

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KERJASAMA TIM DI PT. JASAMARGA
TOLLROAD OPERATOR RUAS BELMERA**

SKRIPSI

**Oleh:
DICKY SURYA AMANDA
208530091**



**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2025**

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KERJASAMA TIM DI PT. JASAMARGA
TOLLROAD OPERATOR RUAS BELMERA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area



**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL : PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KERJASAMA TIM DI PT. JASAMARGA
TOLLROAD OPERATOR RUAS BELMERA

NAMA : DICKY SURYA AMANDA

NPM : 208530091

FAKULTAS : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Disetujui Oleh
Pembimbing,


Agung Suharyanto, S.Sn., M.Si., M.I.Kom

Mengetahui

Dekan Fakultas ISIPOL

Ka Prodi Ilmu Komunikasi



Dr. Walid Musthafa Sembiring S.Sos, M.IP



Dr. Taufik Wal Hidayat, M.AP

Tanggal Lulus: 24 Maret 2025

LEMBARAN PERNYATAAN KARYA ASLI

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 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 plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 5 Mei 2025



Dmy
KY SURYA AMANDA
208530091

**LEMBARAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

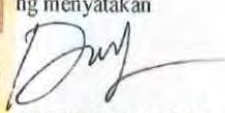
Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : DICKY SURYA AMANDA
NPM : 208530091
Program Studi : Ilmu Komunikasi
FAKULTAS : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
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 : **PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KERJASAMA TIM DI PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR RUAS BELMERA.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan 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 sebenarnya.

Dibuat di: Medan
Pada tanggal: 5 Mei 2025

ng menyatakan

CKY SURYA AMANDA
208530091

ABSTRAK

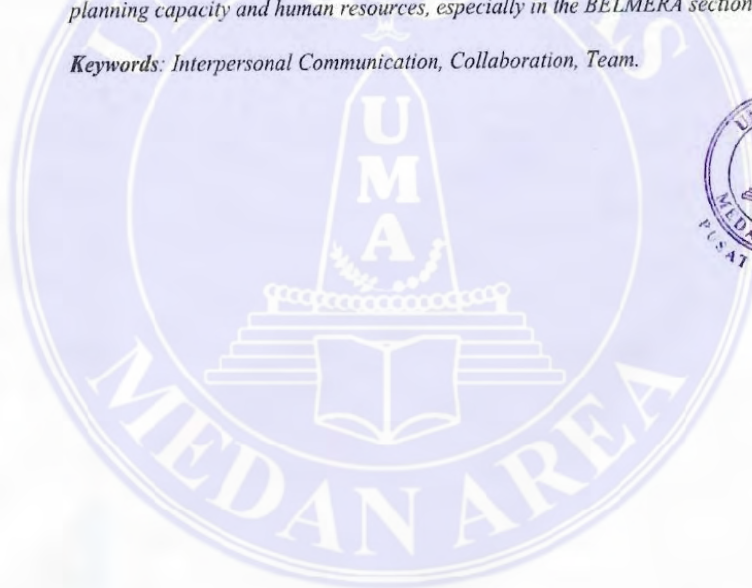
Tujuan penelitian ini untuk menguji dan mendeskripsikan besaran pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, dan data pustaka. Dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang digunakan berjumlah 150 orang pegawai PT. Jasamarga Tollroad Operator ruas BELMERA, dengan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim pada PT. Jasamarga Tollroad Operator ruas BELMERA, dan diperoleh nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0.267 atau 26,7% variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kerja sama tim, artinya pengaruh variabel komunikasi interpersonal lemah terhadap kerjasama tim dan sisanya sebesar 73.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti sasaran yang jelas, keterampilan, saling percaya, komitmen bersama dan komunikasi. PT. Jasamarga Tollroad Operator ruas BELMERA disarankan dapat meningkatkan keterampilan komunikasi interpersonal dan kerjasama karyawan melalui Diklat, Pelatihan ataupun Webinar. Sehingga akan memberikan *feedback* positif melalui penguatan kapasitas perencanaan dan sumberdaya manusia khususnya di ruas BELMERA.

Kata kunci: Komunikasi Interpersonal, Kerjasama, dan Tim

ABSTRACT

This research aimed to test and describe the extent of the effect of interpersonal communication on team collaboration. This research used a quantitative method with data collection techniques through questionnaires and literature data. This research used a saturated sampling method involving 150 employees of PT. Jasamarga Tollroad Operator BELMERA section, using simple linear regression analysis. The results of this research showed that there was an effect of interpersonal communication on team collaboration at PT. Jasamarga Tollroad Operator BELMERA section, and the R square (coefficient of determination) value obtained was 0.267 or 26.7%. This meant that the interpersonal communication variable had a weak effect on team collaboration, while the remaining 73.3% was influenced by other variables not examined in this research, such as clear goals, skills, mutual trust, shared commitment, and communication. PT. Jasamarga Tollroad Operator BELMERA section was advised to improve employees' interpersonal communication skills and teamwork through training, workshops, or webinars. This would provide positive feedback by strengthening planning capacity and human resources, especially in the BELMERA section.

Keywords: *Interpersonal Communication, Collaboration, Team.*



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Dicky Surya Amanda merupakan anak ketiga berusia 23 tahun dari pasangan Bapak Rahman dan Ibu Nurhayati, Memiliki 3 saudara kandung lelaki dan perempuan. Lahir pada tanggal 17 Agustus 2001 di Medan Provinsi Sumatra Utara.

Penulis pertama kali masuk pendidikan di SDN 060884 pada tahun 2007 dan tamat pada tahun 2013, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Raksana Medan dan tamat pada tahun 2016. Setelah tamat di SMP Raksana Medan, penulis melanjutkan ke SMK Telkom Shandy Putra Medan dan tamat pada tahun 2019. Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Medan Area Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Penulis juga bekerja di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator sebagai *Customer Service*. Pada bulan Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA tepatnya di Gerbang Toll Tanjung Morawa.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas terselesaikannya skripsi ini dengan baik. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan orang banyak.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala. Tuhan yang maha esa dan hanya kepada-Nya lah kita meminta pertolongan. Alhamdulillah atas segala rahmat dan kasih sayang-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Tim Di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator Ruas BELMERA”.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada semua pihak yang memberikan dukungan dan kontribusinya baik langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya terkhusus kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku penanggung jawab penuh terhadap proses belajar di lingkungan Universitas Medan Area.
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, Bapak Dr. Walid Mustafa S.Sos, M.IP selaku penanggung jawab di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
3. Ketua Program Studi Bapak Dr. Taufik Wal Hidayat S.Sos, M.AP selaku penanggung jawab pada lingkungan prodi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
4. Bapak Agung Suharyanto, S.Sn, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dengan banyak meluangkan waktu, pikiran dan tenaga dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Selamat Riadi, S.E, M.I.Kom, Dr selaku dosen ketua yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis

dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Dr. Taufik Wal Hidayat S.Sos, M.AP selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan banyak waktunya dalam memeriksa serta memberikan saran dan kritik dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Sugiarmo, S.Ag, MA selaku dosen sekretaris yang telah meluangkan banyak waktunya dalam memeriksa serta memberikan saran dan kritik dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Dr. Novita Wulandari, S.ST, M.Si yang telah memotivasi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
10. Yang istimewa kepada kedua orang tua saya Bapak Rahman dan Ibu Nurhayati serta Saudara/I saya terkasih Diko Alamsyah, Andini, Yassar Sanjaya dan Dwi Israfi yang selalu memberikan dukungan, tenaga, waktu maupun materi serta doa terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman kelas A2 Ilmu Komunikasi stambuk 2020. Terkhususnya teman-teman seperjuangan saya, Muhammad Agung Bey, Muhammad Abir Siddiq, Muhammad Rivaldi, Wahyu Persada Putra, Raymonez Purba dan Nazirah Aziz yang telah memotivasi dan menyemangati penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai kekurangan dan keterbatasan, baik dari segi isi, metode, maupun penyajian data dan analisis. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan pengetahuan, pengalaman, serta waktu yang dimiliki penulis dalam mengkaji secara mendalam

topik yang diangkat. Oleh karena itu, penulis dengan tulus membuka diri terhadap segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak, baik dari dosen pembimbing, penguji, maupun pembaca. Masukan tersebut sangat diharapkan untuk menjadi bahan evaluasi dan refleksi dalam rangka menyempurnakan penelitian ini di masa yang akan datang.

Penulis juga berharap bahwa skripsi ini tidak hanya menjadi pemenuhan salah satu syarat akademik, tetapi juga dapat memberikan kontribusi positif, baik secara teoritis maupun praktis, terutama bagi pihak-pihak yang tertarik pada bidang kajian yang sama. Semoga isi dari skripsi ini dapat memberikan wawasan baru, memperluas pengetahuan, dan menjadi referensi yang bermanfaat bagi mahasiswa, peneliti, serta pihak lain yang berkepentingan. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih atas segala dukungan dan perhatian yang telah diberikan selama proses penulisan skripsi ini.

Medan, 5 Mei 2025

Penulis

DICKY SURYA AMANDA
208530091

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	VI
ABSTRACT.....	VII
RIWAYAT HIDUP	VIII
KATA PENGANTAR.....	IX
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL.....	XI
DAFTAR GAMBAR	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Kerja Sama Tim	9
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja sama Tim.....	10
2.1.3 Ciri-ciri Kerja sama Tim	12
2.1.4 Aspek Kerja sama Tim.....	13
2.1.5 Hambatan Membangun Kerjasama Tim.....	15
2.1.6 Membangun Kerjasama Tim.....	16
2.1.7 Indikator-Indikator Kerjasama Tim	17
2.1.8 Pengertian Komunikasi Interpersonal	19
2.1.9 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal.....	20
2.1.10 Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal	23
2.1.11 Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kerja sama Tim	24
2.2 Penelitian Terdahulu	26
2.3 Kerangka Konseptual	28
2.4 Hipotesis.....	29
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	 30
3.1 Tipe Penelitian	30
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.4 Tempat dan Waktu Penelitian	32

3.4.1 Tempat Penelitian.....	32
3.4.2 Waktu Penelitian	33
3.5 Populasi dan Sampel.....	33
3.5.1 Populasi	33
3.5.2 Sampel.....	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	35
3.7.1 Uji Validitas	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Analisis Data	38
3.8.1 Uji Normalitas	38
3.8.2 Uji Linearitas.....	39
3.8.3 Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Deskripsi Lokasi Penelitian.....	40
4.2 Hasil Penelitian	45
4.2.1 Karakteristik Responden	45
4.2.2 Hasil Uji Statistik	48
4.2.3 Uji Hipotesis	55
4.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerja Sama Tim Pada Karyawan di PT. Jasamarga <i>Tollroad</i> Operator Ruas BELMERA.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 2. Operasional Variabel.....	32
Tabel 3. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	33
Tabel 4. Skala Likert	35
Tabel 5. Dasar Interpretasi Skor Indikator Variabel Penelitian	35
Tabel 6. Karakteristik responden menurut jenis kelamin	45
Tabel 7. Karakteristik Menurut Usia Responden	45
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	46
Tabel 9. Karakteristik responden menurut Pendidikan.....	46
Tabel 10. Karakteristik Responden Menurut Pekerjaan	47
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Area Gerbang	47
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 13. Hasil Uji Distribusi Item Frekuensi Variabel X	48
Tabel 14. Hasil Uji Distribusi Item Frekuensi Variabel Y	49
Tabel 15. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel X.....	50
Tabel 16. Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Y.....	50
Tabel 17. Hasil Uji Validitas Variabel X	51
Tabel 18. Uji Validitas Variabel X.....	51
Tabel 19. Hasil Uji Validitas Variabel Y	52
Tabel 20. Uji Validitas Variabel Y.....	53
Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	54
Tabel 22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	54
Tabel 23. Hasil Uji Normalitas Variabel X.....	54
Tabel 24. Hasil Uji Normalitas Variabel Y	55
Tabel 25. Hasil uji Koefisien Determinasi	56
Tabel 26. Hasil Uji Parsial (t).....	56
Tabel 27. Hasil Uji Simultan (f).....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir	28
Gambar 2. Peta PT. Jasamarga <i>Tollroad</i> Operator ruas Belmera	42
Gambar 3. Struktur organisasi PT. Jasamarga <i>Tollroad</i> Operator ruas Belmera ...	42
Gambar 4. Dokumentasi pribadi antar karyawan	80
Gambar 5. Dokumentasi pribadi antar karyawan	80
Gambar 6. Dokumentasi pribadi area pintu masuk toll	81
Gambar 7. Dokumentasi pribadi area pintu keluar otomatis	81
Gambar 8. Dokumentasi pribadi area pintu keluar toll	81



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Pedoman Observasi.....	67
Lampiran 2: Angket/ Kuesioner	68
Lampiran 3: Surat Izin Penelitian	70
Lampiran 4: Surat Balasan Penelitian	71
Lampiran 5: Surat Selesai Penelitian.....	72
Lampiran 6: Hasil Observasi	73
Lampiran 7: Hasil dan Pengolahan Data SPSS	74
Lampiran 8: Dokumentasi Hasil Penelitian.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia terlahir sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan antara satu sama lainnya. Manusia juga merupakan sumber daya utama untuk menggapai kesuksesan suatu organisasi, sumber daya manusia juga berkontribusi penting untuk keberlangsungan hidup suatu perusahaan dan karyawan adalah kunci utama untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Dalam perkembangan dan keberhasilan suatu perusahaan ada yang namanya kerjasama tim. Tetapi masih banyak perusahaan yang kerjasama timnya masih tergolong rendah. Perusahaan jasa pada umumnya memiliki harapan terhadap kerjasama tim yang tinggi, dimana hal ini dapat terlaksana jika karyawan dapat bekerjasama dengan baik agar memenuhi target pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan tidak dapat terealisasi dengan baik apabila karyawan tidak bekerja sama dengan selaras, sehingga perusahaan tidak dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Terkadang timbul sebuah kesalahan dalam tim, misalnya keadaan dimana karyawan bekerja bersama-sama dan hanya fokus dengan diri sendiri tanpa menunjukkan kerja sama tim yang terjalin serta keinginan untuk mewujudkan hasil kerja sama tim yang maksimum. Hal tersebut tentunya menyebabkan efektivitas kerja di dalam perusahaan menjadi stagnan kinerjanya dan tidak inovatif.

Menurut (Robbins, 2015) kerja sama tim merupakan sekelompok orang yang usaha-usaha individualnya menimbulkan kinerja lebih tinggi daripada bekerja

secara individu. Menurut (George A. Gregory, 2012) kerja sama tim merupakan kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan saling memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi.

Beberapa pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa kerja sama tim menghasilkan kegiatan yang positif melalui usaha yang terkoordinasi. Kerja sama tim disebut efektif jika sesuai dengan karakteristik yang ada, dan setiap karyawan mempunyai tujuan yang sama sehingga bisa saling mendukung dan fokus untuk menggapai tujuan perusahaan.

Adanya kerja sama tim yang baik maka dapat membuat karyawan lebih mudah dan lebih cepat dalam melakukan pekerjaan. Suatu kerja sama tim yang baik mampu menjadi keunggulan utama yang dapat memberikan hasil yang sangat baik untuk perusahaan. Perusahaan bisa meningkatkan kerja sama tim maka akan terjadi perbaikan perusahaan yang bertambah lebih baik kedepannya.

Pada kenyataannya selalu ada gesekan masalah internal yang ditimbulkan langsung dari karyawan perusahaan terkait kerja sama tim. Dalam membangun kerjasama tidaklah mudah, banyak masalah yang dihadapi seperti masalah komunikasi, perbedaan sikap, pola pikir dan keinginan setiap individu. Untuk dapat meningkatkan kerja sama tim agar lebih baik, karyawan membutuhkan komunikasi yang efektif untuk memulai suatu hubungan.

Disisi lain, kerja sama tim juga dipengaruhi oleh beberapa faktor contohnya adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih secara bertatap muka, yang kemungkinan setiap pesertanya menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan sang komunikator

secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal. 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 untuk membantu penyelesaian tugas yang harus dilakukan.

Beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan hal yang harus dilakukan oleh sesama karyawan dalam perusahaan. Dimana dapat membuat karyawan lebih mudah dalam melakukan tukar pikiran dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerjaan karena komunikasi interpersonal tidak hanya menyampaikan isi pesan, tetapi juga menentukan tingkatan hubungan.

Penelitian ini dilakukan di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah karena fenomena yang diperoleh pada lokasi penelitian dimana mayoritas karyawan bekerja hanya fokus terhadap diri sendiri dan tak acuh terhadap rekan kerja. Berdasarkan hasil dari survey awal yang dilakukan dengan memberikan kuesioner *blockage* yang bermaksud mengungkap permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan pada tanggal 17 November 2023 terhadap 5 orang karyawan bagian operasional ditemukan bahwa terdapat fenomena masalah yang bisa diangkat oleh peneliti.

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa salah satu nilai tertingginya yaitu kerja sama tim yang rendah dengan perolehan nilai 83. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja sama tim pada karyawan bagian operasional di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA tidak optimal. Padahal seperti yang diketahui bersama, kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari kerja sama tim

yang dilakukan di bagian operasional tersebut. Fenomena-fenomena ini juga didukung lewat hasil wawancara peneliti bersama salah satu karyawan operasional PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan peneliti: “Kalau kakak disini kerjanya sesuai dengan *job description* kakak aja, gak semua karyawan disini mau dimintain tolong, terkadang ada yang cuek dan cuma jawab “iya iya” tapi gak dilakuin. Contoh kakak pernah dimintai tolong jaga exit untuk gantiin petugas exit nya sholat, tapi setelah dia siap sholat bukannya langsung siap-siap malah tiduran dulu di ruang istirahat bukannya langsung pakai sepatu. Ketika udah siap ditawarin ya pun tidak kakak sholat padahal kakak juga mau sholat. Jadi kalau menurut kakak untuk kekompakkan atau kerjasamanya masih terlihat kurang, karena mungkin ya pada gak peduli juga karena uda punya tugas masing-masing.” (wawancara personal, 10 Desember 2023).

“Disini kan udah dikasih tugas sendiri-sendiri, jadi terkadang kalau udah masuk waktu kerja, ya kerja masing-masing. Terkadang juga kalau ada masalah di gardu 3 padahal *entrance* rame, tapi gak mau datang bantu malah cuma ngeliatin doang. Malah yang lebih parah kalau ada masalah di gardu 5 atau gardu 7 seperti portal naik atau kartu *e-toll* rusak padahal *entrance* rame dan susah kalau tidak ada yang bantu, malah di dalam ruangan KSPT aja dan petugas *entrance* yang harus datang mengakibatkan kendaraan numpuk di pintu masuk karena tidak ada yang menekan tombol di *control room*. Yang paling parah ketika aplusan malah petugas *entrance* nya yang aplus padahal dia PPI. Jadi saya rasa untuk kompaknya masih kurang meskipun gak semua karyawan seperti itu.” (wawancara personal, 10 Desember 2023).

“Pernah abang berhalangan hadir karena sakit jadi minta tolong salah satu rekan kerja untuk lanjut shift 2 mengisi abang, alasannya gak bisa karena gak ada yang jemput dia, terus pas abang bikin surat sakit kirim ke grup malah dia yang ambil lemburan nya padahal alasan nya tadi gak bisa.” (wawancara personal, 13 Desember 2023).

Berdasarkan hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa beberapa karyawan tersebut menganggap kerja sama tim di perusahaan masih kurang optimal dan berfokus pada diri sendiri. Hasil tersebut memperkuat peneliti untuk mengambil variabel permasalahan yang hendak diteliti berdasarkan fenomena yang terjadi di dalam perusahaan yaitu perihal kerja sama tim yang buruk. Peneliti dapat menyimpulkan maka salah satu faktor yang mempengaruhi kerja sama tim yaitu komunikasi interpersonal.

Berawal pada peristiwa yang berdasarkan fakta penelitian awal, menurut peneliti sudah cukup membuktikan terdapat permasalahan dalam hubungan komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim yang dihadapi oleh karyawan bagian operasional di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA, hingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Tim di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi bahwa rendahnya kerjasama tim dapat menimbulkan permasalahan yang terjadi didalam perusahaan. Kurangnya komunikasi

interpersonal antara karyawan operasional juga berpengaruh terhadap kerja sama yang ada dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat berimbas pada tujuan organisasi atau perusahaan. Bekerja di bawah 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 yang lebih efisien.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti mencoba membatasi masalah yang akan diteliti pada penelitian Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kerja Sama Tim pada Karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kerja sama tim pada karyawan di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA?
2. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kerja sama tim pada karyawan di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan mendeskripsikan adakah pengaruh komunikasi

interpersonal terhadap kerjasama tim pada karyawan di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA.

2. Untuk menguji dan mendeskripsikan seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim pada karyawan di PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA.

1.6 Manfaat Penelitian

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

a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi khususnya tentang masalah Komunikasi Interpersonal dan Kerjasama Tim.

b. Manfaat Teoritis

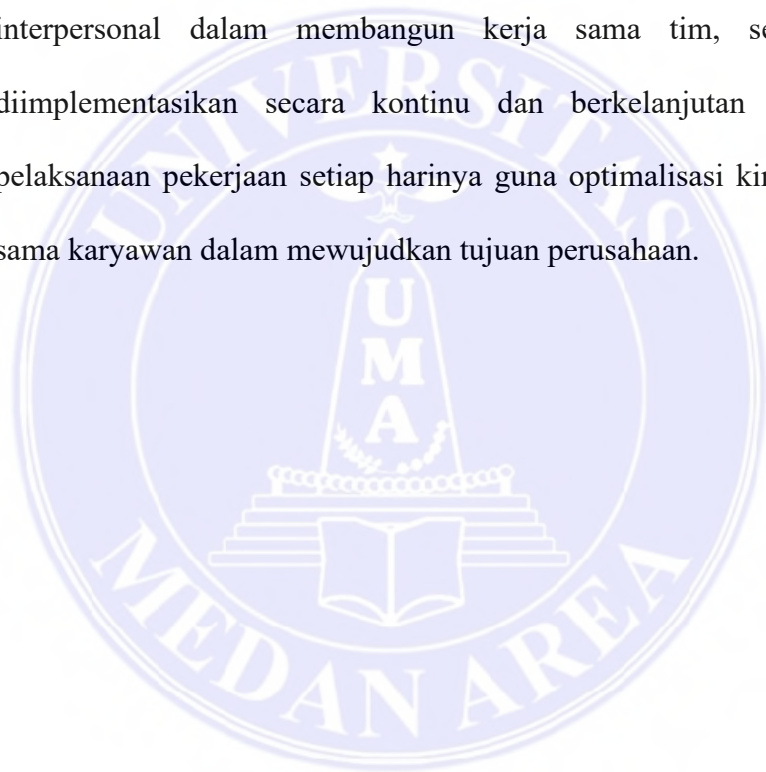
Penelitian bertujuan untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama ini dan menambah ilmu pengetahuan tentang masalah– masalah yang terjadi didalam perusahaan, terutama yang berhubungan dengan Komunikasi Interpersonal dan Kerjasama Tim serta berfungsi sebagai sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi penelitian yang akan datang dalam penelitian yang sejenis.

c. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti, untuk memenuhi persyaratan akademis dan tambahan wawasan sebagai pengetahuan peneliti tentang masalah yang diteliti.
2. 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.

3. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi karyawan, baik karyawan kontrak maupun karyawan tetap PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA 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

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kerja Sama Tim

Menurut (Robbins, 2015) kerja sama tim merupakan sekelompok orang yang usaha-usaha individualnya menimbulkan kinerja lebih tinggi daripada bekerja secara individu. Hal ini mempunyai arti bahwa kemampuan yang dicapai oleh suatu tim lebih baik daripada kemampuan perseorangan dalam suatu perusahaan.

Menurut (Brian, 2006) kerja sama tim merupakan kegiatan yang diatur dan dilaksanakan sekelompok orang dalam satu organisasi. Kerja sama tim mampu meningkatkan komunikasi di dalam internal dan bagian-bagian lain perusahaan. Menurut (George A. Gregory, 2012) kerja sama tim merupakan kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan saling memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi.

Menurut Barkley & Saylor (dalam Hardiyati, 2017) kerja sama merupakan suatu cara dimana karyawan saling bekerja sama secara terkoordinir untuk menyelesaikan tugasnya dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut West (dalam Hardiyati, 2017) mengemukakan bahwa kerja sama tim merupakan suatu kelompok yang bekerja pada pekerjaan yang jelas dan sebagai kebutuhan demi mewujudkan tujuan kerja dengan melibatkan energi, sinergitas, komunikasi dan kesadaran tiap anggota di dalam tim.

Berdasarkan teori-teori diatas, maka peneliti dapat 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..

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerja sama Tim

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja sama tim menurut Robbins (dalam Sari, 2022):

a. Sasaran yang jelas.

Pemahaman yang jelas perihal sasaran yang hendak dicapai sangat dibutuhkan agar anggota tahu apa yang akan mereka lakukan untuk menggapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk menggapai sasaran.

b. Keterampilan.

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

c. Saling Percaya.

Aspek kerja sama tim bercirikan kepercayaan timbal balik dikalangan anggota. Dengan rasa saling percaya antar individu di dalam tim akan mempermudah kelompok ketika bekerja.

d. Komitmen Bersama.

Komitmen bersama yang bercirikan dedikasi bersama pada tujuan tim serta hasrat untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk menggapainya.

e. Komunikasi.

Komunikasi yang baik secara verbal maupun nonverbal dengan satu sama lain

dalam bentuk yang mudah agar dapat dipahami.

Komunikasi yang baik akan menghasilkan hubungan kerja yang baik.

(Porter, L. L. Edward. E.; dan Hackman, 2000) mengutarakan beberapa faktor yang mempengaruhi kerja sama tim diantaranya sebagai berikut:

a. Tujuan dan arah yang jelas.

Tim memerlukan tujuan untuk memfokuskan tujuan serta mengevaluasi kinerja.

b. Pemimpin yang baik.

Pemimpin diperlukan untuk membenahi hubungan internal dan eksternal pada anggota tim serta untuk mengarahkan tim ke tujuan bersama.

c. Tugas yang sesuai.

Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim membutuhkan usaha untuk menggapai tujuan yang sudah ditentukan tim. Tugas yang sesuai maka anggota tim memiliki pencapaian tertentu dalam pekerjaan.

d. Lingkungan yang mendukung dan saling percaya.

Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung dan pemimpin harus bisa mengizinkan setiap anggota tim mengambil keputusan dalam melaksanakan keputusan bersama, serta saling memberi kepercayaan kepada anggota tim untuk meningkatkan rasa saling percaya kepada anggota tim. Kepercayaan yang diberikan kepada anggota tim sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan masing-masing anggota.

e. Bertanggung jawab.

Setiap tim harus bisa menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menciptakan semangat dan kebanggaan kepada anggota tim ketika menyelesaikan tugasnya.

f. Mampu berkomunikasi dengan baik.

Setiap anggota tim harus bisa berkomunikasi dengan baik kepada anggota lainnya, sehingga tidak memicu kesalahan yang mengakibatkan terganggunya kerjasama dengan anggota tim yang lainnya.

g. Hubungan interpersonal.

Para anggota tim harus berhubungan dengan baik antara satu dengan yang lainnya. Mereka harus saling mendukung serta memberikan perhatian sehingga para anggota tim merasa menjadi satu keluarga.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi, saling percaya, komitmen, tujuan dan arah yang jelas, pemimpin yang baik, tugas yang sesuai, lingkungan yang mendukung serta tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan dan hubungan interpersonal di dalam suatu tim adalah hal penting dan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi baik dan buruknya suatu kerjasama di dalam tim. Keberhasilan kerja sama tim secara simultan akan mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi.

2.1.3 Ciri-ciri Kerja sama Tim

Adapun ciri-ciri kerja sama tim menurut Davis (Majid, Abd. et al., 2019) ialah sebagai berikut:

a. Tujuan yang sama.

Tim yang efektif harus mempunyai tujuan dan semua anggota tim wajib mengetahui dengan benar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu dalam suatu kerja sama harus memiliki tujuan yang sama juga.

b. Antusiasme.

Anggota tim tidak perlu merasa takut untuk mengeluarkan pendapatnya, semua anggota tim diberikan kesempatan agar dapat menunjukkan gagasan mereka sehingga kontribusi serta keterlibatannya di dalam perusahaan bisa menjadi lebih optimal.

c. Peran dan tanggung jawab yang jelas.

Setiap anggota tim harus mengetahui serta memahami peran dan tugas masing-masing dalam perusahaan atau organisasi agar tercipta tanggung jawab di dalam diri individu pada setiap anggota tim, dan bagaimana individu melaksanakan tugasnya.

d. Komunikasi yang efektif.

Demi menggapai tujuan organisasi memerlukan komunikasi yang efektif antar anggota di dalam tim.

e. Resolusi konflik.

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

f. *Share power*.

Setiap anggota tim harus diberikan kesempatan untuk menjadi pemimpin agar bisa membuktikan kapasitas dan potensi yang dimiliki serta membentuk rasa tanggung jawab demi menggapai tujuan yang ingin dituju.

2.1.4 Aspek Kerja sama Tim

Aspek-aspek kerja sama yang harus ada di dalam suatu tim menurut

(Huszczo, 1990) yaitu:

a. Tujuan.

Sasaran dan target harus jelas serta berhubungan dengan organisasi yang paling banyak. Hal ini juga harus menjadi komitmen dari setiap anggota.

b. Bakat.

Anggota tim harus mempunyai bakat dan keterampilan yang memenuhi tugas. Hal ini harus menjadi motivasi untuk anggota agar dapat berkembang ke fase selanjutnya.

c. Tugas.

Para anggota harus memahami tugas dan tanggung jawab mereka dalam keterlibatannya untuk keberhasilan tim. Anggota tim harus mempunyai komitmen akan tugas-tugas tersebut dan kepastian mengenai kontribusi individu.

d. Pelaksanaan.

Melakukan pelaksanaan yang efektif serta bermanfaat dan para anggota tim harus memahami bagaimana membuat keputusan, mengatasi masalah, dan membagi serta menerima informasi sebagai sebuah tim.

e. Hubungan Interpersonal.

Para anggota tim harus berhubungan dengan baik antara satu sama lain, saling berkomunikasi dan membantu dalam menyelesaikan konflik. Mereka harus saling mendukung serta mereka juga harus memperlihatkan kepedulian kepada satu sama lain sehingga kapasitas mereka semakin tinggi.

f. Penguatan.

Sistem penguatan yang efektif diperlukan untuk meningkatkan kerjasama. Pada level personal, apresiasi harus tegas, dan ini sangat penting guna pembentukan

perilaku anggota tim. Perusahaan atau 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 divisi lain dalam organisasi itu sendiri. Tim juga harus mengamati lingkungan tersebut untuk mengidentifikasi terkait ancaman dan kesempatan.

2.1.5 Hambatan Membangun Kerjasama Tim

Menurut Amirullah (2015) ada beberapa hal yang bisa menghambat Kerjasama Tim, yaitu :

1. Egois.

Sikap egois bisa mengacaukan sebuah kerjasama tim yang solid. Jika memiliki anggota tim yang egois tidak perlu dipertahankan meskipun memiliki kemahiran yang menakjubkan. Jangan sampai karena satu orang membuat kerjasama tim yang telah dibangun dengan susah payah menjadi berantakan.

2. Mementingkan Kepentingan Individu.

Jangan pernah mendahulukan kepentingan individual saat sedang bekerja sama, karena kerjasama tidak akan tercapai bila setiap anggota tim mendahulukan kepentingan masing-masing. Segala urusan pribadi harus dikesampingkan dan memprioritaskan kepentingan bersama.

3. Pemimpin Tidak Bijaksana.

Pemimpin yang tidak bijaksana mengakibatkan anggota tim menjadi tidak senang dan apabila anggota tim sudah tidak senang maka produktivitas kerja

mereka tentu menurun dan hal itu menjadi masalah yang merugikan untuk perusahaan atau organisasi. Seorang pemimpin harus bijaksana dan bersedia menerima pendapat yang diberikan oleh anggota tim, lalu mengambil keputusan terbaik demi tujuan bersama.

Selain tiga permasalahan di atas, kerjasama tim juga bisa terganggu dalam faktor berikut ini:

- a. Ada pihak yang senantiasa tidak bersedia dan tidak bertanggung jawab yang kerap memberikan tugasnya kepada orang lain
- b. Ada yang rela menerima semua tugas meskipun tampak tidak mampu menyelesaikannya.
- c. Tidak mau saling membantu sesuai dengan kepentingan dan masalah yang sedang dialami, hanya bersemangat pada pekerjaannya sendiri.
- d. Bersikap maha tahu, sehingga tidak ingin meminta pendapat dan bantuan dari pihak lain.
- e. Tidak mau berdedikasi, seperti mengubah kegiatan yang telah direncanakan, demi menggapai kerjasama dan hasil kegiatan yang lebih baik.

2.1.6 Membangun Kerjasama Tim

Ada beberapa cara untuk membentuk kerjasama tim yang kompak menurut (Amirullah, 2015), yaitu :

1. Terbuka

Sebuah tim yang kompak harus saling terbuka satu sama lain kemudian sesama anggota dapat saling mengkritik dan mengevaluasi hasil kerja tim. Bersikap

terbuka kepada anggota tim juga bisa menambah kreativitas dan produktivitas kerja apabila semua terkendali dan terkontrol dengan baik.

2. Toleransi

Sebuah tim harus memiliki sikap saling toleransi kepada sesama anggota. Sebab tanpa toleransi, sekuat apapun tim yang telah dibangun tentu tidak akan bertahan lama.

3. Saling Menghormati

Sikap saling menghormati pun sangat diperlukan dalam membentuk sebuah kerjasama tim yang kompak, tidak ada tim yang bertahan bila sesama anggota tim tidak saling menghormati.

4. Mengutamakan Kepentingan Tim

Setiap hal yang dibuat oleh anggota tim harus berdasarkan kepentingan tim, tidak boleh ada unsur pribadi dalam setiap melakukan pekerjaan. Tugas pemimpin adalah memastikan bahwa setiap anggota tim yang terlibat saat melakukan tugas harus sesuai dengan kesepakatan tim dan rampung pada waktunya.

5. Mengadakan Acara

Adakala membuat acara berkumpul bersama untuk menumbuhkan kekompakkan tim, sehingga hubungan antar sesama anggota tim menjadi semakin kompak.

2.1.7 Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Indikator-indikator kerjasama tim yaitu:

1. Kerjasama menurut West (dalam Reza & Arindhita, 2020) menentukan

indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab secara bersama-sama dalam menuntaskan pekerjaan, yaitu dengan memberikan tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
 - b. Saling berkontribusi menggunakan tenaga serta pikiran akan terwujudnya kerjasama.
 - c. Mobilisasi keterampilan secara maksimal untuk mengerahkan keterampilan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama tentu kian makin kuat dan berkualitas.
2. Kepercayaan menurut Maxwell (dalam Reza & Arindhita, 2020) menunjukkan indikator-indikator kepercayaan, yaitu:
- a. Kejujuran, dengan adanya kejujuran tentu akan membentuk rasa saling percaya antar anggota tim.
 - b. Pemberian tugas, yaitu dengan memberi tugas kepada anggota tim berarti sudah yakin bahwa anggota tim mampu melakukan tugas yang sudah diberikan.
 - c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap mempunyai integritas atau bersikap selayaknya dalam bekerja.
3. Kekompakan dalam hubungan terhadap kerjasama tim, Dewi (dalam Reza & Arindhita, 2020) menentukan indikator-indikator sebagai berikut:
- a. Saling membantu dalam menyelesaikan tugas akan membangun kekompakan.
 - b. Saling ketergantungan hasil, anggota tim menganggap hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama saat

bekerja melaksanakan tugas.

- c. Komitmen yang tinggi bisa dilihat dari anggota tim yang mempunyai komitmen yang tinggi demi tujuan yang akan dicapai tim.

2.1.8 Pengertian Komunikasi Interpersonal

Menurut Effendi (dalam Zakaria & Leiwakabessy, 2020) komunikasi interpersonal ialah proses penyampaian pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah perilaku, dan pendapat baik secara langsung atau pun lewat media untuk membantu penyelesaian tugas yang harus dilakukan.

Menurut Muhammad (dalam Nihaya, 2016) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi oleh seseorang dan dengan seorang lainnya atau lebih, bahkan biasanya di antara dua orang yang bisa langsung diketahui umpan baliknya. Komunikasi interpersonal menjadi komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang membolehkan setiap pesertanya memahami setiap reaksi secara langsung baik verbal maupun non verbal. Selain itu kualitas atau intimitas komunikasi interpersonal atau antarpribadi ini ditentukan oleh peserta komunikasi (Mulyana, 2010).

Komunikasi interpersonal yang efektif mempunyai karakter dialogis dan jika adanya keterbukaan diri bisa menghasilkan umpan balik dan pemahaman satu sama lain (Peranginangin & Perbawaningsih, 2017). Apabila ada ketidaknyamanan antar anggota kelompok tentu dapat memicu hubungan yang buruk antar anggota kelompok dan menghambat perkembangan organisasi, saat komunikasi interpersonal tidak berjalan secara efektif (Bahri, 2018).

Berdasarkan pernyataan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau pertukaran informasi yang dilakukan oleh dua individu atau lebih secara langsung atau bertatap muka.

2.1.9 Aspek-aspek Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (dalam Sari, 2022) menyampaikan lima aspek komunikasi interpersonal yang efektif, antara lain yaitu:

a. Keterbukaan (*Openness*).

Keterbukaan mengacu pada tiga hal penting. Pertama, yaitu komunikator yang efektif perlu terbuka pada orang yang diajak berinteraksi serta adanya kemauan untuk membuka diri selayaknya. Kedua, yaitu kemauan komunikator untuk menjawab secara jujur stimulus yang datang sehingga komunikator menunjukkan keterbukaan dengan bereaksi secara spontan. Ketiga, yaitu melibatkan perasaan dan pikiran yang diberikan serta bertanggung jawab atas apa yang dikatakan.

b. Empati (*Empathy*).

Empati diartikan sebagai keahlian seseorang untuk merasakan apa yang lagi dirasakan orang lain di saat tertentu dari perspektif orang tersebut. Berempati ialah merasakan seolah-olah orang yang mengalaminya. Orang yang berempati dapat mengerti motivasi dan pengalaman orang lain, perasaan dan karakter mereka, serta harapan dan keinginan mereka untuk masa yang akan datang, sehingga membuat komunikator kian mampu menyelaraskan komunikasinya.

c. Dukungan (*Supportive*).

Komunikasi yang terbuka dan empati tidak bisa terjadi dalam suasana yang tidak mendukung. Sikap mendukung adalah sikap yang bisa mengurangi sikap defensif. Komunikasi defensif bisa terjadi karena faktor-faktor personal (ketakutan, kecemasan, harga diri yang rendah) atau faktor-faktor situasional (dievaluasi dan dikendalikan). Sikap mendukung bisa terbentuk dari tiga hal yaitu deskriptif, spontanitas, profesionalisme. Deskriptif berarti individu menginterpretasikan suatu komunikasi sebagai permintaan akan informasi serta uraian perihal suatu keadaan tertentu dan tidak berbunyi menilai atau evaluatif. Selanjutnya adalah spontanitas yang diketahui bisa membangun suasana mendukung.

d. Perilaku positif (*Positiveness*).

Perilaku positif setidaknya mengacu pada dua hal penting. Pertama komunikasi tentu bisa terbina dengan baik apabila individu bisa perilaku positif atas diri mereka sendiri. Kedua memiliki perasaan positif terhadap orang lain di berbagai situasi.

e. Kesetaraan (*Equality*).

Kesetaraan yaitu pengakuan bahwa kedua belah pihak mempunyai kepentingan, sama-sama bernilai dan berharga serta saling membutuhkan. Kesetaraan dalam komunikasi interpersonal melingkupi dua hal. Pertama, kesamaan dalam aspek pengalaman di antara para pelaku komunikasi. Kedua, kesetaraan dalam memberikan dan menerima pesan. Sependapat oleh apa yang disampaikan oleh Devito dan Johnson (dalam Sari, 2022) juga menyampaikan aspek-aspek kemampuan komunikasi interpersonal antara lain sebagai berikut:

a. Kemampuan untuk saling memahami.

Kemampuan untuk saling memahami meliputi beberapa sub keterampilan, yaitu sikap untuk saling percaya dan tanggapan individu dalam proses komunikasi.

b. Kemampuan untuk mengkomunikasikan pikiran dan perasaan.

Kemampuan untuk mengkomunikasikan pikiran dan perasaan adalah suatu kemampuan individu untuk memperlihatkan sikap bersahabat, rasa bahagia serta menjadi pendengar yang baik ketika berkomunikasi.

c. Kemampuan untuk saling menerima dan memberikan dukungan.

Kemampuan untuk saling menerima dan memberikan dukungan adalah kemampuan individu ketika menanggapi keluhan orang lain yang bermaksud untuk membantu dengan memperlihatkan sikap peduli dan rela membantu serta menyampaikan arahan atau bimbingan berupa nasihat.

Begitu juga dengan pendapat Devito dan Johnson (dalam Sari, 2022) menyampaikan bahwa dalam komunikasi interpersonal terdapat beberapa aspek, yang meliputi:

a. Rasa Percaya.

Rasa percaya yang dimaksudkan adalah membuat seorang individu jujur saat mengatakan apa yang dipikirkan dan dirasakan tentang individu lain, sehingga bisa menjalin persahabatan dengan individu lain.

b. Sikap Positif.

Sikap positif mendefinisikan bahwa adanya keinginan komunikator untuk bertindak memberikan suatu penilaian yang positif kepada komunikan.

c. Sikap Terbuka.

Sikap terbuka mempunyai dampak yang besar dalam berkomunikasi. Adapun karakteristik individu yang mempunyai sikap terbuka:

1. Mengevaluasi pesan yang diperoleh secara objektif.
2. Berorientasi pada isi pesan yang disampaikan dalam komunikasi.
3. Berupaya mencari informasi pada berbagai sumber perihal pesan yang disampaikan.
4. Bersikap profesional pada pesan yang disampaikan dan mengubah keyakinan.
5. Berupaya mencari pesan yang tidak sesuai dengan apa yang diyakini.

Berdasarkan penjelasan tersebut bisa ditarik aspek-aspek komunikasi interpersonal ialah keterampilan yang dimiliki oleh beberapa individu untuk saling mengerti, mengkomunikasikan pikiran dan perasaan, keterampilan untuk mendapat dan memberi dukungan, keterampilan dalam mengatasi masalah interpersonal, sikap percaya, sikap positif serta sikap terbuka.

2.1.10 Ciri-ciri Komunikasi Interpersonal

Menurut Suranto (Utami et al., 2020) komunikasi interpersonal adalah jenis komunikasi yang gelombang terjadinya cukup tinggi dalam aktivitas sehari-hari. Diamati dan dibandingkan dengan jenis komunikasi lainnya, Hingga bisa diutarakan ciri-ciri dari komunikasi interpersonal, yaitu:

1. Arus pesan dua arah.

Komunikasi interpersonal mencantumkan asal pesan dan penerima dalam

kedudukan yang setara. Artinya komunikator dan komunikan bisa bertukar peran secara cepat. Seorang yang menjadi sumber pesan, bisa bertukar peran sebagai penerima pesan, begitu juga sebaliknya.

2. Suasana non formal.

Komunikasi interpersonal umumnya terjadi dalam keadaan yang nonformal. Pesan yang dikomunikasikan umumnya berupa lisan, bukan tertulis. Forum komunikasi yang dipilih cenderung bersifat nonformal. Seperti percakapan intim, bukan forum formal.

3. Umpan balik segera.

Komunikasi interpersonal umumnya mempertemukan para pelaku komunikasi secara tatap muka, lalu bisa secepatnya menerima balasan atas pesan yang disampaikan dari komunikan, baik secara verbal maupun nonverbal.

4. Peserta komunikasi berada dalam jarak yang dekat.

Komunikasi interpersonal adalah proses komunikasi antar individu yang mengharuskan pelaku komunikasi berada dalam jarak dekat, baik jarak dalam arti fisik maupun psikologis. Jarak yang dekat dalam arti fisik, ialah para pelaku saling bertatap muka, berada di satu lokasi tempat yang sama. Sedangkan jarak yang dekat secara psikologis memperlihatkan kedekatan hubungan antar individu.

2.1.11 Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kerja sama Tim

Untuk menciptakan kerjasama yang baik antar anggota tim, salah satu yang dibutuhkan yaitu komunikasi interpersonal pada anggota tim. Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau informasi yang dilakukan

oleh dua individu atau lebih yang saling mempengaruhi satu sama lain. Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh (Sari, 2022) dengan hasil ada hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rihatno, 2017) memperoleh hasil bahwa komunikasi interpersonal dan kerjasama tim terdapat hubungan positif. Oleh sebab itu, bertambah atau berkurangnya satu anggota komunikasi interpersonal akan diiringi kenaikan atau penurunan kerja sama tim. Diperkuat juga oleh hasil penelitian yang dilakukan (Novarida et al., 2000) yang mengemukakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kemampuan bekerjasama pada tim basket SMA di Surakarta yang mengikuti kompetisi Honda DBL.

Maksudnya semakin tinggi komunikasi interpersonal, maka semakin tinggi keterampilan bekerjasama, dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan deskripsi di atas, maka kesimpulannya terdapat hubungan positif antara komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim pada anggota tim. Hal ini berarti jika komunikasi interpersonal pada anggota tim baik, maka anggota tim mempunyai keterampilan kerja sama yang tinggi, sebaliknya apabila komunikasi interpersonal pada anggota tim buruk, maka anggota tim mempunyai keterampilan kerja sama tim yang rendah.

Dalam penelitian Aziz et al., (2018) dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan nilai posttest *teamwork* karyawan pada kelompok eksperimen dengan kelompok kontrol dimana kelompok eksperimen memiliki tingkat *teamwork* karyawan yang lebih tinggi dari pada kelompok kontrol, hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan *teamwork*

karyawan pada PT. X.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Safitri & Fitriyana, n.d., 2021) komunikasi interpersonal tidak berkontribusi terhadap kerjasama tim pada mahasiswa KKN UMRI. Hal ini bisa dikarenakan durasi pelaksanaan KKN yang hanya 14 hari dan komunikasi antar anggota kelompok menggunakan media komunikasi online daripada tatap muka langsung, sehingga keterbukaan dan kepercayaan antar anggota kelompok sukar tercipta untuk menumbuhkan kerjasama tim.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

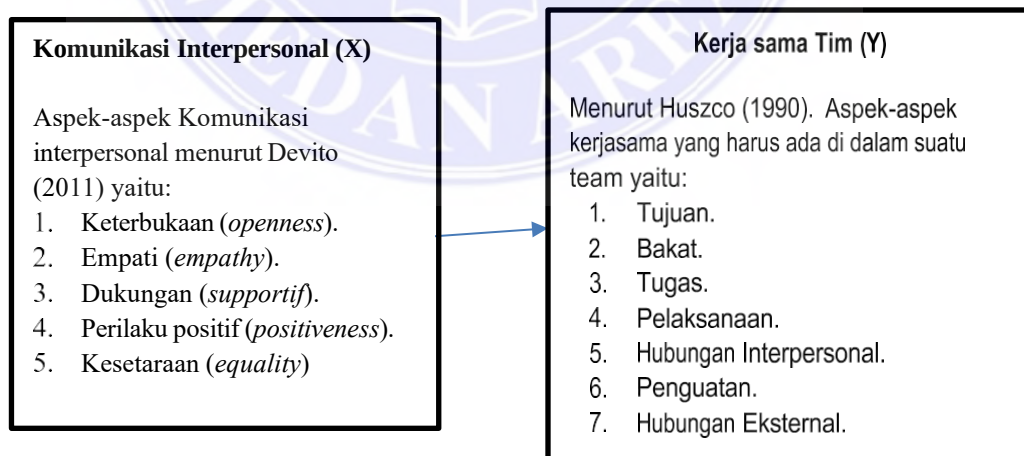
No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Galuh Pravita Sari (2022), Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Raykat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda.	Variabel <i>Independen</i> : Komunikasi Interpersonal. Variabel <i>Dependen</i> : Kerja sama Tim.	Metode pengumpulan data menggunakan metode skala. Uji validitas penelitian ini adalah validitas isi. Uji reliabilitas menggunakan SPSS 22.0. Metode Analisis Data menggunakan teknik Korelasi <i>Product Moment</i> dari <i>Karl Pearson</i> . Uji normalitas di analisis dengan menggunakan formula <i>Kolmogorov-Smirnov test</i> . Uji linearitas.	Ada hubungan positif komunikasi interpersonal dengan kerja sama tim. Artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin tinggi kemampuan kerja sama tim. Sebaliknya, semakin rendah komunikasi interpersonal maka semakin rendah pula kemampuan kerja sama tim. Pada hasil yang diperoleh Komunikasi Interpersonal dan Kerja sama tim yang terjadi di BRI tergolong tinggi.
2.	Rihatno (2017), Hubungan Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Dengan Kerjasama Tim Mahasiswa	Variabel <i>Independen</i> : 1. Kepemimpinan. 2. Komunikasi Interpersonal. Variabel <i>Dependen</i> :	Metode menggunakan <i>survey</i> . Teknik statistik menggunakan analisis korelasional. Instrumen yang digunakan <i>skala Likert</i> . Pengumpulan	1). Terdapat Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kerjasama Tim. 2). Terdapat Hubungan

	Anggota Kuliah Olahraga Prestasi <i>Softball</i> Universitas Negeri Jakarta.	Kerja sama Tim.	data menggunakan Teknik Pengujian Persyaratan Analisis. Uji normalitas memakai uji <i>Lilifors</i> . Teknik pengujian hipotesis digunakan analisis regresi dan korelasi serta uji linear regresi.	Komunikasi Interpersonal dengan Kerjasama Tim. 3). Terdapat Hubungan Antara Kepemimpinan dan komunikasi Interpersonal secara bersama sama dengan Kerjasama Tim.
3.	Tegar Novarida, Hardjono, Rin Widya Agustin (2012), Hubungan antara Regulasi Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Kemampuan Bekerjasama pada Tim Basket SMA di Surakarta yang Mengikuti Kompetisi Honda DBL (<i>Development Basketball League</i>).	Variabel <i>Independen</i> : 1. Regulasi Emosi. 2. Komunikasi Interpersonal. Variabel <i>Dependen</i> : Bekerjasama.	Pengambilan sampel menggunakan teknik <i>cluster random sampling</i> . Pengumpulan data menggunakan <i>Skala Likert</i> . Uji normalitas menggunakan formula <i>Kolmogorov-Smirnov</i> . Uji Linearitas, Uji Asumsi Klasik: Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis.	Ada hubungan yang signifikan antara regulasi emosi dan komunikasi interpersonal dengan kemampuan bekerjasama pada tim basket SMA di Surakarta yang mengikuti kompetisi Honda DBL. Hasil penelitian juga menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara regulasi emosi dengan kemampuan bekerjasama. Semakin tinggi regulasi emosi maka semakin tinggi kemampuan bekerjasama.
4.	Abdul Aziz, Alimatus Sahra, Nur Fachmi Budi S (2018), Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan <i>Teamwork</i> Karyawan Pada PT. X.	Variabel <i>Independen</i> : Pelatihan Komunikasi Interpersonal. Variabel <i>Dependen</i> : <i>Teamwork</i> .	Jenis penelitian menggunakan <i>survey</i> . Rancangan penelitian menggunakan desain eksperimen. Metode pengumpulan data menggunakan skala. Uji hipotesis menggunakan uji <i>Mann Whitney</i> dan uji <i>Wilcoxon</i> . Uji validitas dan uji reliabilitas.	Pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan <i>teamwork</i> karyawan PT. X. Peningkatan <i>teamwork</i> tidak hanya didapat dari analisis statistik saja, namun juga diperoleh dari evaluasi-evaluasi yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal efektif untuk meningkatkan <i>teamwork</i> pada karyawan.

5.	Ajeng Safitri, Nur Fitriyana (2021), Peran Komunikasi Interpersonal terhadap Kerjasama Team Mahasiswa KKN.	Variabel <i>Independen</i>: Komunikasi Interpersonal. Variabel <i>Dependen</i>: Kerja sama Tim.	Pengambilan sampel menggunakan teknik <i>purposive sampling</i>. Pengumpulan data menggunakan skala. Uji Korelasi Parametrik <i>Pearson</i>. Uji reliabilitas. Uji normalitas dan uji linieritas	Komunikasi interpersonal tidak berkontribusi terhadap kerjasama tim pada mahasiswa KKN UMRI. Hal ini bisa dikarenakan durasi pelaksanaan KKN yang hanya 14 hari dan komunikasi antar anggota kelompok menggunakan media komunikasi online daripada tatap muka langsung, sehingga keterbukaan dan kepercayaan antar anggota kelompok sukar tercipta untuk menumbuhkan kerjasama tim.
----	--	---	---	--

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, dan tinjauan penelitian terdahulu, maka dirumuskan kerangka konseptual penelitian pada gambar:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya atas suatu penelitian yang dilakukan agar dapat mempermudah menganalisisnya. Berdasarkan penjelasan dari kerangka pemikiran sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. “Terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kerja sama tim”. 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.
2. “Terdapat besaran pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kerja sama tim”. 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

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana menurut Sugiyono (dalam Imrom, 2019) disebut metode kuantitatif karena data penelitian bersifat angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian yang menggunakan metode kuantitatif digunakan apabila permasalahan menjadi hal yang dirasa menyimpang antara yang seharusnya terjadi dengan kenyataan yang terjadi, aturan dengan pelaksanaan, antara dengan praktiknya, dan juga antara rencana terhadap pelaksanaannya.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan yang sudah disebutkan sebelumnya, pada penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini akan menggunakan metode korelasional yang menurut Fraenkel & Wallen (dalam Fridani, G., Sukarelawati, & Kusumadinata, 2015) bertujuan untuk mengetahui hubungan terhadap dua variabel atau lebih, karena dalam penelitian menggunakan data maka pada penelitian korelasional tidak ada manipulasi variabel.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama ialah variabel terikat (*Dependent variable*) dan variabel bebas (*Independent variable*).

1. Variabel bebas : Komunikasi Interpersonal
2. Variabel terikat : Kerja Sama Tim

3.3 Definisi Operasional 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:

a. *Variable Independent (X)*

Komunikasi Interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau informasi yang dilakukan minimal oleh dua individu atau lebih yang saling mempengaruhi satu sama lain. Untuk mengukur komunikasi interpersonal, peneliti menerapkan aspek komunikasi interpersonal berlandaskan teori (Devito, 2011) yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, perilaku positif, kesetaraan.

b. *Variable Dependent (Y)*

Kerja sama tim ialah kemampuan individu untuk saling percaya, saling mendukung dan saling bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas secara bersama-sama demi menggapai tujuan bersama. Untuk mengukur kerja sama tim, peneliti menggunakan aspek-aspek kerja sama tim berdasarkan teori (Huszczko, 1990) yaitu: tujuan, bakat, tugas, pelaksanaan, hubungan interpersonal, penguatan, hubungan eksternal.

Tabel 2. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Komunikasi Interpersonal (X) Menggunakan teori Devito (2011)	Keterbukaan (<i>openness</i>)	1. Komunikator yang efektif 2. Kemauan komunikator 3. Melibatkan perasaan dan pikiran	<i>Skala Likert</i>
	Empati (<i>empathy</i>)	4. Keahlian seseorang untuk merasakan	<i>Skala Likert</i>
	Dukungan (<i>supportif</i>)	5. Komunikasi yang terbuka 6. Suasana	<i>Skala Likert</i>
	Perilaku positif (<i>positiveness</i>)	7. Cara berkomunikasi. 8. Perasaan positif terhadap orang lain di berbagai situasi.	<i>Skala Likert</i>
	Kesetaraan (<i>equality</i>)	9. Pengakuan 10. Saling membutuhkan.	<i>Skala Likert</i>
Kerjasama Tim (Y), menggunakan teori Huszco (1990)	Tujuan	1. Sasaran 2. Target harus jelas	<i>Skala Likert</i>
	Bakat	3. Keterampilan yang memenuhi tugas.	<i>Skala Likert</i>
	Tugas	4. Kewenangan 5. Tanggung Jawab	<i>Skala Likert</i>
	Pelaksanaan	6. Aktivitas kegiatan/ program	<i>Skala Likert</i>
	Hubungan Interpersonal	7. Ikatan 8. Koneksi	<i>Skala Likert</i>
	Penguatan	9. Pembentukan perilaku	<i>Skala Likert</i>
	Hubungan Eksternal	10. Kemitraan	<i>Skala Likert</i>

Sumber: data diolah, 2024

3.4 Tempat dan Waktu Penelitian

3.4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan di bidang layanan yaitu PT.

Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA.

3.4.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan secara bertahap yang dilaksanakan dari bulan Oktober 2023 sampai 26 Februari 2025. Rincian waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	2023	2024					2025		
		Okt	Apr	Mei	Jul	Nov	Jan	Feb	Mar	
1.	Pengajuan Judul Skripsi									
2.	Pembuatan Proposal									
3.	Bimbingan Proposal									
4.	Seminar Proposal									
5.	Pengumpulan Data dan Analisis Data									
	6.	Penyusunan dan Bimbingan Skripsi								
7.	Seminar Hasil									
8.	Sidang Meja Hijau									

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PKWT/PKWTT bagian operasional di Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA yang berjumlah 150 orang.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi agar dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan total

sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi, yaitu seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan, yaitu PKWT/PKWTT bagian operasional di Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA.

3.6 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 kuesioner 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, 2013).

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 :

Tabel 4. Skala Likert

KATEGORI	SKOR
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono, 2016

Ketentuan sebagai berikut:

1. Skala disusun berdasarkan aspek komunikasi interpersonal berdasarkan teori (Devito, 2011) yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, perilaku positif, kesetaraan.
2. Skala disusun berdasarkan aspek-aspek kerja sama tim berdasarkan teori (Huszcz, 1990) yaitu: tujuan, bakat, tugas, pelaksanaan, hubungan interpersonal, penguatan, hubungan eksternal.

Tabel 5. Dasar Interpretasi Skor Indikator Variabel Penelitian

No.	Nilai/Skor	Interpretasi
1.	1 - 1,8	Rendah
2.	>1.8 - 2.6	Kurang
3.	>2.6 - 3.4	Cukup
4.	>3.4 - 4.2	Tinggi
5.	>4.2 - 5.0	Sangat Tinggi

Sumber : Responden, data diolah 2024

3.7 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang

menggunakan daftar pertanyaan atau kuisioner untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum pertanyaan-pertanyaan dalam mengambil data. Menurut (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.

Alat ukur dikatakan teliti apabila alat itu mempunyai kemampuan yang cermat menunjukkan kepada ketepatan 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. Menurut Hadi (dalam Adelia Anggraeni Nasution, 2018) 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, dimana rumusnya adalah sebagai berikut:

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

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

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Menurut Azwar (dalam Adelia Anggraeni Nasution, 2018) 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*. Menurut Azwar (dalam Adelia Anggraeni Nasution, 2018)

Pendekatan ini mempunyai nilai praktis dan efisiensi yang tinggi. Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas ($r_{xx\ 1}$) yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1. Menurut Azwar (dalam Adelia Anggraeni Nasution, 2018) koefisien reliabilitas yang semakin mendekati angka satu menandakan semakin tinggi reliabilitas yang dimiliki. Teknik estimasi reliabilitas yang digunakan adalah teknik koefisien *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows*.

$$r_{xy} = 1 - \frac{MK_{is}}{MK_s}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Reliabilitas Hoyt

M_{kis} = Mean kuadrat interaksi antara item dengan subjek

M_{ks} = Mean kuadrat antara subjek

1 = Konstantan

3.8 Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisis *Pearson Product Moment*. Cara perhitungannya dibantu dengan menggunakan program SPSS 22 *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

3.8.1 Uji Normalitas

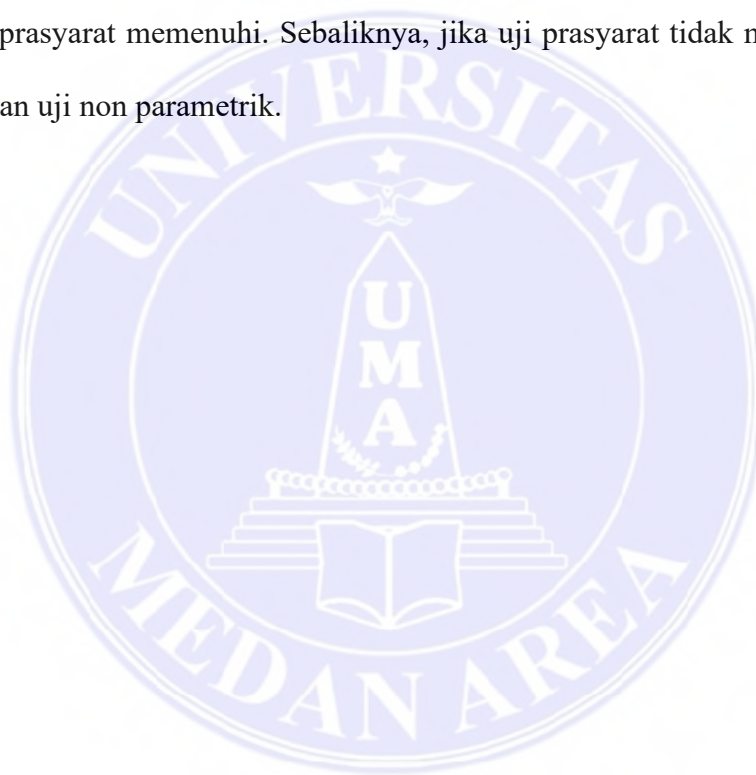
Menurut Noor (dalam Adelia Anggraeni Nasution, 2018) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment* dengan kaidah apabila signifikansi $>0,05$ maka dikatakan distribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $<0,05$ maka dikatakan distribusi tidak normal.

3.8.2 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel Komunikasi Interpersonal memiliki hubungan yang linier atau tidak. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linearitas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah $p > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linier.

3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji korelasi *Product Moment*, jika uji prasyarat memenuhi. Sebaliknya, jika uji prasyarat tidak memenuhi maka digunakan uji non parametrik.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim pada PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA.
2. Diperoleh nilai *R square* (koefisien determinasi) sebesar 0.267 atau 26,7% variabel komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kerja sama tim, artinya pengaruh variabel komunikasi interpersonal lemah terhadap kerjasama tim dan sisanya sebesar 73.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti sasaran yang jelas, keterampilan, saling percaya, komitmen bersama dan komunikasi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, adapun saran penelitian ini sebagai berikut:

1. PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA disarankan untuk meningkatkan Skill dan Keterampilan komunikasi karyawan melalui Diklat/ Pelatihan/*Workshop*, hal tersebut dapat meningkatkan perhatian khusus pada indikator Perasaan positif terhadap orang lain di berbagai situasi dan indikator Kemauan Komunikator pada dimensi Keterbukaan (*openness*).
2. Karyawan PT. Jasamarga *Tollroad* Operator ruas BELMERA disarankan untuk mengevaluasi dan mendiskusikan kembali dengan rekan kerja mengenai hambatan yang dihadapi dalam kerja sama tim dan bisa berkomunikasi saat

bekerjasama di dalam tim.

3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel yang lain diluar dari variabel penelitian ini agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi dan dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kerja sama tim serta menggunakan metode analisis yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Adelia Anggraeni Nasution. (2018). Hubungan Antara Interpersonal Trust Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan PTP Nusantara V Kebun Sei Pagar Pekanbaru. *Pemutusan Hubungan Kerja*, 1, 1–12.
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Aziz, A., Sahra, A., & Budi S, N. F. (2018). Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Teamwork Karyawan pada Pt.X. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 41–58. <https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.852>
- Bahri, A. N. (2018). *Peran Komunikasi Antar Pribadi Pada Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam*. *Jurnal Ilmiah Sosiologi Agama (Jisa)*, 1(1), 128–142.
- Brian, T. (2006). *Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapratasa, Jakarta*.
- Devito, J. (2011). *Komunikasi Antar Manusia*. Karisma Publishing.
- Fridani, G., Sukarelawati, & Kusumadinata, A. (2015). *Hubungan Pameran Penelitian Dengan Motivasi Penelitian Dalam Meningkatkan Potensi Meneliti di Bidang Pertanian*. *Komunikatio*, 31-39.
- George A. Gregory. (2012). *Gregory's Pediatric Anesthesia, Fifth Edition*. West Sussex: Blackwell Publishing.
- Gumay, S. A., Agus, &, & Ds, H. (2018). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EURO MANAGEMENT INDONESIA*.
- Hardiyati, F. (2017). *Pengaruh Interpersonal Trust Terhadap Teamwork Pada Karyawan Pizza Hut Cabang Yogyakarta*.
- Huszczo, G. (1990). Training for Team Building. *Training and Development Journal*, 41.
- Imrom, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang*. *On Software Engineering*, 19-29.
- Majid, Abd., M. S., Lubis, A. R., & Hidayat, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan. *Economic Journal*, 5(1), 86–100.

- Mulyana, D. (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung, Indonesia: PT. Rosdakarya., Remaja.
- Nihaya, U. (2016). Peran Komunikasi Interpersonal Untuk Mewujudkan Kesehatan Mental Bagi Konseli. *Islamic Communication Journal*, 1(1), 30–42. <https://doi.org/10.21580/icj.2016.1.1.1244>
- Novarida, T., Hardjono, R., & Widya, A. (2000). *Hubungan antara Regulasi Emosi dan Komunikasi Interpersonal dengan Kemampuan Bekerjasama pada Tim Basket SMA di Surakarta yang Mengikuti Kompetisi Honda DBL (Development Basketball League) The Correlation between Emotional Regulation and Interpersonal Com.* 1–11.
- Peranginangin, B. B., & Perbawaningsih, Y. (2017). Model Komunikasi Interpersonal Generasi Muda Suku Batak Karo di Yogyakarta Melalui Tradisi Ertutur. *Jurnal ASPIKOM*, 2(6), 425. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v2i6.92>
- Porter, L. L. Edward. E.; dan Hackman, R. (2000). *Behavior in Organization, International Student Adition*. McGraw Hill Kogakusha, Ltd.
- Pratiwi, W. K., & Nugrohoseno, D. (2018). *Pengaruh Kepribadian terhadap Kerjasama Tim dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Personality Influence on Teamwork and Its Impact on Employee Performance)*. BISMA (Bisnis Dan Manajemen), 7(1), 63.
- PT. Jasamarga Tollroad Operator Tbk. (n.d.). <https://jmto.co.id/>
- 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.
- Reza, A., & Arindhita. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo*.
- 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.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Salemba Empat.
- Safitri, A., & Fitriyana, N. (n.d.). *Ajeng Safitri-Peran Komunikasi Interpersonal terhadap kerjasama Team*.
- Sari, G. P. (2022). *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kerja Sama Tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*

Tbk. Cabang Iskandar Muda. 86.

Sugiarto, E. (2016). *Analisis Emosional, Kebijakan Pembelian dan Perhatian Setelah Transaksi Terhadap Pembentukan Disosiasi Kognitif Konsumen Pemilik Sepeda Motor Honda pada UD. Dika Jaya Motor Lamongan. Penelitian Ilmu Manajemen, 34-47.*(2016). *Analisis Emosional, Kebijaks.*

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung. AlfaBeta.

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

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. <https://doi.org/10.32505/atfaluna.v3i2.1961>

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. <https://doi.org/10.35508/jak.v8i2.287>

LAMPIRAN



Lampiran 1: Pedoman Observasi

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KERJASAMA TIM DI PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR
RUAS BELMERA**

Berikut adalah pedoman observasi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi
2. Fasilitas, sarana dan prasarana
3. Pelaksanaan kegiatan / program
4. Respon/ Sikap
5. Media

Instansi	:	
Fokus	:	
Lokasi	:	
Tanggal	:	

No	Yang diamati	Ya	Tidak	Bukti / Indikator
1	Struktur Organisasi			
2	Sarana dan Prasarana			
3	SOP			
4	Sikap Petugas Pelayanan			
5	Respon			
6	Laporan Kinerja			
7	Layanan Pengaduan			

Lampiran 2: Angket/ Kuesioner

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KERJASAMA TIM DI PT. JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR
RUAS BELMERA**

A. Identitas Responden

1. N a m a :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pekerjaan :
5. Pendidikan :

B. Pertanyaan – pertanyaan

KOMUNIKASI INTERPERSONAL (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Keterbukaan						
1	Komunikator yang efektif					
2	Kemauan komunikator					
3	Melibatkan perasaan dan pikiran					
Empati						
4	keahlian seseorang untuk merasakan					
Dukungan						
5	Komunikasi yang terbuka					
6	Suasana					
Perilaku Positif						
7	Cara berkomunikasi					
8	Perasaan positif terhadap orang lain di berbagai situasi					
Kesetaraan						
9	Pengakuan					
10	Saling membutuhkan					

KERJASAMA TIM (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Tujuan						
1	Sasaran					
2	Target harus jelas					
Bakat						
3	Keterampilan dalam memenuhi tugas					
Tugas						
4	Kewenangan					
5	Tanggung Jawab					
Pelaksanaan						
6	Aktivitas kegiatan / program					
Hubungan Interpersonal						
7	Ikatan					
8	Koneksi					
Penguatan						
9	Pembentukan perilaku					
Hubungan Eksternal						
10	Kemitraan					

Lampiran 3: Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
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 : 3546 /FIS.3/01.10/X/2024
Lampiran. : -
Hal : Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset

Medan, 24 Oktober 2024

Kepada Yth.
PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera
Jl. Alumunium Raya, Tj. Mulia, Kec. Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241

Dengan hormat,
Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami berikut ini :

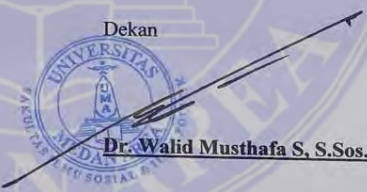
Nama : Dicky Surya Amanda
NIM : 208530091
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Saat ini sedang membutuhkan beberapa data pada PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera Gerbang Tol Tanjung Morawa untuk menyelesaikan penelitian/riset yang berjudul :

“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Tim di PT. Jasamarga Tollroad Operator ruas Belmera”

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dan pengambilan data yang diperlukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi. Sehubungan dengan ini, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diminta pada bidang yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami ajukan. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Dekan

Dr. Walid Musthafa S, S.Sos., M.I.P.

Tembusan:
1. Ka. Prodi Ilmu Komunikasi
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



Lampiran 4: Surat Balasan Penelitian

**JASAMARGA**
Tollroad Operator

Medan, 16 Januari 2025

Nomor : 02/B1B/TCM-Belmera/II/2025
Lampiran : -
Hal : Balasan Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset

Kepada Yth,
Bapak / Ibu Dekan
Prodi Ilmu Komunikasi
Universitas Medan Area
di Tempat

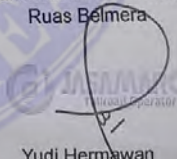
Sehubungan dengan surat ini dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, Nomor : 3546/FIS.3/01.10/X/2024, Hal : Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset tertanggal 16 Desember 2024, maka dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini :

Nama : Dicky Surya Amanda
Nim : 208530091
Program Studi : Ilmu Komunikasi

Benar telah mengadakan Riset di PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera pada tanggal 16 Desember 2024 s/d 30 Desember 2024 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul : "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Tim di PT. Jasamarga Tollroad Operator Ruas Belmera".

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Deputy Area Manager
Transaction & Environment
Ruas Belmera


Yudi Hermawan
220224

PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR
Gedung Cabang Jagorawi Lt.4
Plaza Tol Taman Mini Indonesia Indah
Jakarta 13550
Website : www.jmto.co.id
Instagram : jmtooperator
Twitter : @ptjmto
Telepon : 021 22984722
Fax : 021 29835370
Mail : support@jmto.co.id

Lampiran 5: Surat Selesai Penelitian

**JASAMARGA**
Tollroad Operator

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yudi Hermawan
Jabatan : Deputy Area Manager Transaction & Environment Ruas Belmera
NIK : 220224

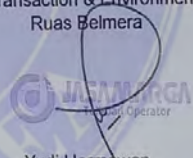
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Dicky Surya Amanda
NIM : 208530091
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Jurusan : Ilmu Komunikasi
Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian, terhitung mulai tanggal 16 Desember 2024 s/d 30 Desember 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Terhadap Kerjasama Tim di PT. Jasmarga Tollroad Operator Ruas Belmera"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dapat digunakan seperlunya, terimakasih.

Deputy Area Manager
Transaction & Environment
Ruas Belmera



Yudi Hermawan
220224

PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR
Gedung Cabang Jagorawi Lt.4
Plaza Tol Taman Mini Indonesia Indah
Jakarta 13550
Website : www.jmto.co.id
Instagram : [jmtoroadoperator](https://www.instagram.com/jmtoroadoperator)
Twitter : [@ptjmto](https://twitter.com/ptjmto)
Telepon : 021 22984722
Fax : 021 29835370
Mail : support@jmto.co.id

Lampiran 6: Hasil Observasi

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KERJASAMA TIM DI PT. JASAMARGA *TOLLROAD*
OPERATOR RUAS BELMERA**

Berikut adalah pedoman observasi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Lokasi
2. Fasilitas, sarana dan prasarana
3. Pelaksanaan kegiatan / program
4. Respon/ Sikap
5. Media

Instansi	:	PT. Jasamarga <i>Tollroad</i> Operator
Fokus	:	Respon/Sikap
Lokasi	:	Belmera
Tanggal	:	Desember 2024

No	Yang diamati	Ya	Tidak	Bukti / Indikator
1	Struktur Organisasi			
2	Sarana dan Prasarana			
3	SOP			
4	Sikap Petugas Pelayanan			
5	Respon			
6	Laporan Kinerja			
7	Layanan Pengaduan			

Lampiran 7: Hasil dan Pengolahan data SPSS

Uji Deskriptif Variabel X

	Descriptive Statistics												
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
X1.1	150	2	3	5	598	3.99	.021	.259	.067	-.629	.198	12.384	.394
X1.2	150	3	2	5	575	3.83	.039	.484	.234	-1.859	.198	4.672	.394
X1.3	150	3	2	5	592	3.95	.028	.343	.118	-2.883	.198	16.045	.394
X1.4	150	1	3	4	591	3.94	.019	.238	.057	-3.743	.198	12.172	.394
X1.5	150	4	1	5	568	3.79	.050	.609	.370	-2.573	.198	7.227	.394
X1.6	150	2	3	5	599	3.99	.015	.183	.034	-.998	.198	27.888	.394
X1.7	150	1	4	5	602	4.01	.009	.115	.013	8.572	.198	72.446	.394
X1.8	150	2	3	5	608	4.05	.023	.279	.078	1.925	.198	9.093	.394
X1.9	150	2	3	5	599	3.99	.015	.183	.034	-.998	.198	27.888	.394
X1.10	150	3	2	5	594	3.96	.023	.281	.079	-3.245	.198	21.833	.394
Total X	150	16	32	48	5926	39.51	.135	1.654	2.735	-.323	.198	11.987	.394
Valid N (listwise)	150												

Uji Deskriptif Variabel Y

	Descriptive Statistics												
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Y1.1	150	1	4	5	602	4.01	.009	.115	.013	8.572	.198	72.446	.394
Y1.2	150	2	3	5	602	4.01	.013	.163	.027	2.875	.198	35.235	.394
Y1.3	150	1	4	5	604	4.03	.013	.162	.026	5.936	.198	33.679	.394
Y1.4	150	3	2	5	595	3.97	.022	.270	.073	-3.439	.198	25.497	.394
Y1.5	150	2	3	5	599	3.99	.015	.183	.034	-.998	.198	27.888	.394
Y1.6	150	2	3	5	599	3.99	.015	.183	.034	-.998	.198	27.888	.394
Y1.7	150	1	4	5	602	4.01	.009	.115	.013	8.572	.198	72.446	.394
Y1.8	150	1	4	5	602	4.01	.009	.115	.013	8.572	.198	72.446	.394
Y1.9	150	2	3	5	601	4.01	.012	.142	.020	2.246	.198	48.429	.394
Y1.10	150	1	4	5	602	4.01	.009	.115	.013	8.572	.198	72.446	.394
Total Y	150	14	36	50	6008	40.05	.103	1.257	1.581	6.365	.198	52.730	.394
Valid N (listwise)	150												

Uji Distribusi Variabel X

Item	Skor Jawaban										Nilai rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	-	-	-	-	6	3.3	140	93.3	4	2.7	3.99
X1.2	-	-	4	2.7	20	13.3	123	82.0	3	2.0	383
X1.3	-	-	2	1.3	7	4.7	138	92.0	3	2.0	3.95
X1.4	-	-	-	-	9	6.0	141	94.0	-	-	3.94
X1.5	2	1.3	7	4.7	14	93	125	83.3	2	1.3	3.79
X1.6	-	-	-	-	3	2.0	145	96.7	2	1.3	3.99
X1.7	-	-	-	-	-	-	148	98.7	2	1.3	4.01
X1.8	-	-	-	-	2	1.3	138	92.0	10	6.7	4.05
X1.9	-	-	-	-	3	2.0	145	96.7	2	1.3	3.99
X1.10	-	-	1	0.7	6	4.0	141	94.0	2	1.3	3.96
Rata-rata total skor											39.51

Uji Distribusi Variabel Y

Item	Skor Jawaban										Nilai rata-rata
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	-	-	-	-	-	-	148	98.7	2	1.3	4.01
Y1.2	-	-	-	-	1	0.7	146	97.3	3		4.01
Y1.3	-	-	-	-	-	-	146	97.3	4		4.03
Y1.4	-	-	1	0.7	5	3.3	142	94.7	2	1.3	3.97
Y1.5	-	-	-	-	3	2.0	145	96.7	2		3.99
Y1.6	-	-	-	-	3	2.0	145	96.7	2		3.99
Y1.7	-	-	-	-	-	-	148	98.7	2	1.3	4.01
Y1.8	-	-	-	-	-	-	148	98.7	2		4.01
Y1.9	-	-	-	-	1	0.7	147	98.0	2		4.01
Y1.10	-	-	-	-	-	-	148	98.7	2	1.3	4.01
Rata-rata total skor											40.05

Uji Validitas Variabel X

Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X
X1.1	Pearson Correlation	1	.036	.370	.205	.280	.140	.457	.196	-.002	.177	.486
	Sig. (2-tailed)		.664	.000	.012	.001	.088	.000	.016	.982	.030	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.2	Pearson Correlation	.036	1	.067	.146	-.008	.139	.040	.017	-.013	.000	.350
	Sig. (2-tailed)	.664		.413	.075	.926	.090	.625	.840	.878	1.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.3	Pearson Correlation	.370	.067	1	.617	.587	.528	.358	-.040	.421	.465	.792
	Sig. (2-tailed)	.000	.413		.000	.000	.000	.000	.625	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.4	Pearson Correlation	.205	.146	.617	1	.328	.298	.029	.049	.298	.265	.589
	Sig. (2-tailed)	.012	.075	.000		.000	.000	.721	.556	.000	.001	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.5	Pearson Correlation	.280	-.008	.587	.328	1	.349	.233	-.170	.288	.421	.708
	Sig. (2-tailed)	.001	.926	.000	.000		.000	.004	.038	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.6	Pearson Correlation	.140	.139	.528	.298	.349	1	.641	.007	.399	.647	.654
	Sig. (2-tailed)	.088	.090	.000	.000	.000		.000	.932	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.7	Pearson Correlation	.457	.040	.358	.029	.233	.641	1	.396	.323	.432	.564
	Sig. (2-tailed)	.000	.625	.000	.721	.004	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.8	Pearson Correlation	.196	.017	-.040	.049	-.170	.007	.396	1	.139	.027	.189
	Sig. (2-tailed)	.016	.840	.625	.556	.038	.932	.000		.091	.739	.021
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.9	Pearson Correlation	-.002	-.013	.421	.298	.288	.399	.323	.139	1	.517	.521
	Sig. (2-tailed)	.982	.878	.000	.000	.000	.000	.000	.091		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
X1.10	Pearson Correlation	.177	.000	.465	.265	.421	.647	.432	.027	.517	1	.651
	Sig. (2-tailed)	.030	1.000	.000	.001	.000	.000	.000	.739	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Total X	Pearson Correlation	.486	.350	.792	.589	.708	.654	.564	.189	.521	.651	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.021	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

NO	R Hitung	R Tabel	Validitas
			R Hitung > R Tabel
1	0.486	0.1603	Valid
2	0.350	0.1603	Valid
3	0.792	0.1603	Valid
4	0.589	0.1603	Valid
5	0,708	0.1603	Valid
6	0.654	0.1603	Valid
7	0.564	0.1603	Valid
8	0.189	0.1603	Valid
9	0.521	0.1603	Valid
10	0.651	0.1603	Valid

Uji Validitas Variabel Y

Correlations												
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Total Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.705	.702	.447	.641	.641	1.000	1.000	.817	1.000	.923
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y1.2	Pearson Correlation	.705	1	.495	.315	.452	.227	.705	.705	.866	.705	.716
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y1.3	Pearson Correlation	.702	.495	1	.328	.460	.460	.702	.702	.578	.702	.719
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y1.4	Pearson Correlation	.447	.315	.328	1	.675	.675	.447	.447	.357	.447	.698
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y1.5	Pearson Correlation	.641	.452	.460	.675	1	.800	.641	.641	.519	.641	.818
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y1.6	Pearson Correlation	.641	.227	.460	.675	.800	1	.641	.641	.519	.641	.789
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y1.7	Pearson Correlation	1.000	.705	.702	.447	.641	.641	1	1.000	.817	1.000	.923
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y1.8	Pearson Correlation	1.000	.705	.702	.447	.641	.641	1.000	1	.817	1.000	.923
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y1.9	Pearson Correlation	.817	.866	.578	.357	.519	.519	.817	.817	1	.817	.826
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y1.10	Pearson Correlation	1.000	.705	.702	.447	.641	.641	1.000	1.000	.817	1	.923
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Total Y	Pearson Correlation	.923	.716	.719	.698	.818	.789	.923	.923	.826	.923	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

NO	R Hitung	R Tabel	Validitas
			R Hitung > R Tabel
1	0.923	0.1603	Valid
2	0.716	0.1603	Valid
3	0.719	0.1603	Valid
4	0.698	0.1603	Valid
5	0,818	0.1603	Valid
6	0.789	0.1603	Valid
7	0.923	0.1603	Valid
8	0.923	0.1603	Valid
9	0.826	0.1603	Valid
10	0.923	0.1603	Valid

Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	11

Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	11

Uji Normalitas Variabel X

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total X
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.51
	Std. Deviation	1.654
Most Extreme Differences	Absolute	.349
	Positive	.349
	Negative	-.337
Kolmogorov-Smirnov Z		4.279
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Normalitas Variabel Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Total Y
N		150
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40.05
	Std. Deviation	1.257
Most Extreme Differences	Absolute	.490
	Positive	.490
	Negative	-.430
Kolmogorov-Smirnov Z		6.004
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.516a	.267	.262	1.081	1.083
a. Predictors: (Constant), Total X1					
b. Dependent Variable: TotalY					

Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.546	2.117		11.598	.000
	Total X	.393	.054	.516	7.333	.000

a. Dependent Variable: Total Y

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.781	1	62.781	53.773	.000 ^b
	Residual	172.792	148	1.168		
	Total	235.573	149			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X

Lampiran 8: Dokumentasi Hasil Penelitian



Gambar 2. Dokumentasi pribadi berfoto dengan para karyawan GT. Amplas yang bertugas untuk laporan sebelum memulai shift



Gambar 3. Dokumentasi pribadi berfoto dengan para karyawan GT. Amplas yang bertugas untuk laporan sebelum memulai shift



Gambar 4. Dokumentasi pribadi area entrance di GT. Amplas



Gambar 5. Dokumentasi pribadi area gerbang toll otomatis (GTO) GT. Amplas



Gambar 6. Dokumentasi pribadi area exit toll GT. Amplas