



Marhisar Simatupang¹
 Debi Angelina Br.
 Barus²
 Winanti Siwi Respati³

PELATIHAN INTERPERSONAL DALAM MENINGKATKAN KERJASAMA TIM ANGGOTA DI KOMUNITAS X

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kerjasama tim anggota komunitas X. Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan desain *one-group pretest-posttest design* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 10 orang yang merupakan anggota komunitas X. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap kerjasama tim dengan taraf signifikansi (p) $0,62 > 0,05$. Hal tersebut juga menyatakan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal dapat dikatakan kurang efektif dalam meningkatkan kerjasama tim anggota komunitas X. Hal ini dapat disebabkan karena metode pelatihan komunikasi interpersonal yang kurang maksimal, sehingga perlu dilakukan pelatihan lebih lanjut dengan memerhatikan metode-metode yang tepat.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Komunikasi Interpersonal.

Abstract

This study aims to determine the effectiveness of interpersonal communication training in improving teamwork of community X. This research uses experimental method with one-group pretest-posttest design with sampling technique using purposive sampling technique. The number of subjects in this study were 10 people who were members of community X. Data collection in this study used a Likert scale. From the results of the study it was found that there was no significant influence between interpersonal communication on teamwork with a significance level (p) $0.62 > 0.05$. It also states that interpersonal communication training can be said to be less effective in improving teamwork of community X. This can be caused by the less than optimal interpersonal communication training methods, so further training needs to be carried out by paying attention to appropriate methods.

Keywords: Teamwork, Interpersonal Communication

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi bukanlah hal yang mudah, sehingga banyak keterampilan yang diperlukan. Salah satu dari banyak keterampilan yang dibutuhkan adalah kemampuan bekerja sama, yang merupakan keterampilan yang dapat menggabungkan semua aspek untuk mencapai tujuan (Najuti & Susanto, 2022). Kerjasama tim menjadi suatu kebutuhan untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan. Kerjasama dalam tim dimaksudkan untuk menjadi dorongan yang memberikan semangat dan sinergi bagi setiap individu yang ada dalam tim. Tanpa kerjasama yang baik, tujuan yang ingin dicapai pun akan kurang maksimal. Sebagaimana yang dikatakan oleh Tupti dkk. (2022), bahwa kerja sama adalah sinergi kekuatan dari beberapa individu untuk mencapai satu tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, setiap individu dalam struktur organisasi, dengan tujuan khusus yang dimilikinya, memerlukan kerjasama tim (teamwork) yang efektif untuk mencapainya.

^{1,3} Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul Jakarta, Indonesia

² Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Nusa Nipa, Indonesia

email: marhisar@esaunggul.ac.id

Berdasarkan hasil wawancara dengan para anggota komunitas X, beberapa individu kurang memiliki kemampuan kerjasama tim yang baik. Ketua komunitas X mengatakan sesama anggotanya kurang memiliki keterbukaan dengan anggota lainnya membuat adanya jarak antara sesama anggota, misalnya saat evaluasi berlangsung, beberapa anggota cenderung kurang memberikan partisipasi. Kurangnya partisipasi antar sesama anggota juga dapat membuat anggota satu dengan anggota lainnya tidak memiliki sikap terbuka dan saling mendukung antar anggota, yang mengakibatkan tidak berjalannya komunikasi yang baik dan membuat kerja sama tim tidak berjalan dengan efektif.

Menurut anggota komunitas X yang lain, saat berlangsungnya diskusi sering terjadi perbedaan pendapat antara satu dengan lainnya yang membuat salah satu anggota mau memberikan masukan atau saran akhirnya menarik kembali pendapat yang mau disampaikan, dengan begitu setiap dilaksanakan kegiatan satu per satu anggota mulai tidak aktif karena merasa tidak di hargai. Anggota lain juga mengatakan komunikasi yang berlangsung diantara mereka kurang efektif, seperti pada saat galang dana biasanya yang terlibat dalam galang dana tersebut hanya beberapa anggota komunitas X saja karena yang lain tidak memberi kabar apapun. Pada saat jam ibadah, yang bertugas sebagai seksi perlengkapan kurang mengambil bagian dalam mencari dan mengatur ruangan untuk digunakan saat ibadah sehingga selalu diambil alih oleh seksi yang lainnya dan ketika mencari pengkhotbah hanya satu anggota saja dari seksi acara yang mencari sehingga membuat kewalahan dan sering terlambat mendapatkan pengkhotbah padahal dalam seksi acara tersebut terdapat beberapa anggota didalamnya. Hal tersebut menunjukkan kerjasama tim yang rendah pada beberapa anggota komunitas X.

Schmutz dkk. (2019), mendefinisikan tim sebagai unit pekerjaan sosial yang dapat diidentifikasi yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan beberapa karakteristik unik. Karakteristik ini meliputi (a) interaksi sosial yang dinamis dengan saling ketergantungan yang berarti, (b) tujuan bersama dan dihargai, (c) jangka waktu yang jelas, (e) keahlian yang terdistribusi, dan (f) peran dan tanggung jawab yang ditetapkan dengan jelas. Berdasarkan definisi ini, jelaslah bahwa tim harus secara dinamis berbagi informasi dan sumber daya di antara anggota dan mengkoordinasikan kegiatan mereka untuk memenuhi tugas tertentu dengan kata lain tim harus terlibat dalam kerjasama tim.

Robbins dan Judge (2013), mengatakan sebuah kerja tim, menghasilkan sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi dan upaya individu menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah input individu tersebut. Selanjutnya, kerjasama tim menurut Phulpoto (2023), adalah tindakan bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama dan ketika seseorang bekerja bersama sebagai sebuah tim, mereka lebih cenderung berbagi ide dan bekerja secara kolaboratif. De Prada dkk. (2022), berpendapat bahwa kerja tim sebagai sekelompok individu dengan kesamaan tujuan di antara para anggota, sinergi yang muncul dari saling ketergantungan antar anggota dan ukuran, dengan setidaknya dua anggota dianggap cukup.

Menurut Davis (dalam Lukitasari & Nugraha, 2023), indikator dari kerjasama tim adalah: (a) Tanggung jawab bersama, yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan. (b) Saling memotivasi, artinya kontribusi yang baik dari rekan kerja, serta ide dan tenaga, dapat menciptakan kerjasama di dalam suatu organisasi. (c) Orientasi kemampuan maksimal, yaitu menyelaraskan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam kelompok secara maksimal, menjadikan kerjasama yang lebih kuat dan berkualitas. (d) Komunikasi yang efektif, yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

Sharma (dalam Setiawan, 2018), memaparkan beberapa aspek kerjasama tim adalah sebagai berikut: (a) Tujuan yang jelas. Tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan. (b) Terbuka dan jujur dalam komunikasi. Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang (c) Pengambilan keputusan kooperatif. Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau di pengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya. (d) Suasana kepercayaan. Suasana kepercayaan dalam kerjasama

tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat di pengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya. (e) Rasa memiliki. Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang peting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh. (f) Keterampilan mendengarkan yang baik. Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang. (g) Partisipasi semua anggota. Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota di dalam sebuah kerjasama tim.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim (*teamwork*) menurut Robbins (dalam Sari dkk. 2019) sebagai berikut: (a) Sasaran yang jelas. Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran. (b) Keterampilan relevan. Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi. (c) Saling percaya. Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja. (d) Komitmen bersama. Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya. (e) Komunikasi. Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain atau interpersonal dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

Solomon dan Theiss (2013), mengatakan komunikasi Interpersonal merujuk secara lebih spesifik pada komunikasi yang terjadi di antara orang-orang dan menciptakan ikatan pribadi di antara mereka. Lebih lanjut, Manusov dkk. (2020) mendefinisikan komunikasi interpersonal sebagai suatu proses interaktif yang terjadi di antara orang-orang ketika mereka bertukar dan menciptakan pesan, secara kolaboratif dan saling bergantung, melalui kombinasi yang saling terkait antara perilaku verbal dan nonverbal. Menurut Manning (2020), komunikasi interpersonal melibatkan interaksi antara dua orang atau lebih, biasanya dengan hubungan langsung dan dengan semacam hubungan yang diasumsikan. Komunikasi antarpribadi sering dibedakan dari komunikasi kelompok, di mana interaksi kurang terfokus pada individu dan lebih kepada sejumlah kecil komunikasi organisasi, di mana fokusnya sering kali pada bagaimana interaksi diatur atau dapat diatur (Manning, 2020).

DeVito (2016), menjelaskan aspek-aspek dalam komunikasi interpersonal yaitu: (a) Openness. Keterbukaan dalam komunikasi interpersonal mengacu pada kesediaan untuk mengungkapkan diri dan untuk mengungkapkan informasi tentang diri sebagaimana mestinya. Keterbukaan juga mencakup kesediaan untuk mendengarkan secara terbuka dan bereaksi secara jujur terhadap pesan-pesan orang lain. (b) Empathy. Empati adalah merasakan apa yang dirasakan orang lain dari sudut pandang orang tersebut tanpa kehilangan identitas Anda sendiri. (c) Supportiveness. Sikap mendukung dalam komunikasi adalah perilaku yang bersifat deskriptif dan bukan evaluatif dan bersifat sementara dan bukan pasti. Pesan deskriptif menyatakan secara relatif objektif apa yang dilihat atau rasakan, berbeda dengan pesan evaluatif, yang mengekspresikan pendapat dan penilaian. Pesan deskriptif dapat membuat orang lain merasa didukung; sebaliknya, pesan yang bersifat menghakimi atau evaluatif dapat menimbulkan sikap defensif. (d) Positiveness. Keefektifan komunikasi interpersonal yang melibatkan sikap positif dan penggunaan pesan positif yang mengekspresikan sikap positif, misalkan seperti memuji orang lain, bersama dengan penerimaan dan persetujuan. (e) Equality. Dalam komunikasi interpersonal, istilah kesetaraan mengacu pada sikap atau pendekatan yang memperlakukan setiap orang sebagai orang yang penting dan vital dalam interaksi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, komunikasi interpersonal terbukti efektif dalam meningkatkan kerjasama tim, seperti penelitian yang dilakukan oleh Khademian & Neshat (2017), yang mengungkapkan bahwa komunikasi interpersonal dapat meningkatkan teamwork. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ilham dkk. (2022), yang mengatakan bahwa komunikasi interpersonal mampu meningkatkan kerjasama tim. Hal tersebut kembali dipertegas dengan penelitian yang dilakukan oleh Wujayanti dkk. (2023), yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan teamwork. Penelitian-penelitian diatas menunjukkan komunikasi interpersonal mampu meningkatkan kerjasama tim sehingga peneliti tertarik untuk meneliti terkait efektivitas pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kerjasama tim anggota komunitas X. Penelitian terkait efektivitas

komunikasi interpersonal untuk meningkatkan kerjasama tim di Indonesia belum terlalu banyak terkhusus penelitian yang menggunakan sampel organisasi atau komunitas kecil sehingga penelitian ini penting untuk diteliti. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kerjasama tim anggota komunitas X.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode eksperimen dengan desain one-group pretest-posttest design untuk mengevaluasi efektivitas pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan kerjasama tim. Desain ini tidak melibatkan kelompok kontrol, sehingga hasil sebelum dan sesudah pelatihan dapat dibandingkan secara langsung. Subjek dalam penelitian ini adalah anggota komunitas X. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dan didapat 10 orang dengan kriteria subjek merupakan dewasa awal usia 19-20 tahun dan memiliki tingkat kerjasama tim rendah. Variabel dalam penelitian ini adalah kerjasama tim (dependen) dan komunikasi interpersonal (independen). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Skala yang diberikan hanya mencakup pernyataan positif (favorable) dan diberikan kepada anggota komunitas X sebelum dan sesudah pelatihan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni uji t untuk menguji variabel kerjasama tim.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengumpulan data sebelum dilakukan pelatihan komunikasi interpersonal (pretest) dan sesudah dilakukan pelatihan komunikasi interpersonal (posttest) didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Nilai mean kelompok

	Kelompok	N	Mean	Std.	Std. Error
				Deviation	Mean
Teamwork	Pretest	10	19,7000	2,31181	,73106
	Posttest	10	21,5000	1,64992	,52175

Sumber: Pengumpulan data tahun 2024

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui rata-rata nilai teamwork dari 10 anggota komunitas X sebelum diberikan pelatihan komunikasi interpersonal sebesar 19,7000 dan nilai rata-rata teamwork setelah diberikan pelatihan komunikasi interpersonal meningkat sebesar 21,5000. Hal tersebut menunjukkan peningkatan yang sangat kecil dan tidak signifikan Adapun hasil uji t dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 2 Hasil uji t

t-test for Equality of Means

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error	95%
				Difference	Confidence Interval of the Difference
Teamwork	Pretest	,060	-1,80000	,89815	-3,68694
	Posttest	,062	-1,80000	,89815	-3,70133

Sumber: Hasil analisis data tahun 2024

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan uji t independent sample test pada tabel di atas, dapat diketahui taraf signifikansi sebesar (p) 0,62 > 0,05. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan, dan pelatihan komunikasi interpersonal dapat dikatakan kurang efektif dalam meningkatkan teamwork anggota komunitas X. Sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Safitri & Fitriyana (2021), yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal tidak berkontribusi terhadap kerjasama tim.

Pelatihan komunikasi interpersonal yang mencakup penerapan aspek-aspek komunikasi interpersonal yaitu *openness*, *empathy*, *supportiveness*, *positiveness* dan *equality*. Aspek *openness* (keterbukaan) dilakukan dengan pemberian pemahaman terkait keterbukaan dalam komunikasi interpersonal. Namun metode tersebut kurang begitu efektif dilakukan sehingga tidak dapat meningkatkan keterbukaan antar anggota komunitas X. Perlu dilakukan perubahan metode pelatihan agar lebih efektif misalkan dengan penjelasan materi yang lebih mudah dimengerti ataupun dengan memberikan game, seperti penelitian yang dilakukan oleh Aziz dkk. (2019), dalam pelatihannya pada aspek keterbukaan menjelaskan tentang konsep atau teori keterbukaan, pentingnya keterbukaan dalam berkomunikasi dan dilanjutkan dengan permainan jendela Johari dan terbukti mampu meningkatkan keterbukaan. DeVito (2016) juga mengatakan untuk mengkomunikasikan keterbukaan, perlu beberapa pertimbangan seperti: (1) Ungkapkan diri, namun tetap berhati-hati, (2) Dengarkan dengan penuh perhatian (3) Komunikasikan kesediaan jelas untuk mendengarkan. Dengan ini, pelatihan komunikasi interpersonal dalam aspek keterbukaan dapat berdampak positif terhadap kerjasama tim, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sanmas dkk. (2023), yang mengatakan keterbukaan dalam komunikasi memungkinkan anggota tim untuk berbagi pemikiran dan perasaan mereka tanpa rasa takut akan dihakimi sehingga tim mampu untuk bekerjasama dengan baik.

Aspek empati dilakukan dengan penjelasan materi terkait empati dalam berkomunikasi dan pemberian video kecil terkait empati. Namun perlu dilakukan perubahan metode seperti menjelaskan tentang konsep atau teori yang mendasari sikap empati dan mengajarkan cara berempati dan juga perlu diberikan roleplay untuk mengajarkan cara mendengarkan keluhan dan masukan dari sesama (Aziz dkk. 2019). DeVito (2016), menjelaskan beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam empati ketika berkomunikasi yaitu: (1) Jelaskan bahwa dalam berkomunikasi mencoba untuk memahami, bukan mengevaluasi atau menghakimi, (2) Fokus dan pertahankan kontak mata juga postur tubuh yang penuh perhatian, (3) Refleksikan kembali perasaan yang sedang diungkapkan ketika berkomunikasi, (4) Jelaskan bahwa dalam berkomunikasi mampu memahami kedalaman perasaan seseorang. Sanmas dkk. (2023), juga mengatakan keterampilan empati memfasilitasi pemahaman yang lebih dalam tentang perspektif dan pengalaman rekan kerja.

Aspek *supportiveness* (dukungan) dilakukan dengan pemberian materi dan game tebak gerakan. Metode dalam aspek ini juga perlu diubah seperti menjelaskan tentang konsep atau teori yang mendasari sikap mendukung (*supportive*), pengertian sikap mendukung dan pentingnya sikap mendukung, juga akan diberikan permainan untuk memberikan pemahaman pada peserta bahwa komunikasi hanya akan bisa berjalan dan berhasil mencapai tujuan jika peserta komunitasnya memiliki visi dan tujuan yang samadansaling mendukung satu dengan yang lain (Aziz dkk. 2019). Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memberikan sikap dukungan ketika berkomunikasi menurut DeVito (2016) yaitu: (1) Ekspresikan kesediaan untuk mendengarkan dengan pikiran terbuka, (2) Mintalah pendapat orang lain dan berikan dukungan bahwa hal ini merupakan hal yang penting (3) Hindari menuduh atau menyalahkan (4) Hindari memberikan evaluasi negatif. Sanmas dkk. (2023) juga menjelaskan dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan kepercayaan dan keamanan emosional sehingga terbentuknya kerjasama tim yang baik.

Aspek *positiveness* (sikap positif) pada sesi ini dilakukan dengan cara pemberian materi terkait pentingnya memberikan sikap positif dalam berkomunikasi, anggota komunitas X juga diberikan kesempatan untuk saling memberikan sikap positif seperti memuji antar sesama. Namun dalam pelatihan ini juga perlu metode yang lebih efektif sebagaimana yang dilakukan oleh Aziz dkk. (2019), dimana dalam pelatihannya menjelaskan tentang konsep atau teori yang mendasari sikap positif, pengertian sikap positif dan pentingnya sikap positif dalam berkomunikasi dan cara berperilaku yang menunjukkan sikap positif. Pada sesi ini juga akan diberikan permainan *give me happiness* untuk memberikan pemahaman pada peserta bahwa dengan memberikan kata-kata positif bagi orang lain akan dapat membawa pengaruh positif bagi orang lain tersebut. DeVito (2016), mengungkapkan beberapa hal penting sikap positif

dalam berkomunikasi yakni: (1) Memuji orang lain, (2) Menerima dan menyetujui orang lain. Sikap positif dan terbuka terhadap komunikasi yang sedang berlangsung mendorong pertukaran ide dan solusi yang konstruktif dalam tim (Sanmas dkk. 2023).

Aspek equality (Kesetaraan) dilakukan dengan memberikan materi terkait pentingnya kesetaraan antar sesama dalam berkomunikasi dan anggota komunitas X juga diberikan kesempatan untuk menceritakan pengalaman mereka. Pada aspek ini diperlukan perhatian lebih lanjut terkait kesetaraan baik dalam pemberian materi ataupun game. Aziz dkk. (2019) dalam pelatihan komunikasi interpersonal menjelaskan konsep atau teori yang mendasari sikap kesetaraan serta mengajarkan perbedaan antara konfirmasi dan diskonfirmasi. Pada sesi ini juga diberikan role play untuk membantu peserta pelatihan memahami dan menumbuhkan rasa kesetaraan saat berinteraksi dengan orang lain. Pemahaman yang ditekankan dalam aspek ini adalah bahwa dalam berkomunikasi dengan orang lain, penampilan, perbedaan strata seperti kaya, miskin, dan jabatan tidak boleh menghalangi seseorang untuk memperlakukan orang lain secara setara. Dalam berkomunikasi, setiap orang harus memiliki perasaan setara dan menganggap diri mereka sama-sama berharga. Hal tersebut kembali dipertegas oleh DeVicto (2016) yang mengatakan dalam membangun kesetaraan dalam berkomunikasi, mestinya memerhatikan hal-hal seperti meminta daripada menuntut, hindari menyela, akui kontribusi orang lain dan peka terhadap budaya. Firdausi dkk. (2019) juga mengatakan anggota tim yang bisa menempatkan diri setara dengan lawan bicara dengan tidak membedakan status dan kekuasaan serta memiliki sikap toleransi terhadap perbedaan membuat kerjasama dalam tim lebih efektif dan terhindar dari konflik.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teamwork anggota komunitas X mengalami peningkatan yang tidak signifikan dan menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal yang diberikan kurang efektif dalam meningkatkan teamwork. Hal ini dapat disebabkan metode pelatihan yang kurang maksimal sehingga perlu dilakukan perubahan atau direvisi agar lebih efektif. Aspek-aspek komunikasi interpersonal seperti keterbukaan, empati, dukungan, sikap positif, dan kesetaraan harus lebih ditekankan dan disesuaikan dengan metode yang lebih cocok untuk meningkatkan kemampuan kerjasama antar anggota tim secara signifikan. Disarankan untuk penelitian selanjutnya perlu memerhatikan lebih detail terkait aspek-aspek dalam pelatihan komunikasi interpersonal termasuk metode-metode yang digunakan dalam pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, A., Sahra, A., & Budi S, N. F. (2019). 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>
- Barus, D. A. B., & Simatupang, M. (2024). *Psikologi kepemimpinan dan pengembangan karir*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Bastian, B., Simatupang, M., & Singadimedja, H. G. (2023). Pengaruh character strength terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan sales. *Psikologi Prima*, 6(2), 103-108.
- De Prada, E., Mareque, M., & Pino-Juste, M. (2022). Teamwork skills in higher education: is university training contributing to their mastery? *Psicologia: Reflexao e Critica*, 35(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s41155-022-00207-1>
- DeVito, A., J. (2016). *The Interpersonal Communication Book*. London. Pearson Education.
- Febrianti, I., Simatupang, M., & Wulandari, C. R. (2023). Pengaruh work-study conflict dan optimisme terhadap komitmen organisasi pada anggota ORMAWA di Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 21(2).
- Firdausi, A., Hartanti, M. T. S., & Nusantoro, E. (2019). Komunikasi Interpersonal Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Semarang. *Indonesian Journal of Guidance and Counseling: Theory and Application*, 5(1), 31–36.
- Hamdani, H., Simatupang, & Sadijah, N. A. (2023). Pengaruh learning agility terhadap innovative work behavior pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Penelitian, Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 4(3), 230-238

- Hemasti, R. A. G., Rahman, P. R. U., Rumanti, G. K., & Simatupang, M. (2023). Stres akademik ditinjau dari self-regulated learning dan student well-being pada siswa kelas X di SMKN 1 Karawang. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 4(1), 88-95.
- Ilham, M., Indiati, I., & Putro, H. E. (2022). Efektivitas Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkatkan Kerjasama Antar Remaja PM3 Dusun Mertoyudan Kabupaten Magelang. *Proceeding of The URECOL*, 182–186. <http://repository.urecol.org/index.php/proceeding/article/download/2050/2013>
- Kamila, L., Simatupang, M., & Singadimedja, H. G. (2023). Pengaruh sosial support dan self-esteem terhadap optimisme freshgraduate S-1 yang sedang mencari kerja. *Psikologi Prima*, 6(2), 86-92.
- Khademian, & Neshat, T. (2017). The Relationship between Interpersonal Communication Skills and Nursing Students' Attitudes toward Teamwork. *Sadra Medical Sciences Journal*, 5(2), 99-110.
- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenzu. *Prosiding: FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, 1(6), 498–507.
- Manning, J. (2020). Interpersonal Communication Jimmie Manning, University of Nevada. The SAGE International Encyclopedia of Mass Media and Society, February, 1–5.
- Manusov, V., Worthington, D. & Bodie, G. (2020). Interpersonal Communication. *ReasearchGate*. 103-119
- Najuti, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2). <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>
- Phulpoto, N. H. (2023). Teamwork and its Impact on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction: a Comprehensive Study of Services Sector of Pakistan. *Journal on Innovation and Sustainability RISUS*, 14(3), 21–31.
- Robbins, S., P. & Judge, T., A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey. Pearson Education.
- Safitri, A., & Fitriyana, N. (2021). Peran Komunikasi Interpersonal terhadap Kerjasama Team Mahasiswa Kkn. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 4(2), 101–106. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i2.1528>
- Sanmas, M., Qadir, A., Laili, I., Muhammadiyah Papua, U., & YAPIS Papua, U. (2023). LITERATUS literature for social impact and cultural studies The Role of Interpersonal Communication in Enhancing Teamwork Effectiveness in the Digital Era. *Literatus*, 5(2), 413–419. <http://journal.neolectura.com/index.php/Literatus>
- Sari, R. A., Murwaningsih, T., & Rapih, S. (2019). Pengaruh Teamwor dan Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3(2), 50–57.
- Schmutz, J. B., Meier, L. L., & Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: A systematic review and meta-analysis. *BMJ Open*, 9(9), 1–16. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-028280>
- Simatupang, M. (2022). Passion for teaching sebagai moderator terhadap pemberian kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer di Karawang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 20(01), 17-25.
- Simatupang, M., Barus, D. A., Tyas, D. M., Pertiwi, A., Minarsih, Y., & Nei, F. (2023). Efektivitas pelatihan business plan terhadap pengambilan keputusan berwirausaha pada calon entrepreneur. *Jurnal Reviwe Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 1667-1674.
- Simatupang, M. (2022). The role of optimism and agility towards readiness to change in implementing Merdeka Belajar Kampus Merdeka. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 14(2), 123-131.
- Simatupang, M. (2023). Pengaruh knoledge sharing behavior terhadap innovative work behavior pada guru PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(6), 8035-8040.

- Setiawan, A. A. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(3), 410–417. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i3.4657>
- Solomon, Denise & Theiss, Jennifer. (2013). *Interpersonal Communication: Putting Theory into Practice*. New York. Taylor & Francis
- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92. <https://jurnal.fisaresearch.or.id/index.php/salman/issue/archive>
- Wujayanti, W., Y., Irawan, P., R., & Saputro, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kerjasama Team Pada PT. Teguh Anugrah Rejeki Bekasi. *Innovate: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2244-2252.