e-ISSN: 2715-7792
p-ISSN: 2715-8985
Volume 6 No. 2 Desember 2024

Hubungan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Tim Pada Divisi Produksi Di PT. X

Michael Alvarow Kurnia Sugiyo, Puspita Puji Rahayu
Program Studi Psikologi, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Humaniora, Universitas Nasional Karangturi
Email: alvarow.cute@gmail.com; puspita.rahayu@unkartur.ac.id

Diterima:	Diterima Setelah Revisi:	Dipublikasikan:
30 Mei 2024	12 Desember 2024	20 Desember 2024

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji sejauh mana hubungan komunikasi interpersonal dengan kerjasama tim pada divisi produksi di PT. X. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan produksi dengan populasi 120 orang sedangkan responden yang digunakan 35 responden. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert diantaranya Skala Kerjasama Tim dan Skala Komunikasi Interpersonal. Data tersebut kemudian dianalisis statistik menggunakan analisis *product moment* dari Pearson. Hasil analisis diperoleh bahwa koefisien korelasi (r) antara komunikasi interpersonal dan kerjasama tim 0,306 dengan p (one-tailed) = 0,000 (p<0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kerjasama tim. Hasil lain yang diperoleh adalah nilai koefisien determinan (R- Squared) sebesar 0.828. yang berarti bahwa komunikasi interpersonal memiliki sumbangan efektif terhadap kerjasama tim sebesar 82,8 %, sedangkan 17,2 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, Produksi

Abstract

The aim of this research is to examine the extent of interpersonal communication relationships with collaborative teams in the production division at PT. X. The respondents in this research were production employees with a population of 120 people, while the respondents used were 35 respondents. The measuring instrument used in this research is a Likert scale including the Teamwork Scale and Interpersonal Communication Scale. The data was then analyzed statistically using product moment analysis from Pearson. The results of the analysis showed that the correlation coefficient (r) between interpersonal communication and team collaboration was 0.306 with p (one-tailed) = 0.000 (p<0.05). Shows that there is a significant relationship between interpersonal communication and team collaboration. Another result obtained was the determinant coefficient (R-Squared) of 0.828. which means that interpersonal communication has an effective contribution to team collaboration of 82.8%, while 17.2% is influenced by other factors.

Keywords: *Interpersonal Communication, Team Collaboration, Production*

1 PENDAHULUAN

Kerjasama tim menjadi elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi di era modern, terutama dengan semakin kompleksnya tugas yang dihadapi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, keberhasilan tim tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga pada kemampuan anggota tim untuk berkoordinasi dan berkolaborasi secara efektif. Mathieu et al. (2014) menyatakan bahwa fungsi tim yang efektif bergantung pada pemahaman bersama dan upaya terkoordinasi di

e-ISSN: 2715-7792
p-ISSN: 2715-8985
Volume 6 No. 2 Desember 2024

antara anggota untuk mencapai tujuan bersama. Namun, realitas menunjukkan bahwa tekanan untuk mencapai target yang tinggi sering kali memicu konflik internal yang dapat menghambat produktivitas tim. Salas et al. (2015) menegaskan bahwa tim yang menunjukkan tingkat kolaborasi dan adaptabilitas yang tinggi lebih siap untuk menghadapi stres dan tampil efektif dalam kondisi yang menantang.

Selain itu, perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja menuntut tim untuk lebih adaptif dan inovatif. Dalam konteks ini, Edmondson (2014) menyebutkan bahwa keamanan psikologis dalam tim mendorong komunikasi terbuka, memungkinkan anggota untuk beradaptasi dan berinovasi dengan efektif. Namun, tanpa komunikasi yang efektif, keragaman anggota tim, yang seharusnya menjadi keunggulan, justru dapat menimbulkan kesalahpahaman dan konflik. Joshi dan Roh (2014) menyatakan bahwa keragaman dalam tim dapat meningkatkan pemecahan masalah dan inovasi ketika anggota terlibat dalam interaksi yang inklusif dan saling menghormati. Dengan kondisi ini, penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kerjasama tim, salah satunya adalah komunikasi interpersonal, yang berperan penting dalam membangun koordinasi, menyelesaikan konflik, dan mencapai tujuan bersama.

Dalam jurnal yang di tulis oleh Sugiarto (2014) kerjasama dan komunikasi horisontal antara karyawan PT. Masterindo yang tidak berjalan dengan lancar menyebabkan terhambatnya kinerja perusahaan. Banyak kesalahan informasi dari satu divisi ke divisi lainnya, mulai dari tanggal pengiriman, jenis barang, dan sebagainya. Dengan demikian, sangat menghambat kinerja perusahaan yang membuat banyak customer kecewa. Untuk menanggulangi permasalahan yang berkembang perlunya kemampuan-kemampuan untuk menjalankan perusahaan. Kemampuan yang paling dasar dalam suatu perusahaan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan hal dasar yang wajib di miliki dalam menjalankan perusahaan, tidak hanya antara kerjasama antar karyawan tetapi karyawan dan atasan juga sangatlah penting dalam perusahan. Hamiruddin (2019) mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang berkerjasama demi mencapai tujuan tersebut. Lawasi dan Triatmono (2017) juga berpendapat kerjasama tim adalah cara paling efektif dalam bisa menyatukan karyawan dalam melaksanakan tugas tugasnya untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Luessier dan Achua (2015) mengartikan kerjasama tim merupakan unit yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan keterampilan yang saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama. Hal yang sama di kemukakan oleh Leonard dan Rosita (2013) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama sama demi mencapai tujuan kelompok. Dari pemaparan di atas dapat di simpulkan bahwa kerjasama tim merupakan sekumpulan individu untuk memecahkan masalah dan dikerjakan bersama-sama.

Permasalahan tersebut juga terjadi pada PT. X yang berlokasi di Kawasan Candi Gatot Subroto, Semarang adalah perusahaan yang memproduksi makanan salah satunya adalah produk kombap dan minuman serbuk aneka rasa. Berdasarkan wawancara peneliti dengan salah satu staff *Human Resources* di PT. X (yang dilakukan tanggal 18 Juni 2022). Subjek menuturkan bahwa di perusahaan tempat dia berkerja khususnya di bagian produksi masih didapati kurangnya komunikasi yang efektif. Masalah yang sering terjadi yaitu kurang adanya kekompakan antara karyawan yang berkerja antar shift. Dengan demikian, menyebabkan pekerjaan menjadi terlaksana secara tidak maksimal karena adanya keterlambatan dan kekeliruan dalam proses produksi. Dalam divisi produksi penjadwalan untuk jam kerja di PT. X terbagi dalam 3 shift yaitu shift 1 pada pukul 07.00-15.00, shift 2 pada pukul 15.00 – 23.00, shift 3 pada pukul 23.00–07.00. Kendala mulai muncul waktu pergantian *shift* operator produksi. Ketika pergantian operator produksi terkadang operator di *shift* sebelumnya tidak mengkomunikasikan dengan jelas untuk melanjutkan pekerjaan yang harus diselesaikan di hari itu kepada operator di *shift* selanjutnya. Hal ini membuat operator produksi di shift selanjutanya sering kali kebingungan dan salah membuat pesanan.

Divisi produksi di perusahaan seperti PT. X memiliki tantangan unik karena melibatkan proses kerja yang terstruktur dan berorientasi pada target. Dalam situasi ini, anggota tim harus mampu berkoordinasi secara intensif untuk memastikan setiap tahapan produksi berjalan lancar. Namun,

e-ISSN: 2715-7792
p-ISSN: 2715-8985
Volume 6 No. 2 Desember 2024

ketika komunikasi interpersonal terganggu, tugas yang saling bergantung satu sama lain dapat terhambat, memengaruhi hasil kerja secara keseluruhan. Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif tidak hanya mencakup penyampaian pesan, tetapi juga memastikan bahwa pesan dipahami dengan baik untuk menghasilkan kerjasama tim yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara (yang dilakukan tanggal 18 Juni 2022). peneliti menemukan masalah yaitu sering terjadinya perbedaan pendapat antar karyawan di *shift* selanjutnya hanya melaksanakan pembuatan sesuai dengan jadwal yang sudah disiapkan yang seharusnya karyawan di *shift* berikutnya melanjutkan pembuatan untuk order yang dilakukan sebelumnya. Hasil wawancara juga menemukan masalah yaitu sering terjadinya perbedaan pendapat antar karyawan yang membuat hubungan komukasi antar karyawan di divisi produksi semakin berkurang dikarenakan tiap individu mencari pembenaran sendiri. Menurut narasumber faktor lain pemicu masalah tersebut dikarenakan juga masih ada beberapa karyawan yang melakukan senioritas dengan rekan-rekannya di dalam satu tim. Dalam konteks divisi produksi, komunikasi yang buruk bisa menyebabkan miskomunikasi, penurunan moral kerja, serta kesalahan dalam proses produksi yang berdampak langsung pada kualitas dan ketepatan waktu produk. Dalam hal ini, supervisor memegang peranan yang sangat penting dalam mengarahkan dan mengatur komunikasi antar anggota tim.

Menurut Tarigan dkk. (2012) dalam Nelson dan Tonks komunikasi interpersonal yang dibangun oleh setiap individu di dalam perusahaan lambat laun akan membentuk suatu group kerja yang memiliki kesamaan pada organisasi perusahaan. Kumpulan dua atau lebih individu yang saling berinteraksi tanpa adanya keharusan memiliki keahlian *(skills)* atau tanpa adanya komitmen antara anggota kelompok namun memiliki kesamaan tujuan disebut dengan grup. Trenholm dan Jensen (2014) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai komunikasi antara dua orang yang berlangsung secara tatap muka. Pendapat lain dikemukakan Mulyana (2013) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi secara bertatap muka yang memungkinkan setiap orang yang berkomunikasi dapat memberikan reaksi. Menurut Sugiyo (2018) komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antar individu yang saling mempengaruhi satu dengan yang lain.

Suranto (2010) menjelaskan kurangnya komunikasi interpersonal dalam kerjasama tim akan mengakibatkan perbedaan pandangan atau persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut jurnal penelitian yang ditulis oleh Setiani, Djaelani dan Khoirul (2020) dengan judul "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kerjasama Tim Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember" menemukan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kerjasama tim. Ada juga penelitian lain yang dilakukan oleh Safitri dan Nur (2020) dengan judul "Peran Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Tim Mahasiswa KKN" menjelaskan bahwa kerjasama tim dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dengan mendapat skor 24,5%. Menurut Arifin (2021) dalam Tribun Jateng, menulisakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan hal dasar yang dibutuhkan untuk membuat kerjsama dalam tim dapat terbangun.

Komunikasi interpersonal memiliki peran yang sangat penting dalam aspek kerjasama tim. Menurut Lewis Thomas dan Elaine B. Johnson kurangnya komunikasi interpersonal dalam tim menyebabkan menurunnya kerjasama tim. Kerjasama tim yang baik antar sesama anggota tim akan mempermudah tercapainya tujuan tim tersebut. Begitu pula sebaliknya, jika kerjasama tim yang kurang baik dalam sebuah tim maka tujuan akan semakin sukar untuk dicapai bersama. Dikutip juga dari Suranto (2010) yang menjelaskan bahwa kurangnya komunikasi interpersonal dalam kerjasama tim akan mengakibatkan perbedaan pandangan atau persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan. Masalah komunikasi termasuk hal penting dalam menentukan efektifnya kerjasama tim, karyawan yang mengalami kesulitan berkomunikasi dengan teman satu timnya akan rentan terjadi salah paham saat bekerja. Manusia sebagai makhluk sosial, selalu membutuhkan dan dibutuhkan orang lain. Individu membutuhkan interaksi dan berkomunikasi dengan orang lain terutama dari orang-orang terdekatnya. Ketika hal itu terjadi, membuat orang lebih memahami pekerjaannya dan struktur tim menjadi lebih baik. Pentingnya komunikasi antar karyawan dalam satu tim semakin meningkat, komunikasi juga dapat memperlancar individu dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam kerja tim.

e-ISSN: 2715-7792
p-ISSN: 2715-8985
Volume 6 No. 2 Desember 2024

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim di divisi produksi di PT. X. Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah kepustakaan di dunia industri dan organisasi. Selain itu pula, manfaat secara teori bagi perusahaan adalah penelitian ini dapat berguna untuk perusahaan guna meningkatkan kerjasama dalam mengelola sumber daya, karena dengan adanya kerjasama tim dan komunikasi yang solid maka dapat menaikkan produktifitas karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

2 KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerjasama Tim

Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Kerjasama tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Daft (2006) membagi kerjasama tim menjadi enam bagian, antara lain:

1. Tim Formal adalah tim yang diciptakan oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal organisasi.
2. Tim Vertikal. Tim vertikal terdiri atas seorang manager dan para bawahannya dalam rantai komando formal organisasi. Terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando.
3. Tim Horizontal. Tim horizontal terdiri atas karyawan-karyawan dari tingkat hierarkis yang hampir sama, tetapi dari bidang keahlian yang berbeda.
4. Tim dengan Tujuan Khusus. Tim dengan tujuan khusus terkadang disebut dengan tim proyek, diciptakan di luar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreativitas khusus.
5. Tim Pemecah Masalah. Tim ini biasanya terdiri atas 5 sampai 12 karyawan per jam dari departemen yang sama, yang bertemu untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.
6. Tim dengan Kepemimpinan Mandiri. Tim yang terdiri atas 5 sampai 20 pekerja dengan keterampilan lebih dari satu yang mengalir pekerjaan untuk menghasilkan produk atau 10 layanan yang menyeluruh, sering kali diawasi oleh seorang anggota yang dipilih.

2.2 Komunikasi Interpersonal

Menurut Devito (2015) komunikasi interpersonal adalah penyampaian pesan oleh satu individu dan penerimaan pesan oleh individu lain atau sekelompok kecil individu,dengan berbagai dampaknya dan dengan peluang untuk memberikan umpan balik segera. Devito (2015) juga menjelaskan bahwa proses pengiriman pesan serta komunikasi yang terjalin di antara individu tersebut dikarenakan memiliki hubungan yang jelas seperti halnya suami dengan istri, anak dengan orang tua, dokter dengan perawat, menantu dengan mertua, guru dengan siswa dan lain sebagainya.

Dalam penelitian ini aspek yang digunakan adalah aspek-aspek komunikasi interperseonal yang disampaikan oleh Devito (2015) karena memiliki aspek yang mendalam mengenai komunikasi interpersonal, Adapun diantaranya aspek (1) keterbukaan, (2) empati, (3) dukungan / sikap mendukung, (4) kesamaan, (5) sikap positif .

Setiap karyawan membutuhkan kemampuan komunikasi agar dapat bekerja di dalam timnya. Komunikasi yang cocok digunakan dalam bekerja pada perusahaan adalah komunikasi interpersonal. Maka dari itu, rumusan hipotesis dari penelitian ini yakni terdapat hubungan searah antara komunikasi interpersonal dengan kerjasama tim di divisi produksi yang artinya dengan semakin

e-ISSN: 2715-7792
p-ISSN: 2715-8985
Volume 6 No. 2 Desember 2024

tingginya komunikasi interpersonal antar anggota tim maka kerjasama tim juga akan meningkat, begitupun sebaliknya.

3 METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dengan variable Y adalah kerja sama tim dan variable X adalah komunikasi interpersonal. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan pada divisi produksi di PT X dengan jumlah 120 orang. Cara pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *cluster sampling*. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah karyawan pada divisi produksi di PT X berjumlah 30 orang dengan kriteria usia 18-50 tahun, karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun, dan merupakan karyawan di divisi produksi di PT X.

Metode pengumpulan data untuk mengungkap taraf kerjasama tim dan komunikasi interpersonal ini dengan menggunakan skala *Likert*, Skala Kerjasama tim yang disusun berdasar tujuh karakteristik yang mengacu pada pendapat Hackman (2000) terdiri dari aitem-aitem yang berbentuk pernyataan yang kemudian dituangkan sebagai *blue print* yang meliputi beberapa aspek seperti (1) Tujuan yang jelas (2) Pemimpin yang baik. (3) Tugas yang sesuai, (4) Lingkungan yang mendukung (5) Hubungan interpersonal yang baik, (6) Bertanggung jawab (7) Mampu berkomunikasi dengan baik. Pada skala Kerjasama tim disediakan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Punya Pendapat (N), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian skor bergerak dari satu sampai lima.

Untuk skala komunikasi interpersonal disusun berdasar tujuh karakteristik komunikasi interpersonal yang mengacu pada pendapat Devito (2015) seperti yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, yang kemudian dituangkan sebagai *blue print*, yaitu (1) keterbukaan, (2) empati, (3) dukungan, (4) kepositifan, (5) kesederajatan. Skala ini memuat aitem-aitem yang digunakan untuk mengukur kualitas komunikasi interpersonal yang ditunjukkan dari respon-respon subjek terhadap pernyataan dalam skala. Pada skala Kerjasama tim disediakan lima alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Punya Pendapat (N),Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pemberian skor bergerak dari satu sampai lima.

Uji Validitas untuk mengetahui nilai validitas dari data kuesioner pada masing-masing item atau butir pertanyaan, digunakan program SPSS untuk mengolah data dalam kuesioner tersebut. Hasil perhitungan kemudian disesuaikan dengan nilai r *product moment*. Biasanya, validitas ditunjukkan dengan besarnya korelasi dari aitem sebuah instrumen. Umumnya instrumen yang valid adalah jika skor korelasinya di atas 0,25 atau di atas 0,30 menurut Idrus (2009).

Hasil perhitungan validitas terhadap skala komunikasi interpersonal dalam penelitian ini terdapat 20 aitem pernyataan. Hasil uji indeks diskriminasi aitem, diperoleh 18 aitem valid dan 2 aitem gugur. Aitem yang gugur diantaranya 19 dan 20. Adapun reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha* didapatkan hasil sebesar 0,896 dan indeks daya beda aitem bergerak antara 0,471 – 0,630.

Perhitungan validitas Skala Kerjasama tim dalam penelitian ini terdapat 33 aitem pernyataan. Hasil uji indeks diskriminasi aitem, diperoleh 30 aitem valid dan 3 aitem gugur. Aitem yang gugur diantaranya 31, 32, 33. Adapun reliabilitas dengan melihat *cornbach alpha* didapatkan hasil sebesar 0,940 dan indeks daya beda aitem bergerak antara 0,465 – 0,820.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten) bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Apabila hasil < 0.03 maka dinyatakan reliabel Azwar (2015). Pada skala komunikasi interpersonal, *cronbach alpha* yang didapatkan dari hasil uji reliabilitas adalah sebesar 0,896 dan indeks daya beda aitem-aitem bergerak antara 0,471 hingga 0,630. Sedangan pada skala Kerjasama tim, *cronbach alpha* yang didapatkan sebesar 0,940 dan indeks daya beda aitem bergerak antara 0,465 hingga 0,820.

e-ISSN: 2715-7792
p-ISSN: 2715-8985
Volume 6 No. 2 Desember 2024

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Untuk mengetahui uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorof Smirnov program SPSS 26.0 for Windows*. Apabila hasil p>0.05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, namun apabila hasil p<0.05 data dinyatakan tidak berdistribusi secara normal.

Selanjutnya, uji linieritas dilakukan untuk mengetahui data penelitian tersebut linier atau tidak, yang artinya data tersebut mengikuti garis linier korelasi atau tidak. Uji linieritas dapat diketahui dengan melihat nilai p<0.05 data dinyatakan *linier* apabila jika p>0.05 maka data dinyatakan tidak linier. Terakhir, pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan untuk mengetahui hubungan komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim menggunakan analisis korelasi *product moment.*

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Uji normalitas diketahui nilai signifikasi variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai p *value* = 0.072 (p > 0,05) artinya variabel terdistribusi normal sedangkan variabel kerjasama tim memiliki p *value* = 0,05 (p > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Uji linearitas skala hubungan komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim memiliki nilai F sebesar 1,311 dengan nilai signifikansi P sebesar 0,306 (p > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim.

Uji korelasi menggunakan metode Pearson di atas, dapat dilihat bahwa nilai Sig (1-tailed) sebesar 0,000 (p < 0,05) menunjukkan bahwa varibel komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel kerjasama tim, sedangkan untuk nilai koefisien determinan (R-Squared) mendapat nilai sebesar 0.828. yang berarti bahwa komunikasi interpersonal memiliki sumbangan efektif sebesar 82,8% terhadap kerjasama tim. Sedangkan 17,2% merupakan faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Tingkat korelasi tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal memiliki hubungan searah dan bernilai kuat dengan kerjasama tim yang artinya jika komunikasi interpersonal meningkat maka kerjasama tim juga akan meningkat.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menggunakan *product moment* didapatkan hasil bahwa korelasi *Correlation Coefficient* sebesar 0,828 dan nilai signifikan 0,000 (p< 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim, dimana jika komunikasi interpersonal meningkat maka kerjasama tim juga akan meningkat.

Hasil tersebut serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safitri dan Fitriyana (2020) dengan judul “Peran Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Team Mahasiswa KKN” kerjasama tim dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal sebesar 24,5%. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan adanya kesamaan pada hasil penelitian sebelumnya. Padahal penelitian yang dilakukan saat ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dari segi tujuan penelitian, waktu, tempat maupun subjek penelitian.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Salas et al. (2015), yang menemukan bahwa *"Komunikasi yang efektif memainkan peran krusial dalam membangun kerjasama dalam tim, yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka dan kemampuan untuk mencapai tujuan bersama."* Selain itu, penelitian oleh Tjosvold (2016) juga menunjukkan bahwa *"Kualitas komunikasi, terutama komunikasi interpersonal, adalah faktor kunci dalam memfasilitasi penyelesaian konflik dan meningkatkan kolaborasi tim."* Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan sebelumnya tentang pentingnya komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kerjasama tim di berbagai konteks

e-ISSN: 2715-7792
p-ISSN: 2715-8985
Volume 6 No. 2 Desember 2024

5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan kerjasama tim pada divisi produksi di PT. X. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin antar anggota tim, maka kerjasama tim akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berperan penting dalam membangun hubungan yang solid antar anggota tim, yang pada gilirannya berpengaruh pada efektivitas kerjasama tim.

Peran *supervisor* dalam memfasilitasi komunikasi yang baik sangat penting dalam konteks ini. *Supervisor* yang mampu menjaga alur komunikasi yang jelas dan terbuka dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung kerjasama tim yang efektif. Temuan ini juga didukung oleh berbagai penelitian lain yang menekankan pentingnya komunikasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja tim. Dengan demikian, untuk meningkatkan kerjasama tim di divisi produksi, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal antar anggota tim, serta memperkuat peran *supervisor* dalam mendukung komunikasi yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380-394

Arifin, C. (2021). Pentingnya Komunikasi Interpersonal ASN. Dikutip melalui : https://www.tribunnews.com/tribunners/2021/09/26/pentingnya-komunikasi-interpersonal-asn?page=3

Azwar, S. (2015) Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Daft. (2006). Manajemen. Edisi Keenam Jilid Dua, Jakarta: Erlangga

Devito, J. (2015). *The Interpersonal Communication Book. Fourth Edition*, New York : Harper and

Edmondson, A. C. (2014). *Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in The Knowledge Economy*. Jossey-Bass.

Hackman, R. (2000*). The Design of Work Teams. Inj.Lorsch* (Ed.), Handbook of Organizational Cliff. NJ : Prentice Hall.

Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect of Organizational Communication, Work Motivation and Teamwork on Employees Performance*). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi*,3(1), 138-151.

Idrus, M. (2009). Metode Penelitian Ilmu Sosial. Yogyakarta: Erlangga

Joshi, A., & Roh, H. (2014). *The Role of Context in Work Team Diversity Research: A Meta-Analytic Review*. Academy of Management Journal, 52(3), 599–627.

Lawasi, E. S., & Boge. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausaaan*, Universitas Merdeka Malang, 5(1)

Leonard & Rosita. (2013). Meningkatkan Kerjasama Siswa Melalui Pembelajaran Kooperatif Tipe Think Pair Share. *Jurnal Formatif.* 3 (1). 1-10

Luessier & Achua. (2015). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi

Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., van Knippenberg, D., & Ilgen, D. R. (2014). *A Century of Work Teams in The Journal of Applied Psychology*. Journal of Applied Psychology, 99(3), 432–445.

Mulyana, D. (2013). Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar, Bandung: Remaja Rodakarya

Prianggoro. (2016)

Robbins, P. Stephen and Timothy A. Judge. (2011) Organizational Behavior, New Jersey Pearson Education, lnc., Upper Saddle River.

repository.uma.ac.id. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Diakses pada 20 April 2022, dari http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/10848/1/158320161%20-20Putri%20Handayani%20Siregar%20-%20Fulltext.pdf

Robbins, S. P. (2001). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Alih bahasa Hadyana Puja Atmaka dan Benyamin Molan. Prenhallindo.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Safitri, A. & Fitriyani, N. (2021). Peran Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Team Mahasiswa KKN. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi.* 2(2)

Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). *Understanding and Improving Teamwork in Organizations: A Scientifically Based Practical Guide*. Human Resource Management, 54(4), 599–622.

Setiani, M.D., Djaelani, A.K., & Khoirul. M. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten. *Jurnal Riset Manajemen.*

Sugiarto, A. N. (2014). Hambatan Komunikasi Horizontal PT. Masterindo Jaya Global Indonesia. Jurnal E-Komunikasi. 2 (3)

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta

Suranto. (2016). Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Graha Ilmu

Tarigan, dkk dalam Nelson & Tonk. (2012). Pengetahuan Individu dan Pengembangan Kerja Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Perusahaan di Kawasan Industri MM2100 Cikarang, Bekasi. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 14 (1)

Tjosvold, D. (2016). *Effective Cooperation in Teams: The Role of Communication and Conflict Management*. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1107-1122.

Trenholm & Jensen. (2014). Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta. Graha Ilmu.