengerti kalau untuk hal itu.”* (wawancara personal, 18 Desember 2020).

Dari hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut merasa kerja sama tim diperusahaan masih kurang optimal dan berfokus pada diri sendiri. Dengan adanya hasil tersebut memperkuat peneliti untuk mengambil variabel permasalahan yang akan diteliti berdasarkan



dengan fenomena yang terjadi dalam organisasi yaitu mengenai kerja sama tim yang buruk.

Untuk dapat bekerja sama tim yang baik, karyawan memerlukan komunikasi yang baik untuk memulai suatu hubungan. Namun pada kenyataannya selalu ada gesekan masalah internal yang ditimbulkan langsung dari karyawan perusahaan terkait dalam kerja sama tim, seperti masalah komunikasi interpersonal yang tidak berjalan dengan lancar dalam kerja sama tim meskipun para karyawan telah dapat dinyatakan sebagai tenaga kerja profesional yang mampu bekerjasama dalam tim. Hal tersebut tentunya membuat efektivitas kerja di perusahaan menjadi stagnan kinerjanya dan tidak inovatif, sehingga permasalahan tersebut juga dihadapi salah satu kantor cabang dari Bank Rakyat Indonesia, yaitu kantor cabang yang berada di Jalan Iskandar Muda Medan.

Menurut Effendi (dalam Zakaria & Leiwakabessy, 2020) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau informasi oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun melalui media guna menunjang penyelesaian tugas yang harus dilakukan. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih secara bertatap muka, yang memiliki kemungkinan setiap pesertanya menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan sang komunikator secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal.

Menurut Robbins (2007) faktor yang mempengaruhi kerja sama tim adalah sasaran yang jelas, keterampilan yang relevan, rasa saling percaya, komitmen

bersama, dan komunikasi. Sedangkan menurut Hackmen (dalam Aziz dan Abdul, 2018) faktor yang mempengaruhi kerja sama tim adalah tujuan dan arah yang jelas, pemimpin yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang mendukung dan saling percaya, bertanggung jawab, komunikasi, dan hubungan interpersonal. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kerja sama tim adalah komunikasi interpersonal.

Dari peristiwa yang berdasarkan pada fakta penelitian awal, menurut peneliti telah cukup membuktikan adanya permasalahan dalam hubungan komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim yang dihadapi oleh karyawan bagian operasional di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Hubungan komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim pada karyawan bagian operasional di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi bahwa rendahnya kerja sama tim dapat menimbulkan permasalahan yang terjadi didalam perusahaan. Kurangnya komunikasi interpersonal antara karyawan operasional juga berpengaruh terhadap kerja sama yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu hal ini dapat berimbas pada tujuan organisasi atau perusahaan. Bekerja dibawah arahan dan berdasarkan pada *job*

*description* membuat karyawan fokus pada tugasnya, sehingga karyawan merasa bahwa dirinya mampu mengerjakan sendiri. Padahal diluar hal itu, perusahaan juga sangat membutuhkan kerja sama antar karyawan untuk dapat mencapai suatu tujuan perusahaan.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti mencoba membatasi masalah yang akan diteliti pada penelitian Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kerja sama Tim pada Karyawan bagian operasional di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan.

### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu: Apakah ada hubungan komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim pada karyawan bagian operasional di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim pada karyawan bagian operasional PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan.

### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

## 1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perkembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, serta dapat menambah teori-teori mengenai komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi perusahaan

Peneliti berharap penelitian dapat memungkinkan untuk dijadikan tolak ukur serta bahan pertimbangan bagi kebaikan perusahaan dalam menyusun kebijakan tertentu terkait meningkatkan kerja sama tim antar karyawan sehingga secara simultan pada periode tertentu dapat berkembangnya komunikasi interpersonal antar karyawan, sehingga akhirnya mampu meningkatkan kredibilitas bisnis perusahaan.

### b. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi karyawan, baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan tentang pentingnya komunikasi interpersonal dalam membangun kerja sama tim, sehingga dapat diimplementasikan secara kontinu dan berkelanjutan dalam proses pelaksanaan pekerjaan setiap harinya guna optimalisasi kinerja dan kerja sama karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Kerja sama Tim**

##### **1. Definisi Kerja sama Tim**

Menurut West (dalam Hardiyati, 2017) mengemukakan bahwa kerja sama tim merupakan suatu kelompok yang bekerja pada pekerjaan yang jelas dan menjadi kebutuhan dalam mewujudkan tujuan kerja dengan melibatkan energy, sinergitas, komunikasi dan kesadaran tiap anggota dalam tim. Stephen dan Timothy (dalam Lawasi & Triatmanto, 2017) menyatakan kerja sama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukkan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh suatu tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu perusahaan.

Menurut Tracy (dalam Setyawan, 2021) kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja sama tim dapat meningkatkan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian dan dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian oleh Gregory (dalam Sarjana, 2014) kerja sama tim sebagai kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi. Robbins dan Judge (dalam Pratiwi & Nugrohoseno, 2014) mengungkapkan tim kerja adalah

kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kerja sama tim adalah kemampuan individu untuk saling percaya, saling mendukung, berkomunikasi dengan baik antara satu sama lain dan sama-sama bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan bersama.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja sama Tim**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama tim menurut Robbins (2007):

a. Sasaran yang jelas.

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

b. Keterampilan

Relevan Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.

c. Saling Percaya

Faktor kerja sama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

d. Komitmen Bersama

Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

e. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

Hackman (dalam Aziz dan Abdul, 2018), mengemukakan beberapa faktor mempengaruhi kerja sama tim diantaranya sebagai berikut:

a. Tujuan dan arah yang jelas.

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

b. Pemimpin yang baik.

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

c. Tugas yang sesuai.

Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim. Dengan adanya tugas yang sesuai maka anggota tim memiliki pencapaian khusus dalam pekerjaan,

d. Lingkungan yang mendukung dan saling percaya.

Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat untuk mengizinkan anggota tim dalam melaksanakan keputusan bersama, serta saling memberi kepercayaan kepada anggota tim untuk meningkatkan kemampuan anggota. Karena kepercayaan yang diberikan kepada anggota tim berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan anggota.

e. Bertanggung jawab.



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

f. Mampu berkomunikasi dengan baik.

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

g. Hubungan interpersonal.

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

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa adanya komunikasi, kesaling percaya, komitmen, tujuan dan arah yang jelas, pemimpin yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang mendukung, tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan dan hubungan interpersonal di dalam suatu tim merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi baik buruknya kerja sama tim. Selanjutnya keberhasilan pada kerja sama tim secara simultan akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

### 3. Ciri-ciri Kerja sama Tim

Adapun ciri-ciri kerja sama tim menurut Davis (dalam Hidayat & Shabri, 2019) adalah sebagai berikut:

a. Tujuan yang sama

Tim yang efektif harus memiliki tujuan dan semua anggota tim tahu benar dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh sebab itu dalam suatu kerja sama harus memiliki tujuan yang sama.

b. *Antusiasme*

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

c. Peran dan tanggung jawab yang jelas

Anggota tim harus mengetahui peran masing-masing dalam organisasi agar tercipta tanggung jawab di dalam diri anggota tim secara individu, dan bagaimana individu menjalankan tugasnya.

d. Komunikasi yang efektif

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

e. *Resolusi konflik*

Adanya kesepakatan dalam menyelesaikan konflik yang dihadapi oleh perusahaan atau organisasi.

f. *Share power*

Setiap anggota tim perlu untuk diberikan kesempatan dalam menjadi pemimpin agar dapat menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki

serta menciptakan rasa tanggung jawab saat mencapai tujuan yang ingin dituju.

#### 4. Aspek Kerja sama Tim

Menurut Huszczo (dalam Azis, dkk, 2018) aspek-aspek kerja sama yang harus ada di dalam suatu *team* yaitu:

##### a. Tujuan

Arah harus jelas dan berhubungan dengan organisasi paling luas. Hal ini juga harus menjadi komitmen dari para anggota.

##### b. Bakat

*Team* harus memiliki bakat dan ketrampilan yang melengkapi tugas. Hal ini harus menjadi dorongan anggota untuk dapat perkembangan ke tahap selanjutnya.

##### c. Tugas

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

##### d. Pelaksanaan

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

##### e. Hubungan Interpersonal

Para anggota *team* perlu untuk berhubungan baik antara satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung satu sama lain. Mereka harus menunjukkan perhatian sehingga level ketrampilan 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 team. Organisasi juga bertanggung jawab untuk penguatan ini.

g. Hubungan Eksternal

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

## B. Komunikasi Interpersonal

### 1. Definisi Komunikasi Interpersonal

Kata “komunikasi” berasal dari bahasa latin, *communicare* atau *communis*, yang berarti membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih. Gerad E. Miler mengemukakan (dalam Daryanto, 2011) bahwa komunikasi sebagai situasi yang memungkinkan suatu sumber mentransmisikan suatu pesan kepada seorang penerima dengan disadari untuk mempengaruhi perilaku penerima. Proses komunikasi minimal terdiri dari tiga unsur utama yaitu pengirim pesan, pesan itu sendiri dan target penerima pesan.

Menurut Effendi (dalam Zakaria & Leiwakabessy, 2020) komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan dan atau informasi oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun melalui media guna menunjang penyelesaian tugas yang harus dilakukan. Dengan komunikasi interpersonal seseorang dapat saling bertukar informasi, saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan sesuai dengan jumlah dan kualitas yang ditetapkan serta dalam jangka waktu yang cepat.

Muhammad (dalam Nihaya, 2016) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Seperti yang diungkapkan William F. Glueck (dalam Widjaja, 2000), komunikasi interpersonal merupakan salah satu komunikasi yang dianggap sebagai komunikasi yang paling efektif karena dilakukan secara langsung antara komunikator dan komunikan, sehingga bisa mempengaruhi satu sama lain.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang dilakukan minimal oleh dua individu atau lebih yang saling mempengaruhi satu sama lain.

## 2. Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Devito (2011) mengemukakan lima aspek komunikasi interpersonal yang efektif, antara lain aspek keterbukaan (*openness*), empati (*empathy*), dukungan (*supportive*), perilaku positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*).

a. Keterbukaan (*openness*)

Keterbukaan mengacu pada sedikitnya tiga hal penting. Pertama komunikator yang efektif harus terbuka kepada orang yang diajak untuk berinteraksi dan adanya kesediaan untuk membuka diri sepatutnya. Kedua, kesediaan komunikator untuk bereaksi secara jujur terhadap stimulus yang datang sehingga komunikator memperlihatkan keterbukaan dengan cara bereaksi secara spontan terhadap orang lain. Ketiga, menyangkut perasaan dan pikiran yang dilontarkan adalah memang yang sebenarnya dan diharapkan tanggungjawab atasnya.

b. Empati (*empathy*).

Empati didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk merasakan apa yang sedang dirasakan orang lain pada suatu saat tertentu dari sudut pandang orang tersebut. Berempati adalah merasakan seperti orang yang mengalaminya. Orang yang berempati mampu memahami motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan perilaku mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa mendatang, sehingga membuat komunikator lebih mampu menyesuaikan komunikasinya.

c. Dukungan (*supportive*).

Komunikasi yang terbuka dan empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung. Perilaku *supportive* merupakan perilaku

yang dapat mengurangi perilaku *defensive*. Komunikasi *defensive* dapat terjadi karena faktor-faktor personal (ketakutan, kecemasan, harga diri yang rendah) atau faktor-faktor situasional yang berupa perilaku komunikasi orang lain. Perilaku mendukung dapat terbentuk dari tiga hal yaitu deskriptif, spontanitas, provisionalisme. Deskriptif berarti individu mempersepsikan suatu komunikasi sebagai permintaan akan informasi atau uraian mengenai suatu kejadian tertentu dan tidak bernada menilai atau evaluative. Berikutnya adalah spontanitas yang diketahui dapat membantu menciptakan suasana mendukung.

d. Perilaku positif (*positiveness*)

Perilaku positif mengacu pada sedikitnya dua hal penting. Pertama komunikasi akan dapat terbangun dengan baik jika individu memiliki perilaku positif terhadap diri mereka sendiri. Kedua mempunyai perasaan positif terhadap orang lain dari berbagai situasi.

e. Kesetaraan (*equality*)

Kesetaraan ialah pengakuan bahwa kedua belah pihak memiliki kepentingan, kedua belah pihak sama-sama bernilai dan berharga dan saling memerlukan. Kesetaraan dalam komunikasi interpersonal mencakup dua hal. Pertama kesamaan bidang pengalaman di antara para pelaku komunikasi. Kedua, kesetaraan dalam memberikan dan menerima pesan.

Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Devito, Johnson (dalam Purba & Indriani, 2013) juga mengemukakan aspek-aspek kemampuan komunikasi interpersonal antara lain sebagai berikut:

a. Kemampuan untuk saling memahami

Kemampuan untuk saling memahami disini mencakup beberapa subkemampuan, yaitu sikap untuk saling percaya dan penerimaan diri individu dalam proses komunikasi.

b. Kemampuan untuk mengkomunikasikan pikiran dan perasaan

Kemampuan untuk mengkomunikasikan pikiran dan perasaan ialah suatu kemampuan individu untuk menunjukkan sikap hangat, rasa senang, dan menjadi pendengar yang baik saat berkomunikasi.

c. Kemampuan untuk saling menerima dan memberikan dukungan

Kemampuan untuk saling menerima dan memberikan dukungan merupakan kemampuan individu dalam menanggapi keluhan orang lain yang bertujuan untuk menolong yaitu dengan menunjukkan sikap peduli dan bersedia menolong sambil memberikan arahan atau bimbingan berupa nasihat.

Sama halnya dengan pendapat Devito dan Johnson (2011) mengemukakan bahwa dalam komunikasi interpersonal terdapat beberapa aspek, yang meliputi:

a. Rasa Percaya

Rasa percaya yang dimaksudkan ialah mejadikan seorang individu terbuka dalam mengungkapkan apa yang dipikirkan dan dirasakan terhadap individu lain, sehingga dapat menjalin hubungan akrab dengan individu lain.

b. Sikap Positif

Sikap positif mengartikan bahwa rasa positif adalah adanya kecenderungan bertindak pada diri komunikator untuk memberikan suatu penilaian yang positif pada diri komunikan.



c. Sikap Terbuka

Sikap terbuka memiliki pengaruh yang besar dalam berkomunikasi. Adapun karakteristik individu yang memiliki sikap terbuka:

- 1) Menilai pesan yang diterima secara objektif
- 2) Berorientasi pada isi pesan yang disampaikan dalam komunikasi
- 3) Berusaha mencari informasi pada berbagai sumber mengenai pesan yang disampaikan
- 4) Bersifat profesional pada pesan yang disampaikan dan merubah kepercayaan
- 5) Berusaha mencari pesan yang tidak sesuai dengan apa yang dipercaya.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik aspek-aspek komunikasi interpersonal adalah kemampuan yang dimiliki oleh beberapa individu untuk saling memahami, mengkomunikasikan pikiran dan perasaan, kemampuan untuk menerima dan memberi dukungan, kemampuan menyelesaikan masalah interpersonal, sikap percaya, sikap positif serta sikap terbuka.

### 3. Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal

Menurut Suranto (dalam Utami, Raihana & Wahyuni, 2020) komunikasi interpersonal merupakan jenis komunikasi yang frekuensi terjadinya cukup tinggi dalam kehidupan sehari-hari. Apabila diamati dan dikomparasikan dengan jenis komunikasi lainnya, maka dapat dikemukakan ciri-ciri dari komunikasi interpersonal yakni:

- 1) Arus pesan dua arah

Komunikasi interpersonal menempatkan sumber pesan dan penerima dalam posisi yang sejajar. Artinya komunikator dan komunikan dapat berganti peran secara cepat. Seorang sumber pesan, dapat berubah peran sebagai penerima pesan, begitu pula sebaliknya.

2) Suasana non formal

Komunikasi interpersonal biasanya berlangsung dalam suasana nonformal. Pesan yang dikomunikasikan biasanya bersifat lisan, bukan tertulis. Disamping itu, forum komunikasi yang dipilih biasanya juga cenderung bersifat nonformal. Seperti percakapan intim, bukan forum formal.

3) Umpan balik segera

Komunikasi interpersonal biasanya mempertemukan para pelaku komunikasi secara tatap muka, maka dapat segera memperoleh balikan atas pesan yang disampaikan dari komunikan, baik secara verbal maupun nonverbal.

4) Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat

Komunikasi interpersonal merupakan metode komunikasi antar individu yang menuntut agar peserta komunikasi berada dalam jarak dekat, baik jarak dalam arti fisik maupun psikologis. Jarak yang dekat dalam arti fisik, artinya para pelaku saling bertatap muka, berada pada satu lokasi tempat tertentu. Sedangkan jarak yang dekat secara psikologis menunjukkan keintiman hubungan antar individu.

### C. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kerja sama Tim

Untuk membangun kerjasama yang baik antar karyawan, salah satu yang diperlukan adalah komunikasi interpersonal pada karyawan. Komunikasi

interpersonal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang dilakukan oleh dua individu atau lebih yang saling mempengaruhi satu sama lain.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rihatno (2017) mendapatkan hasil bahwa komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim terdapat hubungan positif, sesuai dengan yang dijelaskan oleh koefisien korelasi sebesar 0,907 dan kontribusi prestasi kerja sebesar 0,08226 melalui persamaan  $\hat{Y} = 1,952 + 0,855X_2$ . Hal ini berarti meningkat atau menurunnya satu unit komunikasi interpersonal akan diikuti kenaikan atau penurunan kerja sama tim.

Hal ini didukung oleh penelitian Chen (2004) yang menyatakan bahwa individu yang memiliki komunikasi interpersonal baik akan menciptakan kerja sama tim yang berkualitas karena komunikasi interpersonal merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada pembelajaran yang efektif dalam kerja sama.

Diperkuat juga oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tegar Novarida, dkk (2012) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kemampuan bekerjasama pada tim basket SMA di Surakarta yang mengikuti kompetisi Honda DBL. Artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi kemampuan bekerjasama, dan begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim pada karyawan. Hal ini berarti jika komunikasi interpersonal pada karyawan baik, maka karyawan memiliki kemampuan kerja sama yang tinggi, sebaliknya jika

komunikasi interpersonal pada karyawan buruk, maka karyawan memiliki kemampuan kerja sama tim yang rendah.

#### D. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kerja sama tim dan komunikasi interpersonal. Berikut kerangka konseptual teoritis dari penelitian ini:



#### E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara dari pertanyaan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim” Dengan asumsi semakin tinggi kemampuan komunikasi interpersonal maka semakin baik kerja sama tim yang

tercipta, begitu juga sebaliknya, semakin rendah kemampuan komunikasi interpersonal maka semakin buruk pula kerja sama tim.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Menurut Azwar (2018) penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan menggunakan metode ini dapat diketahui mengenai seberapa besar hubungan yang dimiliki antar variabel.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*)

Berikut variabel penelitian yaitu:

1. Variabel Terikat (*Dependent*) : Kerja sama Tim
2. Variabel Bebas (*Independent*) : Komunikasi Interpersonal

### C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

a. Variabel Dependen (Y)

Kerja sama tim adalah kemampuan individu untuk saling percaya, saling mendukung dan sama-sama bertanggung jawab dalam melakukan tugas secara bersama-sama guna mencapai tujuan bersama.

Dalam penelitian ini untuk mengukur kerja sama tim, peneliti menggunakan aspek-aspek kerja sama tim berdasarkan teori Huszco (2018) yaitu: tujuan, bakat, tugas, pelaksanaan, hubungan interpersonal, penguatan, hubungan eksternal.

b. Variabel Independent (X)

Komunikasi Interpersonal merupakan proses penyampaian pesan atau informasi yang dilakukan minimal oleh dua individu atau lebih yang saling mempengaruhi satu sama lain.

Dalam mengukur komunikasi interpersonal, peneliti menggunakan aspek komunikasi interpersonal berdasarkan teori Devito (2011) yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, perilaku positif, kesetaraan.

### D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional di BRI cabang Iskandar Muda Medan yang berjumlah 45 karyawan.

## **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil dengan total sampling karena menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

## **3. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan, yaitu seluruh karyawan bagian operasional di Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda.

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode skala. Dimana penelitian ini, peneliti menggunakan dua skala, yaitu skala kerja sama tim dan komunikasi interpersonal.



## 1. Skala Kerja sama Tim

Peneliti menggunakan skala kerja sama Tim yang disusun dari aspek kerja sama Tim menurut Huszczo (2018) yaitu: Tujuan, Bakat, Tugas, Pelaksanaan, Hubungan Interpersonal, Penguatan, Hubungan Eksternal.

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model *Likert*. Setiap indikator akan diuraikan dalam sejumlah pernyataan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung), dimana setiap pernyataan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban yang nantinya akan mendapatkan nilai atau skor yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk item *favorable*, pilihan SS akan memperoleh skor 4, pilihan S akan memperoleh skor 3, pilihan TS akan memperoleh skor 2, dan pilihan STS akan memperoleh skor 1. Untuk item *unfavorable*, pilihan SS akan memperoleh skor 1, pilihan S akan memperoleh skor 2, pilihan TS akan memperoleh skor 3, dan pilihan STS akan memperoleh skor 4.

## 2. Skala Komunikasi Interpersonal

Peneliti menggunakan skala komunikasi interpersonal yang disusun dari aspek berdasarkan teori Devito (2011) yaitu: Keterbukaan, Empati, Dukungan, Perilaku Positif, Kesetaraan.

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model *Likert*. Setiap indikator akan diuraikan dalam sejumlah pernyataan *favorable* (mendukung) dan *unfavorable* (tidak mendukung), dimana setiap pernyataan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai),

dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk item *favorable*, pilihan SS akan memperoleh skor 4, pilihan S akan memperoleh skor 3, pilihan TS akan memperoleh skor 2, dan pilihan STS akan memperoleh skor 1. Untuk item *unfavorable*, pilihan SS akan memperoleh skor 1, pilihan S akan memperoleh skor 2, pilihan TS akan memperoleh skor 3, dan pilihan STS akan memperoleh skor 4.

## **F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

### **1. Validitas Alat Ukur**

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat (Azwar, 2012).

Uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah validitas isi, yaitu berkaitan dengan apakah aitem mewakili pengukuran dalam area isi sasaran yang diukur. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas komunikasi interpersonal dan kerja sama tim maka menggunakan SPSS 22.0 for windows.

### **2. Reliabilitas Alat Ukur**

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Azwar, 2012).

Formula statistika yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur adalah dengan bantuan komputer dari program SPSS 22.0 for windows yang nantinya akan menghasilkan nilai reliabilitas dari interpersonal trust dan kerja sama tim.

### G. Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* (Azwar, 2012). Alasan digunakan teknik korelasi ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (komunikasi interpersonal) dengan satu variabel terikat (kerja sama tim). Adapun rumus yang digunakan untuk mengolah data tersebut adalah rumus *product moment* dari Pearson dengan bantuan *SPSS for windows 22.0 version*.

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normal di analisis dengan menggunakan formula *Kolmogrov-Smirnov test* dari program SPSS for windows versi 20.0, sebagai kriterianya apabila  $p > 0,05$  maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila  $p < 0,05$  maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Kasmadi, 2013).

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara skor variabel terikat dan variabel bebas merupakan bergaris lurus atau tidak. Jika hubungan antara dua variabel tersebut menunjukkan garis lurus maka dapat dinyatakan terdapat korelasi linear antara kedua variabel. Data dinyatakan linear apabila dua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menguraikan kesimpulan dan saran dari hasil yang diperoleh penelitian ini. Pada bagian pertama akan dikemukakan mengenai simpulan dari penelitian ini dan pada bagian kedua akan dikemukakan saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak terkait.

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim dengan  $p = 0,000 < 0,05$ .
2. Koefisien korelasi antara variabel X terhadap Y adalah sebesar  $r_{xy} = 0,977$ . Jika ditinjau dari kekuatan hubungannya, koefisien korelasi 0,977 menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal dan kerja sama tim tergolong sedang cenderung tinggi.
3. Nilai standar deviasi variabel komunikasi interpersonal adalah 19,100 dengan rerata hipotetik 110,000 dan hasil mean empirik sebesar 115,756. Berdasarkan hasil mean empirik 115,756 terletak dikategori tinggi, dengan demikian disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang dimiliki karyawan tergolong tinggi. Untuk variabel kerja sama tim nilai standar deviasi pada variabel kerja sama tim yaitu sebesar 28,079, dengan rerata hipotetik 155,000

dan rerata empirik 164,091. Berdasarkan hasil mean empirik 164,091 terletak di kategori tinggi, dengan demikian disimpulkan bahwa kerja sama tim yang dimiliki karyawan juga tergolong sedang cenderung tinggi.

## **B. Saran**

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

### 1. Karyawan

Karyawan diharapkan dapat mengevaluasi kembali tentang hambatan yang dihadapi dalam kerja sama tim dan mampu berkomunikasi tentang hambatan ataupun tantangan yang dihadapi saat bekerjasama di dalam tim dan mendiskusikan dengan rekan kerja.

### 2. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan

Kepada PT. BRI Cabang Iskandar Muda Medan disarankan agar memperhatikan kembali kekompakan antar karyawan dalam bekerjasama secara tim juga komunikasi interpersonal antar karyawan. Dan untuk meningkatkan kembali kerja sama tim karyawan dan juga hubungan antar karyawan yaitu dengan cara mengadakan gathering, out bound, arisan atau aktivitas-aktivitas lain di luar jam kerja. Sehingga dapat menciptakan kedekatan secara personal antar karyawan.

### 3. Peneliti Selanjutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kerja sama tim. Dan lebih memperdalam

subjek penelitian dengan melakukan pendekatan yang lebih baik kepada subjek agar dapat mengontrol subjek memiliki minat yang bagus dalam pengisian skala.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, Michael. G. (2010). *Industrial / Organizational Psychology: An Applied Approach, ed 6*. USA: Wadsworth.
- Andarias, A., & Lutfi, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja sama tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Management and Accounting Research Statistics Journal, 1*(1), 70-89.
- Aw, S. (2011). Komunikasi interpersonal.
- Azis, Abdul. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan *Teamwork* Karyawan Pada PT.X. *Jurnal Psikologi Islam, 9*(1), 41-58.
- Aziz, A. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan *Teamwork* Karyawan Pada PT. X (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Chen, S.G., D.E, What Makes Teamwork, Group Effectiveness Research from the Shop to the Executive Suite, *Journal of Management, Vol23:3*, 199.
- Dewi, N. R., & Sudhana, H. (2013). Hubungan antara komunikasi interpersonal pasutri dengan keharmonisan dalam pernikahan. *Jurnal Psikologi Udayana, 1*(1), 22-31.
- Hadi Chairul dan Hanurawan Fattah, *Psikologi Industri dan Organisasi (suatu pengantar singkat)*, (Taman Sidoarjo : Zifatma Jawara).
- Hardiyati, F. (2017). Pengaruh *Interpersonal Trust* Terhadap *Teamwork* Pada Karyawan Pizza Hut Cabang Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal magister manajemen, 1*(1), 70-80.



- Havifi, I., & Wirman, W. (2014). Komunikasi interpersonal perawat dengan lansia panti jompo UPT PSTW Khusnul Khotimah di Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 1(2), 1-12.
- Hidayat, S., Lubis, R., & Shabri. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja sama tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 90-100.
- Khusaini, A. (2015). Analisis Kdlitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Di Spa Club Arena Yogyakarta.
- Kusman, M. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Di Sekolah Menengah Atas. *AL-TARBIYAH: Jurnal Pendidikan (The Educational Journal)*, 29(1), 96-103.
- Larasati, I. T. (2020). Pengaruh Konseling Kelompok Dengan Cinema Therapy Untuk Meningkatkan Komunikasi Interpersonal Peserta Didik Kelas XI SMK Negeri 7 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2019/2020 (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Lawasi Silvani Eva dan Triatmanto Boge, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerja sama tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 5 No. 1 (2017).
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1), 47-57.
- Leopani, N. K., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kondisi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House. *EMAS*, 3(4), 169-185.
- Moto, M. M. (2019). Pengaruh Penggunaan Media Pembelajaran dalam Dunia Pendidikan. *Indonesian Journal of Primary Education*, 3(1), 20-28.

- Nihaya, U. (2016). Peran komunikasi interpersonal untuk mewujudkan kesehatan mental bagi konseli. *Islamic Communication Journal*, 1(1).
- Novarida, T., & Agustin, R. W. (2012). Hubungan antara Regulasi Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Kemampuan Bekerjasama pada Tim Basket SMA di Surakarta yang Mengikuti Kompetisi Honda DBL (Development Basketball League). *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 1(3).
- Nurhayati, S. (2019). *Hubungan Antara Keterbukaan Diri Dengan Kemampuan Komunikasi Interpersonal Pada Remaja Di Smk Muhammadiyah 2 Moyudan* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Perdana, A. A. P., & Hairunnisa, M. F. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Konsumen Go-Ride Kecamatan Sambutan.
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh kepribadian terhadap kerja sama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 63-72.
- Rihatno, T. (2017). Hubungan Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal dengan Kerja sama tim Mahasiswa Anggota Klub Olahraga Prestasi Softball Universitas Negeri Jakarta. *JURNAL SEGAR*, 6(1), 44-60.
- Rihatno, T. (2017). Hubungan kepemimpinan dan komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim mahasiswa anggota klub olahraga prestasi softball universitas negeri jakarta. *Jurnal Segar*, 6(1), 44-60.
- Roem Ronaning Elva dan Sarmiati, *Komunikasi Interpersonal*, (Purwokerto: CV. IRDH, Cetakan Pertama, 2019).
- Rohiyatun, B., & Mulyani, S. E. (2017). Hubungan Prosedur Manajemen Kelas dengan Kelancaran Proses Belajar Mengajar. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, 2(2), 92-99.
- S Budiarti Meilanny, *Mengurai Konsep Dasar Manusia Sebagai Individu Melalui Relasi Sosial Yang Dibangunnya*, *Jurnal KPROSIDING KS: RISET & PKM*,

Vol.4 No. 1, <https://jurnal.unpad.ac.id/prosiding/article/viewFile/14217/6878>.

- Sarjana, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Etika Kerja Guru SMK. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(2), 234-250.
- Setiyanti, S. W. (2012). Membangun kerja sama tim (kelompok). *JURNAL STIE SEMARANG (EDISI ELEKTRONIK)*, 4(3), 59-65.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerja sama tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 133-143.
- Stott, K & Walker, A. (1995). *Teams, teamwork and teambuilding: The manager's complete guide to teams in organisations*. New York: Prentice Hall
- Stott, K & Walker, A. (1995). *Teams, teamwork and teambuilding: The manager's complete guide to teams in organisations*. New York: Prentice Hall
- Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.
- Sujarwo, A. N. (2017). Tingkat kemampuan komunikasi interpersonal dalam berpacaran. *Yogyakarta: Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma*.
- Suparman, S. E. Menguji Hipotesis.
- Utami, D., Raihana, R., & Wahyuni, I. W. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Profesionalisme Kepala PAUD. *Atfaluna: Journal of Islamic Early Childhood Education*, 3(2), 82-89.
- Widyasari, R. U., Hamidah, N. U., & Ika, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerja sama tim. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2).
- Wiratama, M. Y., & Romadhani, R. K. (2021). Hubungan Antara Sense of Humor Dengan Stres Kerja Pada Pegawai. *Acta Psychologia*, 3(1), 289-295.

Wirman, W., & Havifi, I. (2014). *Komunikasi Interpersonal Perawat dengan Lansia Panti Jompo Upt Pstw Khusnul Khotimah di Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).

Woodcock, Mike & Francis, Dave. 1994. *Unblocking Your Organization. A Revised and Expanded Edition of People at Work: A Practical Guide to Organizational Change*. USA California: University Associates

Zakaria, I. H., & Leiwakabessy, T. F. F. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank Syariah Di Kota Ambon). *Jurnal Akuntansi: Transparansi dan Akuntabilitas*, 8(2), 117-126



## LAMPIRAN A

### ALAT UKUR PENELITIAN

#### 1. SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL

#### 2. SKALA KERJA SAMA TIM



### DATA IDENTITAS DIRI

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

Nama (Inisial) :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : P / L  
 Masa Kerja :  
 Divisi/unit :

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini disajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan tidak ada yang tertinggal. 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. Dalam setiap jawaban tidak ada yang benar dan salah, jadi sebisa mungkin Bapak dan Ibu dapat memilih jawaban yang paling tepat dan sesuai terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih:

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

Contoh menjawab:

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



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 14/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/23

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan yang dipahami saja				
2.	Dalam menyelesaikan tugas, saya membutuhkan tambahan waktu				
3.	Perusahaan selalu melakukan evaluasi pada pekerjaan yang dilakukan saya				
4.	Tanggung jawab bukan hal yang utama bagi saya				
5.	Sebelum bekerja Saya berusaha memahami tugas yang diberikan				
6.	Dalam mengerjakan tugas tim, seluruh anggota bekerja dengan baik				
7.	Ketika terjadi masalah dalam pekerjaan, saya dapat menentukan solusinya				
8.	Seluruh karyawan harus memahami terlebih dahulu keputusan yang akan dipilih dalam tim				
9.	Seluruh karyawan berusaha mencari solusi ketika terjadi permasalahan dalam tim				
10.	Ketika mendapatkan informasi, saya langsung memberitahu kepada karyawan lainnya				
11.	Informasi yang diperoleh dari atasan tersampaikan dengan baik oleh karyawan lainnya				
12.	Komunikasi antara saya dan karyawan lainnya terjalin dengan baik				
13.	Saya selalu bersedia membantu ketika ada rekan kerja yang ada membutuhkan bantuan				
14.	Ketika ada yang memiliki masalah, karyawan lainnya selalu memberikan masukan				
15.	Kekurangan yang dimiliki anggota tim bukan menjadi suatu permasalahan				
16.	Dalam mengerjakan tugas tim, sesama anggota saling memberikan semangat				
17.	Perusahaan selalu memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawan				
18.	Perlakuan kesus kepada karyawan yang berprestasi tidak diberikan oleh perusahaan				
19.	Keamanan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan masih kurang mencukupi				



20.	Resiko kerja yang diterima karyawan menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan				
21.	Saling memberikan informasi kepada tim lainnya sudah menjadi rutinitas kami dalam bekerja				
22.	Saya membantu pekerjaan tim ketika diminta.				
23.	Ketika ada masalah dalam tim, saya meminta anggota tim untuk menyelesaikannya.				
24.	Perusahaan apresiasi kepada karyawan pada saat-saat tertentu				
25.	Perusahaan sangat meminimalisir resiko yang akan terjadi kepada karyawan				
26.	Untuk mendapatkan informasi dalam tim, kami mencarinya masing masing				
27.	Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi				
28.	Kelemahan yang dimiliki karyawan menjadi penilaian tersendiri dalam tim				
29.	Dalam menyelesaikan tugas, saya hanya berdiskusi dengan teman terdekat saja				
30.	Ketika ada informasi dari atasan sering terhenti di bagian tertentu				
31.	Ketika mendapat permasalahan dalam tim, hanya sebagian karyawan yang memberikan solusi				
32.	Ketika terjadi permasalahan dalam tim, anggota dapat menyelesaikannya dengan baik				
33.	Dalam mengerjakan tugas tim, saya lebih suka mengarahkan anggota lainnya				
34.	Ketika diberikan tugas saya langsung menyelesaikannya				
35.	Jobdesk yang diberikan kepada saya dapat dikerjakan dengan baik				
36.	Saya memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan				
37.	Saya memiliki cara tersendiri yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas				

38.	Saya berusaha maksimal dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan				
39	Dalam melakukan pekerjaan saya mengabaikan target perusahaan				
40	Tujuan perusahaan bukan hal yang utama bagi saya				
41	Saya memahami tentang tujuan perusahaan				
42	Saya melakukan pekerjaan mengikuti keinginan diri sendiri				
43	Saya meminta bantuan rekan kerja yang lainnya dalam menyelesaikan tugas				
44	Saya menghindari kegiatan lain diluar jam kerja				
45	Dalam menjalankan tugas tim, saya menunggu teman yang lain terlebih dahulu				
46	Ketika terjadi permasalahan dalam tim, hanya sebagian karyawan yang dapat menyelesaikannya				
47	Saya menghindari berbicara ketika sedang menyelesaikan pekerjaan				
48	Masukan serta dukungan hanya diberikan kepada karyawan tertentu				
49	Perusahaan bertanggung jawab terhadap keamanan setiap karyawan				
50	Saya menghindari tugas yang diberikan dalam tim				
51	Ketika ada yang mengalami masalah, saya memilih untuk pergi				
52	Seluruh anggota tim ikut serta dalam menyelesaikan tugas tim.				
53	Diskusi selalu dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan				
54	Saya membutuhkan waktu lebih untuk memahami keputusan yang dipilih tim				
55	Persahaan memberikan feedback kepada saya hanya ketika dibutuhkan				
56	Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin				
57	Saya berkerja sesuai dengan arahan yang diberikan oleh perusahaan				
58	Saya selalu ikut serta ketika ada pelatihan				

59	Setelah mendapatkan informasi baru, saya memilih untuk diam				
60	Ketika saya mengalami kesulitan, hanya beberapa Saya yang membantu saya				
61	Ketika terjadi masalah dalam tim, seluruh Saya ikut serta langsung dalam menyelesaikannya.				
62	Seluruh Saya selalu siap membantu ketika diberi tugas tim				
63	Saya melakukan pekerjaan hanya sebagai rutinitas sehari-hari				
64	Saya menunggu solusi dari pimpinan ketika mengalami permasalahan dalam pekerjaan				



No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang mempunyai kelompok yang suka berdiskusi dan banyak komentar				
2.	Saya biasanya berkata jujur jika rekan kerja saya melakukan kesalahan dalam pekerjaannya				
3.	Saya lebih memilih diam ketika rekan kerja saya membutuhkan saran				
4.	Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja dari apa yang saya dengar				
5.	Saya biasanya mendengarkan dan berusaha memahami apa yang sedang dirasakan rekan saya ketika bercerita				
6.	Ketika rekan kerja saya bercerita tentang masalahnya, saya memilih untuk pergi				
7.	Saya akan berpura-pura tidak mendengar jika rekan kerja saya meminta bantuan untuk pekerjaan				
8.	Saya bebas berpendapat dan mengekspresikan perasaan saya dengan rekan kerja				
9.	Ketika menghadapi kesulitan atau persoalan dalam pekerjaan, saya meminta saran kepada rekan kerja				
10.	Ketika rekan kerja saya mendapatkan teguran dari atasan maka saya akan langsung memberi masukan dan saran agar kedepan tidak terjadi lagi				
11.	Saya lebih memilih diam dan bersantai ketika berdiskusi dengan rekan kerja				
12.	Saya enggan mendengarkan pendapat dari rekan kerja karna hanya pendapat saya yang benar				
13.	Saya lebih memilih diam dan enggan mengkritik kesalahan rekan kerja				
14.	Ketika ada masalah saya tidak semangat untuk melakukan apapun dan tidak ingin berbicara dengan orang disekitar saya				
15.	Saya akan memilih untuk menyendiri dan tidak menanggapi rekan saya ketika suasana hati saya sedang tidak baik				
16.	Ketika bertemu rekan kerja saya akan menunggu mereka menyapa duluan				
17.	Saya akan merasa dihargai apabila pendapat saya didengar oleh rekan yang lain				

18.	Ketika saya berhasil mencapai prestasi kerja yang baik tak ada seorangpun yang mengapresiasinya				
19.	Saya tidak memperlakukan ketika berbeda pendapat saat berdiskusi dengan rekan kerja				
20.	Ketika rekan saya berbicara saya akan mendengarkannya tanpa memandang status jabatan				
21.	Ketika berdiskusi pendapat saya selalu diabaikan oleh rekan kerja				
22.	Saya selalu memulai percakapan di pagi hari dengan menyapa rekan kerja saya dikantor				
23.	Setiap mengalami kesulitan saya selalu menyemangati diri sendiri dengan cara berkata hal yang positif				
24.	Saya bersedia ketika rekan kerja meminta bantuan saya				
25.	Saya tidak segan untuk mengutarakan pendapat saya ketika rekan kerja saya melakukan kesalahan				
26.	Ketika rekan kerja saya memberi pendapat saya akan mendengarkan terlebih dahulu lalu kemudian menyarankan pendapat saya				
27.	Saya lebih memilih menyelesaikan permasalahan saya daripada menyusahkan rekan kerja				
28.	Saya merasa kesal ketika rekan kerja meminta bantuan saya				
29.	Ketika rekan kerja saya menceritakan masalahnya saya berusaha menenangkannya				
30.	Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja tanpa bukti yang valid				
31.	Saya bersedia menjawab ketika rekan kerja membutuhkan saran				
32.	Ketika diajak berbincang saya lebih memilih banyak diam				
33.	Ketika rekan kerja membuat kesalahan saya membiarkannya karna itu bukan urusan saya				
34.	Saya menyampaikan informasi kepada rekan kerja ketika sudah terbukti kebenarannya				
35.	Saya bersedia meluangkan waktu saya kapanpun untuk membantu rekan saya yang sedang kesulitan				
36.	Saya mengabaikan rekan kerja saya ketika melakukan kesalahan				

37	Setiap menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengapresiasi diri dengan cara bercengkrama bersama rekan kerja				
38	Saya merasa akan buang-buang waktu apabila berbicara dengan bawahan saya				
39	Saya ingin pendapat saya lebih didengarkan dibandingkan pendapat orang lain				
40	Saya merasa sedih ketika rekan kerja saya memiliki masalah dan sedang kesulitan				
41	Saya biasanya menyampaikan informasi yang diperoleh sesuai dengan fakta yang ada				
42	Saya mengalami kesulitan untuk berinteraksi dengan orang baru atau orang yang bukan termasuk divisi saya				
43	Saya bersedia diajak berbincang-bincang dengan rekan kerja				
44	Saya tidak peduli dengan kesulitan yang dialami oleh rekan saya				
45	Ketika rekan kerja saya sedang berdiskusi saya bersedia memberi saran yang baik untuk kedepan dalam hal pekerjaan				
46	Saya akan senang ketika prestasi kerja saya dipuji oleh rekan kerja				
47	Saya enggan untuk bercerita kepada rekan kerja jika keadaan saya sedang tidak baik				
48	Saya merasa direpotkan ketika rekan kerja meminta bantuan saya				
49	Rekan kerja saya berlebihan dalam menanggapi sesuatu.				

**LAMPIRAN B**  
**SEBARAN DATA PENELITIAN**









## LAMPIRAN C

### HASIL UJI RELIABILITAS DAN VALIDITAS

#### 1. SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL

#### 2. SKALA KERJA SAMA TIM



**Scale: komunikasi interpersonal****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	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
.940	48

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM1	123.5556	381.934	.591	.938
AITEM2	123.6000	380.018	.619	.938
AITEM3	123.7778	380.359	.561	.939
AITEM4	123.6889	384.810	.483	.939
AITEM5	123.6667	386.136	.485	.939
AITEM6	123.5111	382.028	.466	.939
AITEM7	123.7111	384.210	.430	.940
AITEM8	123.7556	383.507	.545	.939
AITEM9	123.8222	389.104	.360	.940
AITEM10	123.6222	386.422	.294	.941
AITEM11	123.5556	376.480	.675	.938
AITEM12	123.7333	381.836	.581	.939
AITEM13	123.9556	378.680	.579	.938
AITEM14	123.8667	384.391	.511	.939
AITEM15	123.6889	385.674	.402	.940
AITEM16	123.4444	383.571	.550	.939

AITEM17	123.7333	382.155	.547	.939
AITEM18	123.8667	378.027	.545	.939
AITEM19	123.7333	387.655	.442	.939
AITEM20	123.8000	391.027	.275	.940
AITEM21	123.6889	383.946	.369	.940
AITEM22	123.7778	379.722	.625	.938
AITEM23	123.8000	377.573	.696	.938
AITEM24	123.6889	382.946	.505	.939
AITEM25	123.7111	385.301	.427	.940
AITEM26	123.5333	377.164	.600	.938
AITEM27	123.7111	382.210	.527	.939
AITEM28	123.6222	387.377	.447	.939
AITEM29	123.6667	392.409	.262	.940
AITEM30	123.7333	385.155	.344	.940
AITEM31	123.6222	377.604	.646	.938
AITEM32	123.6222	385.968	.400	.940
AITEM33	123.6222	384.422	.393	.940
AITEM34	123.8000	383.345	.548	.939
AITEM35	123.6889	380.219	.505	.939
AITEM36	123.6000	379.473	.554	.939
AITEM37	123.7333	384.655	.464	.939
AITEM38	123.7778	379.359	.538	.939
AITEM39	123.8000	388.391	.433	.939
AITEM40	123.9111	391.174	.271	.940
AITEM41	123.8000	377.573	.696	.938
AITEM42	123.6889	382.946	.505	.939
AITEM43	123.7111	385.301	.427	.940
AITEM44	123.5333	377.164	.600	.938
AITEM45	123.7111	382.210	.527	.939
AITEM46	123.6222	387.377	.447	.939
AITEM47	123.6667	392.409	.262	.940
AITEM48	123.7333	385.155	.344	.940

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
126,3333	399,455	19,98636	48

**Scale: kerja sama tim****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	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
.962	64

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM1	166.5455	787.742	.569	.961
AITEM2	166.5682	787.088	.622	.961
AITEM3	166.7273	787.412	.582	.961
AITEM4	166.5682	799.600	.372	.962
AITEM5	166.5455	799.882	.459	.962
AITEM6	166.3409	789.067	.502	.962
AITEM7	166.5909	792.247	.455	.962
AITEM8	166.6591	795.439	.508	.961
AITEM9	166.7045	797.701	.427	.962
AITEM10	166.4773	795.139	.321	.962
AITEM11	166.3636	780.051	.692	.961
AITEM12	166.4545	789.789	.640	.961
AITEM13	166.7045	781.283	.650	.961
AITEM14	166.8636	791.841	.556	.961
AITEM15	166.5682	798.577	.416	.962
AITEM16	166.4773	799.883	.422	.962

AITEM17	166.5682	792.112	.445	.962
AITEM18	166.7273	786.668	.578	.961
AITEM19	166.6818	799.106	.435	.962
AITEM20	166.7045	791.655	.475	.962
AITEM21	166.6136	786.150	.594	.961
AITEM22	166.6136	783.964	.662	.961
AITEM23	166.4318	787.693	.617	.961
AITEM24	166.5682	796.530	.491	.962
AITEM25	166.6591	801.486	.296	.962
AITEM26	166.5682	782.995	.689	.961
AITEM27	166.5000	780.209	.766	.961
AITEM28	166.3182	786.641	.525	.961
AITEM29	166.5455	790.812	.564	.961
AITEM30	166.6591	793.346	.513	.961
AITEM31	166.7955	784.632	.603	.961
AITEM32	166.6136	791.917	.459	.962
AITEM33	166.5000	790.674	.603	.961
AITEM34	166.6136	794.057	.549	.961
AITEM35	166.6591	786.788	.544	.961
AITEM36	166.8636	798.911	.356	.962
AITEM37	166.3409	789.067	.502	.962
AITEM38	166.5909	792.247	.455	.962
AITEM39	166.6591	795.439	.508	.961
AITEM40	166.7045	797.701	.427	.962
AITEM41	166.4773	795.139	.321	.962
AITEM42	166.3636	780.051	.692	.961
AITEM43	166.4545	789.789	.640	.961
AITEM44	166.7045	781.283	.650	.961
AITEM45	166.8636	791.841	.556	.961
AITEM46	166.5682	798.577	.416	.962
AITEM47	166.4773	799.883	.422	.962
AITEM48	166.5682	792.112	.445	.962
AITEM49	166.7273	786.668	.578	.961
AITEM50	166.6818	799.106	.435	.962
AITEM51	166.7045	791.655	.475	.962
AITEM52	166.6136	786.150	.594	.961
AITEM53	166.6136	783.964	.662	.961

AITEM54	166.4318	787.693	.617	.961
AITEM55	166.5682	796.530	.491	.962
AITEM56	166.6591	801.486	.296	.962
AITEM57	166.5682	782.995	.689	.961
AITEM58	166.5000	780.209	.766	.961
AITEM59	166.3182	786.641	.525	.961
AITEM60	166.5455	790.812	.564	.961
AITEM61	166.6591	793.346	.513	.961
AITEM62	166.3409	789.067	.502	.962
AITEM63	166.5909	792.247	.455	.962
AITEM64	166.6591	795.439	.508	.961

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
169,2273	815,854	28,56316	64



**LAMPIRAN D**

**UJI ASUMSI**

**1. SKALA KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

**2. SKALA KERJA SAMA TIM**



## UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		komunikasi interpersonal	kerja sama tim
N		45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	115,7556	164,0909
	Std. Deviation	19,10040	28,07947
Most Extreme Differences	Absolute	.189	.215
	Positive	.142	.158
	Negative	-.189	-.215
Kolmogorov-Smirnov Z		1.265	1.329
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081	.054

## UJI LINIERITAS

	Kerja sama tim * Komunikasi Interpersonal				
	Between Groups			Within Groups	total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Some of Squares	33592,053	32378,226	1213,827	311,583	33903,636
Df	27	1	26	16	43
Mean Square	1244,150	32378,226	46,686	19,474	
F	63,888	1662,642	1,397		
Sig.	.000	.000	.056		




## Correlations

		komunikasi interpersonal	kerja sama tim
komunikasi interpersonal	Pearson Correlation	1	.977**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	45	45
kerja sama tim	Pearson Correlation	.977**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ\_medanarea@uma.ac.id

---

Nomor : 974/FPSI/01.10/VII/2022 20 Juli 2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

**Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
 Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan  
 di  
 Tempat**

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

Nama : Galuh Pravita Sari  
 NPM : 178600222  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di **Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda Medan, Jl. Iskandar Muda No. 173, Kecamatan Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan"**.

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 pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.




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

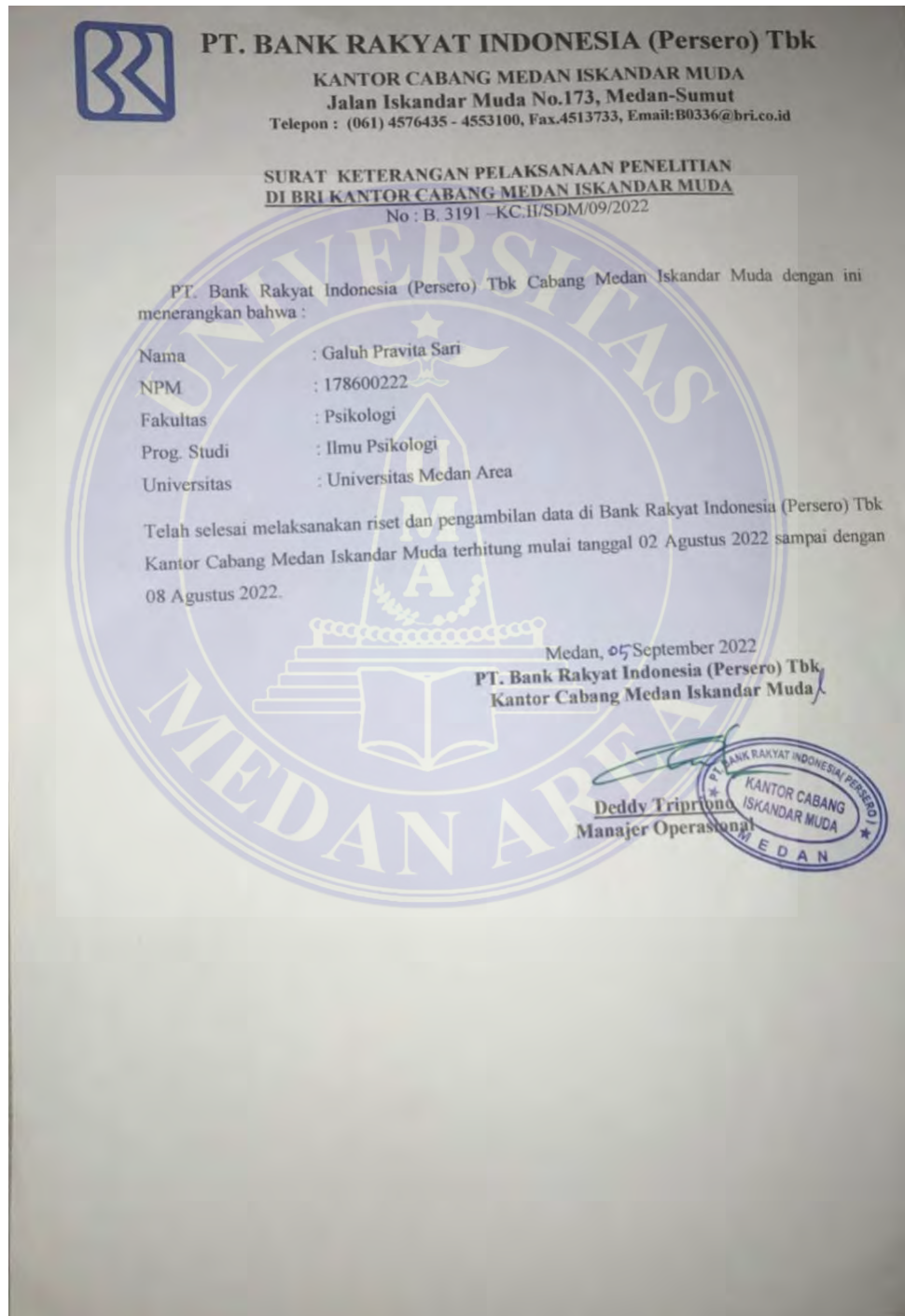
An. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat



**Laila Sidiq, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip



## 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 14/3/23

Access From (repository.uma.ac.id)14/3/23