

**HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL DENGAN
KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN
OPERASIONAL PT. BANK RAKYAT INDONESIA
(PERSERO) Tbk, CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN**

SKRIPSI

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

Diajukan oleh

Jenny Aurelia Miftahul Siregar

178600213



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 17/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)17/6/22

SKRIPSI

HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL DENGAN KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh
Jenny Aurelia Miftahul Siregar
17.860.0213

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 24 Maret 2022
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



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

Ketua



(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A)

Sekretaris



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu



(Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 24 Maret 2022

Kepala Bagian
BAGIAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
INDONESIA
(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Hasantuddin, Ph.D)



LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jenny Aurelia Miftahul Siregar
NIM : 17.860.0213
Tahun Terdaftar : 2022
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi

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

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

Medan, 24 Maret 2022



Jenny Aurelia Miftahul Siregar
178600213

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Jenny Aurelia Miftahul Siregar
NIM : 17.860.0213
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 24 Maret 2022

Yang Menyatakan



(Jenny Aurelia Miftahul Siregar)

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN ORGANISASIONAL DENGAN
KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK, CABANG ISKANDAR MUDA
MEDAN.**

ABSTRAK

Jenny Aurelia Miftahul Siregar

17.860.0213

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan dukungan organisasional dengan kerjasama tim yang terjadi pada karyawan di bagian operasional PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan. Berdasarkan tinjauan teoritis maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif dukungan organisasional dengan kerjasama tim. Dengan asumsi semakin tinggi dukungan organisasional maka kerjasama tim semakin tinggi, sebaliknya jika semakin rendah dukungan organisasional maka kerjasama tim semakin rendah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian operasional di PT. Bank Rakyat Indonesia sebanyak 35 karyawan dan sampel diambil menggunakan metode pengumpulan data *total sampling* dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penyebaran skala dukungan organisasional dengan kerjasama tim menggunakan *skala Likert* dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Korelasi Product Moment*. Berdasarkan analisis perolehan hasil menunjukkan nilai signifikan $p = 0,000 < 0,05$ dan koefisien korelasi sebesar $(r_{xy}) = 0,643$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Dukungan Organisasional, Kerjasama Tim

**CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL SUPPORT WITH
TEAMWORK ON OPERATIONAL EMPLOYEES OF PT. BANK
RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK, CABANG ISKANDAR MUDA
MEDAN.**

ABSTRACT

Jenny Aurelia Miftahul Siregar

17.860.0213

This study aims to find the correlation between the organizational support and teamwork which occurred on operational section employees' of the PR Bank Rakyat Indonesia Tbk, Iskandar Muda Medan. Based on the theoretical review, the proposed hypothesis for this study was a positive correlation between organizational support and teamwork. By assuming that the higher Organizational support, the higher Teamwork. Otherwise, lower Organizational support means lower Teamwork. The population in this study were all of the operational section employees at PT Bank Rakyat Indonesia. There were 35 employees, which were taken as the sample. Total sampling is the data collection method for this study, with the amount of the sample as many as the population. A quantitative method is used for this study. Skala Likert was used for the scala distribution of organizational support and teamwork. "Korelasi produk momen" was used as the analysis method in this study. The analysis of the acquisition result shows there was a significant value of $p = 0.000 < 0.05$ and a correlation coefficient of $r_{xy} = 0.643$, which means that the proposed hypothesis for this study is accepted.

Kata Kunci: Organizational Support, Team Work

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada peneliti, sampai saat ini peneliti masih diberi kesehatan dan semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat beserta salam tidak lupa pula peneliti hadiahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa risalahnya kepada umat manusia.

Skripsi yang berjudul "**Hubungan antara dukungan organisasional dengan kerjasama tim pada karyawan bagian operasional di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan.**" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Kepala Yayasan Haji Agus Salim Siregar Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc Rektor Universitas Medan Area.
3. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing peneliti yang dengan sabar memberikan bimbingan dan arahan dalam proses peneliti menyelesaikan skripsi ini dari awal hingga selesai.
5. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang memberikan saran dan masukan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan organisasi sekaligus dosen sekretaris yang juga memberikan saran dan membantu peneliti dalam merangkum setiap kekurangan dari skripsi ini.

7. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang peneliti hormati dan senantiasa membagikan ilmunya kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Pihak PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan dan Seluruh Karyawan bagian operasional di PT.Bank Rakyat Indonesia yang telah mau meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mengisi angket yang peneliti bagikan.
9. Ibunda tercinta Dahliana yang tidak pernah lepas mendoakan dan memberikan dukungannya kepada peneliti.
10. Ayahanda tercinta Saidi Siregar yang selalu senantiasa mendoakan peneliti dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Adik tercinta Septi Annisa dan Nenek tersayang yang selalu mau membantu peneliti dalam banyak hal, memberikan semangat dan mengingatkan peneliti untuk tidak putus asa menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Teman-teman seperjuangan yang selalu saling memberikan semangat, membantu satu sama lain ketika kesulitan, dan saling mengajak untuk segera mengerjakan tugas akhir ini.
13. Kepada semua orang baik yang telah terlibat dalam membantu peneliti menyelesaikan tugas akhir ini dan tidak dapat peneliti sebutkan semuanya.

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iii
KATA PENGANTAR	vi
RIWAYAT HIDUP.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
1. Manfaat teoritis.....	10
2. Manfaat praktis.....	10
TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Kerjasama Tim.....	11
1. Pengertian kerjasama tim	11
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim	12

3. Ciri-ciri Kerjasama Tim	15
4. Aspek-aspek kerjasama tim	16
5. Tahap perkembangan kerjasama tim	18
B. Dukungan Organisasional	19
1. Pengertian Dukungan Organisasional	19
2. Dimensi-Dimensi dukungan organisasional	20
3. Indikator dukungan organisasional	22
C. Hubungan Dukungan Organisasional dengan Kerjasama Tim	23
D. Kerangka Konseptual	24
E. Hipotesis	25
BAB III	26
METODOLOGI PENELITIAN	26
A. Tipe Penelitian	26
B. Identifikasi Variabel Penelitian	26
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	26
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	27
E. Metode Pengumpulan Data	28
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	30
G. Metode Analisis Data	31
1. Uji Normalitas	32
2. Uji Linearitas	32
BAB IV	33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
A. Orientasi Kancan Penelitian	33
B. Persiapan Penelitian	37
C. Pelaksanaan Penelitian	42
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	47
E. Pembahasan	52
SIMPULAN DAN SARAN	56
A. Simpulan	56

B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN.....	61

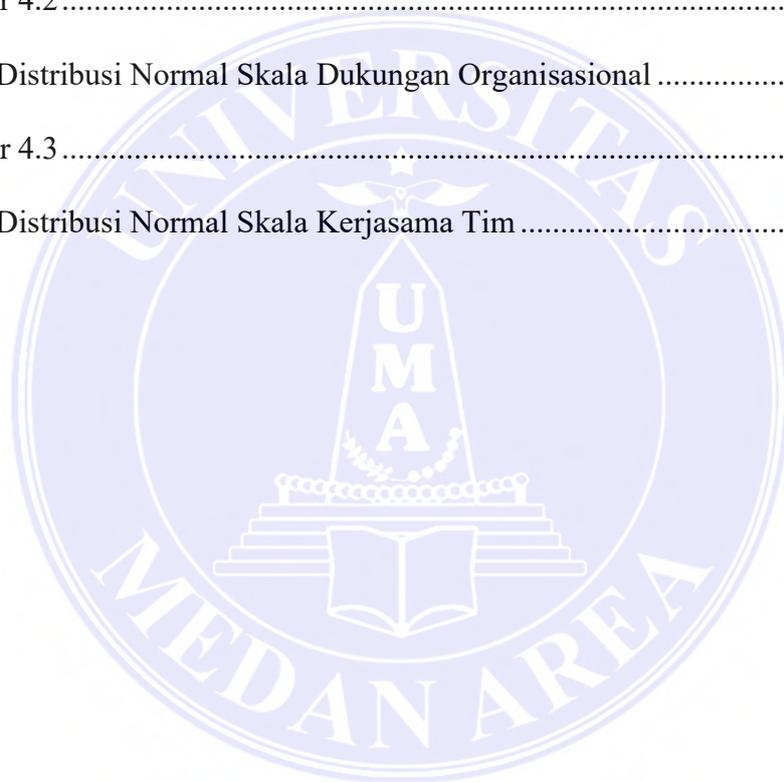


DAFTAR TABEL

Tabel I.1	5
Hasil Kuesioner Blockage Karyawan BRI.....	5
Tabel 4.1.....	39
Distribusi Penyebaran Skala Dukungan Organisasional sebelum Uji Coba.....	39
Tabel 4.2.....	41
Distribusi Penyebaran Aitem Skala Kerjasama Tim sebelum Uji Coba.....	41
Tabel 4.3.....	44
Distribusi Butir Skala Dukungan Organisasional setelah Uji Coba	44
Tabel 4.4.....	46
Distribusi Butir Skala Kerjasama Tim setelah Uji Coba	46
Tabel 4.5.....	47
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	47
Tabel 4.6.....	48
Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	48
Tabel 4.7.....	49
Analisa Korelasi <i>Product Moment</i>	49
Tabel 4.8.....	52
Hasil Perbandingan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	24
Kerangka Konseptual	24
Gambar 4.1	36
Struktur Organisasi Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda.....	36
Gambar 4.2	51
Kurva Distribusi Normal Skala Dukungan Organisasional	51
Gambar 4.3	51
Kurva Distribusi Normal Skala Kerjasama Tim	51



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	62
ALAT UKUR PENELITIAN	62
LAMPIRAN B	70
DISTRIBUTOR SKOR SKALA DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KERJASAMA TIM	70
LAMPIRAN C	74
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ITEM SKALA DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KERJASAMA TIM	74
LAMPIRAN D	80
HASIL UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS ITEM SKALA DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KERJASAMA TIM	80
LAMPIRAN E	82
HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT ITEM SKALA DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KERJASAMA TIM	82
LAMPIRAN F	84
KUESIONER BLOCKAGE	84
LAMPIRAN G	89
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara umum organisasi atau perusahaan adalah suatu lembaga yang bersifat formal, memiliki susunan struktur yang jelas, memiliki tujuan dan manfaat yang relevan. Organisasi tidak selamanya dapat berjalan dengan efektif, karena akan ada faktor yang mempengaruhi didalamnya. Organisasi pada dasarnya terdiri dari kemampuan sekumpulan individu yang memiliki keunikannya masing-masing. Tetapi, menurut faktanya orang yang bekerja sendiri cenderung kurang memiliki kemampuan dan kapasitas untuk mencapai tujuan organisasi. Namun itu dapat diatasi dengan menyatukan beberapa individu agar menghasilkan keunggulan yang dapat memenuhi kapasitas bagi organisasi mencapai tujuannya.

Dalam setiap organisasi akan ada suatu peristiwa yang akan mempengaruhi tujuan dari perusahaan tersebut. Suatu peristiwa yang unik muncul dalam organisasi kemudian dapat diamati dan diteliti disebut sebagai fenomena. Fenomena masalah yang terjadi dalam sebuah organisasi sering menimbulkan dampak buruk bagi tujuan organisasi. Salah satunya jika rendahnya kerja sama yang terjadi maka pekerjaan akan menjadi tidak seimbang dan tidak maksimal. Akibatnya menghambat organisasi untuk mencapai hasil yang efektif.

Keberhasilan sebuah organisasi dengan berskala besar ataupun berskala kecil tidak hanya dapat ditetapkan berdasarkan sumber daya alam yang ada. Tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang memiliki peran

untuk perencana, pelaksana serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Bukit, 2017). Setiap manusia memiliki keunikan masing-masing. Oleh karena itu manusia harus diperlakukan dengan cara yang tepat dan seutuhnya agar dapat mengikuti pekerjaan, aturan dan perintah yang ada dari organisasi dan tidak merugikan pihak manapun. Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi sendiri, tanpa SDM yang baik maka organisasi tidak akan mungkin bekerja dengan optimal. Oleh karena itu SDM yang ada harus dimanfaatkan dengan bijak oleh organisasi.

Namun dalam sebuah organisasi akan memiliki hambatan masalah yang dapat bersangkutan dengan karyawan. Salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan di dalam organisasi adalah kerjasama tim. Kerjasama tim tidak hanya sekedar menggabungkan beberapa karyawan menjadi sebuah kelompok tetapi juga memiliki sebuah tujuan agar dapat mengerjakan sebuah pekerjaan dengan maksimal. Namun kenyataannya mereka hanya sekedar bekerja berdampingan, tanpa menunjukkan adanya kerja sama yang terjalin dan dorongan untuk menciptakan sebuah hasil yang maksimal.

Menurut Dejanaz (2006) kerjasama tim adalah sebagai kumpulan individu yang saling membantu dan mendukung serta bertanggung jawab untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam tim. Sedangkan menurut Burn (Octarina, 2012) sebuah tim dikatakan efektif apabila tim kerja yang setiap anggotanya saling berkontribusi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim.

Kerjasama tim dapat dikatakan efektif apabila setiap strukturnya memiliki satu tujuan yang sama sehingga dapat fokus dan saling mendukung untuk mencapai tujuan. Karyawan akan merasa puas karena mendapatkan dukungan yang kuat dari perusahaan. Dukungan itu seperti mendapatkan pelatihan pengembangan kerjasama tim, hasil kerja keras dalam tim dihargai, saling peduli antar anggota tim, saling berbagi ilmu yang didapatkan kepada rekan yang lain, dan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sehingga hal itu membuat karyawan merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasinya untuk memberikan hasil yang maksimal.

Manfaat kerjasama tim yaitu dorongan dengan energi positif bagi setiap anggota yang termasuk di dalam kelompok. Sehingga tanpa adanya kerjasama yang baik maka akan sulit mendapatkan ide-ide yang cemerlang (Aziz, 2019) Dengan kerjasama yang baik maka karyawan akan saling mengisi kekurangan satu sama lain, saling memotivasi, saling mengandalkan, saling membantu tugas kerja, dan setiap individu dapat lebih banyak mencapai hal baru. Sehingga apabila tim mampu bekerja sama dengan baik maka akan memberikan hasil dan kepuasan yang tinggi.

Tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha besar, pendapat, keterampilan, hingga pengalaman, tentunya membuat karyawan kesulitan dalam mengerjakannya secara individu sehingga membutuhkan bantuan dari individu lainnya. Oleh sebab itu jika karyawan dapat bekerja sama dalam tim dengan efektif maka pekerjaan akan menjadi lebih ringan, lebih mudah untuk mencapai target, memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar sehingga berusaha

mengerjakan pekerjaan dengan tekun. Namun jika kerjasama tim sangat rendah maka akan menambah kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan karena karyawan tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja.

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

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti di salah satu kantor cabangnya yaitu kantor cabang Bank Rakyat Indonesia yang terletak di jalan Iskandar Muda Medan, dimana kantor cabang tersebut memiliki persentase pelayanan atau pengunjung yang besar pada jam operasionalnya, sehingga peneliti tertarik untuk melihat dan meneliti permasalahan yang terjadi. Pada keperluan survey awal, peneliti telah memberikan kuesioner *blockage* yang berisikan permasalahan-permasalahan yang sering terjadi dalam organisasi dan telah diberikan kepada 5 orang karyawan bagian operasional. Kuesioner *blockage* yang digunakan berdasarkan hasil dari *Unblocking Organizational Questionnaire* (UOQ) yang diadaptasi oleh Dave Francis dan Mike Woodcock (1994), dimana teori yang dipakai untuk mengembangkan kuesioner ini mengarah pada hambatan-hambatan umum yang dijumpai oleh organisasi berdasarkan hasil penelitian mereka. Masing-masing topik masalah diuraikan ke dalam 10 pernyataan.

Responden diminta untuk memilih pernyataan mana yang menggambarkan situasi permasalahan ditempat mereka bekerja dengan respon setuju atau tidak setuju. Kemudian skor dijumlahkan sehingga skor tertinggi menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan organisasi memiliki permasalahan tersebut. Berdasarkan dari hasil survey yang dilakukan peneliti diawal dengan memberikan kuesioner *blockage* pada tanggal 09 November 2020 kepada 5 orang karyawan bagian operasional ditemukan bahwa terdapat beberapa fenomena masalah yang dapat diangkat oleh peneliti, seperti pada tabel I.1 dibawah:

Tabel I.1
Hasil Kuesioner Blockage Karyawan BRI

	Masalah Organisasi Yang Diukur	Skor
A	Tujuan yang Kurang Jelas	74
B	Nilai yang Kurang Jelas	64
C	Filosofi Manajemen yang Tidak Sesuai	80
D	Kurangnya Pengembangan Manajemen	60
E	Struktur Organisasi yang Tidak Jelas	86
F	Kontrol yang Tidak Adekuat	70
G	Rekrutmen yang Tidak Adekuat	76
H	Imbalan yang Kurang Adil	70
I	Kurangnya Pelatihan	78
J	Stagnasi Pribadi	86
K	Komunikasi yang Tidak Adekuat	76
L	Kerjasama Tim yang Rendah	88
M	Motivasi yang Rendah	74
N	Kreativitas yang Rendah	102

Hasil yang didapatkan menyatakan bahwa salah satu skor tertingginya adalah Kerjasama Tim yang rendah dengan perolehan nilai 88 yang artinya kemampuan kerjasama tim pada karyawan bagian operasional di BRI Cabang Iskandar Muda Medan masih belum optimal. Kemajuan suatu perusahaan tidak lepas dari kerjasama yang dilakukan pada bagian operasional tersebut.

Posisi-posisi pada bagian operasional BRI Cabang Iskandar Muda seperti manager dan asisten manager, *supervisor*, petugas administrasi, petugas devisa, *customer service*, petugas TKK, *teller*, *payment point*, logistik, SDM, IT, ADK consumer, ADK komersial, *security*, dan *cleaning service* memiliki posisi dan tugas yang berbeda-beda namun tetap berada pada satu struktur operasional, sehingga antar karyawan dibutuhkan kerjasama tim yang baik dan saling berinteraksi agar terlaksananya fungsi operasional dengan baik.

Fenomena yang didapatkan dari lokasi penelitian ini adalah setiap karyawan dalam perusahaan masih bekerja dalam lingkungan masing-masing terutama dalam bagiannya dan sering kali ilmu atau informasi yang didapatkan masih kurang tersampaikan dengan baik serta merata di dalam satu bagian. Fenomena-fenomena yang ada sebelumnya didukung oleh wawancara yang telah dilakukan pada salah satu karyawan bagian operasional:

“Kalau karyawan disini kerjanya masih sama tugas masing-masing aja, apalagi kalau udah mulai sibuk audit akhir bulan itu uda mulai gak bisa diganggu lagi. Gak semua karyawan disini mau saling membantu rekannya, terkadang ada yang cuek dan cuma jawab “iya iya” tapi gak ada respon. Jadi kalau menurut saya untuk kekompakkan atau kerjasamanya masih kurangnya, karna mungkin penganut peduli tugas masing-masing ya jadi kalau rekannya se tim lagi kesulitan ya cari jalan keluar sendiri.” (wawancara personal, 18 Desember 2020)

“Disinikan ada bagian masing-masing, meskipun dalam bagian itu butuh kerjasama tapi kalau udah masuk waktu kerja ya semua mengerjakan job desc nya sendiri. Terkadang juga kalau ada informasi dari atas tuh lama sampainya ke karyawan, jadi saya rasa untuk kerjasamanya masih kurang meskipun gak semuanya seperti itu. Kalau masalah gimana kreativitas, disini memang gak ada dituntut untuk kreatif ya, jadi menurut saya itu tergantung dari individunya sendiri.” (wawancara personal, 18 Desember 2020).

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada organisasi tersebut merasa kerjasama didalam organisasinya masih kurang optimal dan berfokus pada diri sendiri. Dengan adanya hasil tersebut memperkuat peneliti untuk mengambil variabel permasalahan yang akan diteliti berdasarkan dengan fenomena yang terjadi dalam organisasi yaitu kerjasama tim yang rendah.

Menurut Levi & Slem (1995) faktor yang mempengaruhi kerjasama tim adalah evaluasi dan penghargaan, hubungan sosial, karakteristik tugas, dukungan organisasi, dan pemimpin. Sedangkan menurut Dejanaz (2006) kerjasama tim dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: tujuan yang jelas, struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung, dukungan organisasi yang kuat, dan hubungan internal yang positif. Dengan demikian berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim yaitu dukungan organisasional.

Dukungan organisasional digambarkan dengan sikap peduli perusahaan kepada karyawan melalui pemberian penghargaan dari perusahaan atas kontribusi yang diberikan karyawan. Hal itu terkait kepedulian organisasi dari setiap aspirasi yang diberikan oleh karyawan, kepedulian atas masalah yang ada dengan memberikan bantuan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, hingga kepedulian terhadap peningkatan kerja melalui penghargaan atas kontribusi yang diberikan (Metria & Riana, 2018)

Dukungan organisasional menurut Robbins (2001) adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar

organisasi dapat menyesuaikan diri. Menurut Setiawan (2012) dukungan organisasional menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Sedangkan menurut Mathis (2001) menyatakan dukungan organisasional sebagai dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

Dukungan organisasional memiliki ciri-ciri yang menjadikan tolak ukur peneliti dalam menilai *feedback* yang diberikan perusahaan pada karyawan, sebagai berikut: yaitu organisasi menghargai kontribusi karyawan, organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan, organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan, organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi peduli akan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan, dan organisasi merasa bangga atas keberhasilan yang diraih oleh karyawan dalam bekerja (Aswin & Rahyuda, 2017).

Berdasarkan fenomena masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian agar membuktikan adanya hubungan positif antara kedua variabel yaitu dukungan organisasional dengan kerjasama tim, dengan judul penelitian: **Hubungan antara dukungan organisasional dengan kerjasama tim pada karyawan bagian operasional di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil *blockage* yang diberikan kepada beberapa karyawan bagian operasional di Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan. Maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah bahwa rendahnya kerjasama tim menjadikan seringnya muncul permasalahan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Identifikasi masalah yang ditemukan sebagai berikut: kerjasama tim kurang baik dalam menyelesaikan permasalahan bersama, kurang bisa menyikapi kompetisi dengan benar sehingga persepsi adanya kompetisi justru memberikan dampak negatif terhadap kerjasama tim, kurangnya kepedulian saling membantu antar rekan kerja, dan karyawan merasa kerjasama mereka kurang dihargai oleh perusahaan. Demikian pula hal itu dapat berimbas pada hasil atau tujuan yang ingin dicapai organisasi atau perusahaan.

C. Batasan Masalah

Mempertimbangkan banyaknya karyawan, waktu dan kemampuan yang peneliti miliki maka berdasarkan masalah yang teridentifikasi peneliti mencoba membatasi masalah hanya pada dukungan organisasional dan kerjasama tim di lokasi penelitian Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan pada karyawan bagian operasional yang berjumlah 35 karyawan.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu: Apakah ada hubungan antara dukungan organisasional dengan kerjasama tim pada karyawan bagian operasional di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara dukungan organisasional dengan kerjasama tim pada karyawan di bagian operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan.

F. Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat teoritis

Manfaat Teoritis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi serta dapat menambah teori-teori mengenai dukungan organisasional dengan kerjasama tim.

2. Manfaat praktis

Manfaat Praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk perusahaan mengenai dukungan organisasional dengan kerjasama tim pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kerja sama tim dengan memberikan dukungan kepada karyawan dan menghargai karyawan yang telah bekerja keras agar tercapainya tujuan oleh perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerjasama Tim

1. Pengertian kerjasama tim

Dalam sebuah organisasi kerjasama yang baik merupakan hal yang paling dibutuhkan oleh perusahaan. Memiliki kemampuan kerjasama tim yang dibentuk akan memberikan hasil yang diharapkan sehingga mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Peran dan tugas tentunya akan menjadi lebih mudah jika kerjasama tim yang ada berjalan efektif.

Menurut Dejanaz (2006) kerjasama tim adalah sebagai kumpulan individu yang saling membantu dan mendukung serta bertanggungjawab untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam tim. Menurut Robbins (2011) kerjasama tim adalah beberapa perilaku anggota atau orang-orang dalam suatu organisasi yang tidak sama, yang secara teoritis tidak rumit, tetapi sangat sulit diterapkan dalam kenyataan sehari-harinya. Sedangkan menurut Bachtiar (2004) kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama. Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah individu yang bekerja dalam kelompok dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang berbeda yang telah bergabung dan saling berhubungan untuk menghasilkan suatu kinerja dan mencapai satu tujuan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim

Menurut Levi dan Slem (1995) faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama yaitu sebagai berikut:

a. Evaluasi dan penghargaan

Tim butuh keadilan evaluasi, evaluasi harus berkenaan dengan sumbangan mereka untuk tim, dan harus diberi penghargaan ketika tim sukses.

b. Hubungan sosial

Tim butuh pelatihan dalam keterampilan sosial sehingga mereka bisa memecahkan fungsi dan konflik internal dengan tenang.

c. Dukungan organisasi

Management, sistem organisasi, dan budaya organisasi harus mendukung kegunaan tim.

d. Karakteristik tugas

Tim perlu tujuan dan arah yang jelas, tugas yang tepat untuk teamwork, dan kerja yang menantang dan penting.

e. Pemimpin

Pemimpin butuh untuk memfasilitasi interaksi tim dan menyediakan bantuan untuk tim ketika terjadi masalah.

Menurut Dejanaz (2006) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim sebagai berikut:

a. Tujuan

Kurang jelasnya tujuan dari suatu kumpulan kerja biasanya menjadi penyebab utama kegagalan kelompok. Saat tujuan kelompok dikatakan dengan jelas

pada masing-masing anggota, maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di waktu sulit.

b. Struktur tim atau kelompok kerja yang saling mendukung

Untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun tim/kelompok mesti memberikan perhatian kepada kelompok, peran anggota tim, tanggungjawab dan tingkat keterampilan anggota, stabilitas dan besar kecilnya suatu kumpulan serta peran kepemimpinan dalam tim/kelompok.

c. Dukungan organisasi yang kuat

Salah satu urusan yang dapat mengakibatkan kegagalan ialah kurangnya dukungan secara organisasi terhadap anggota. Dukungan dalam format pelatihan, pemantauan kerja dan diskusi secara rutin ialah bentuk dukungan yang dibutuhkan dalam kondisi kerja kelompok. Dukungan organisasi ini memastikan bahwa masing-masing anggota bisa dengan bebas mengeksplorasi kemampuannya dalam memajukan kumpulan secara terkoordinasi, tanpa mengakibatkan hambatan-hambatan yang terlampau berarti. Dengan adanya dukungan terhadap karyawan akan mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja, bersikap, dan berperilaku.

d. Hubungan internal yang positif

Banyak kendala serta kelemahan anggota dalam tim yang dapat mengakibatkan ketegangan dalam hubungan dan hadir kepermukaan sebagai sikap yang buruk, kurang percaya dan perebutan kekuasaan. Maka hubungan internal yang positif sangat mempengaruhi keefektifan suatu tim.

Adapun menurut Huszczo (Stott & Walker,1995) faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu:

a. Tujuan.

Tim harus memiliki tujuan yang jelas dan berhubungan dengan organisasi paling luas. Hal ini juga harus menjadi komitmen dari para anggota agar dapat bekerjasama yang sesuai arah dengan tim.

b. Bakat.

Tim harus memiliki bakat dan keterampilan yang melengkapinya untuk tugas. Karena tim akan membutuhkan ide dan kemampuan yang cemerlang dalam membuat suatu keputusan. Hal ini harus menjadi dorongan anggota untuk perkembangan selanjutnya.

c. Tugas.

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

d. Pelaksanaan.

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

e. Hubungan Interpersonal.

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lain, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung

satu sama lain. Mereka harus menunjukkan perhatian sehingga level keterampilan semakin tinggi.

f. Penguatan.

Sistem penguatan yang efektif dibutuhkan untuk peningkatan teamwork. Pada level personal, apresiasi harus tegas, dan ini sangat penting untuk pembentukan perilaku tim. Organisasi merupakan yang bertanggungjawab dalam penguatan ini.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa dukungan organisasional, penghargaan, hubungan sosial, pemimpin, tujuan yang jelas, hubungan internal, hubungan interpersonal, dan penguatan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim. Keberhasilan pada kerjasama tim mempengaruhi keberhasilan pada suatu perusahaan atau organisasi.

3. Ciri-ciri Kerjasama Tim

Adapun ciri-ciri kerjasama tim menurut Davis (Hidayat, 2019) adalah sebagai berikut:

a. Tujuan yang sama

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

b. *Antusiasme*

Anggota tim tidak merasa takut untuk mengeluarkan pendapatnya, mereka diberikan kesempatan untuk bisa menunjukkan pemikiran mereka sehingga

kontribusi dan juga keterlibatannya di dalam organisasi bisa menjadi lebih optimal.

c. Peran dan tanggung jawab yang jelas

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

d. Komunikasi yang efektif

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

e. *Resolusi konflik*

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

f. *Share power* (pembagian kekuasaan)

Setiap anggota tim perlu untuk diberikan kesempatan dalam menjadi pemimpin agar dapat menunjukkan kemampuan dan potensi yang dimiliki serta menciptakan rasa tanggung jawab saat mencapai tujuan yang ingin dicapai.

4. Aspek-aspek kerjasama tim

Menurut Huszczo (Stott & Walker,1995) aspek-aspek kerjasama yang harus ada di dalam suatu team yaitu:

a. Tujuan

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

b. Bakat

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

c. Tugas

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

d. Pelaksanaan

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

e. Hubungan Interpersonal

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

f. Penguatan

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

g. Hubungan Eksternal

Pembentukan hubungan eksternal dengan lingkungan eksternal harus ada, dan juga harus menjadi hubungan yang sehat dengan unit lain dalam organisasi itu

sendiri. Team juga perlu untuk meninjau lingkungan tersebut untuk mengenali yang menyangkut ancaman dan kesempatan.

5. Tahap perkembangan kerjasama tim

Hal yang sangat mendasar dalam mewujudkan keutuhan sebuah team agar dapat berkinerja dan berdaya guna adalah dengan melakukan perancangan team yang baik. Pentingnya perancangan team yang baik diuraikan Griffin (Rosnaini, 2017) dengan membagi ke dalam 4 (empat) tahap perkembangan kerjasama tim, yaitu:

1. *Forming* (pembentukan), adalah tahapan di mana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu team tanpa adanya rasa paksaan. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapatan dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup. Kelompok cenderung belum dapat memilih pemimpin (kecuali team yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu).
2. *Storming* (merebut hati), adalah tahapan dimana kekacauan mulai timbul di dalam team. Pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah-masalah pribadi, semua bersih keras dengan pendapat masing-masing. Komunikasi yang terjadi sangat sedikit karena masing-masing orang tidak mau lagi menjadi pendengar.

3. *Norming* (pengaturan norma), adalah tahapan dimana individu-individu dan sub-group yang ada dalam team mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari team tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerjasama sudah mulai timbul dan sudah mulai berdampak positif bagi anggota.
4. *Performing* (melaksanakan), adalah tahapan dimana team sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahap ini keberhasilan team akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan dan dilihat dari hasil yang telah didapatkan untuk organisasi atau perusahaan.

B. Dukungan Organisasional

1. Pengertian Dukungan Organisasional

Menurut Setiawan (2012) dukungan organisasional menjelaskan interaksi individu dengan organisasi yang secara khusus mempelajari bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya. Dukungan organisasional yang dirasakan didefinisi sebagai persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan mereka. Dukungan organisasional adalah penilaian karyawan terhadap organisasinya sejauh mana organisasi tempatnya bekerja menghargai kontribusi kinerja, sejauh mana kesesuaian terhadap imbalan/penghargaan yang diberikan, serta sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Menurut Robbins (2001) dukungan organisasional adalah dimana organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah agar

organisasi dapat menyesuaikan diri. Menurut Mathis (2001) dukungan organisasional sebagai dukungan yang diberikan organisasi kepada pegawai berupa pelatihan, peralatan, harapan-harapan dan tim kerja yang produktif.

Dukungan organisasional adalah usaha atau upaya yang diberikan oleh organisasi berupa kepercayaan, perhatian, dan penghargaan pada kontribusi karyawannya, agar mereka merasa mendapatkan dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja sama yang efektif antar karyawan.

2. Dimensi-Dimensi dukungan organisasional

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), terdapat 3 dimensi yang membentuk dukungan organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Keadilan (*Fairness*)

Keadilan menyangkut prosedural yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan. Keadilan dalam memberikan keputusan mengenai distribusi sumber daya harus memiliki dampak kumulatif yang kuat pada dukungan organisasi yang dirasakan dengan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Keadilan dibagi menjadi struktural dan sosial. Struktural melibatkan aturan dan kebijakan formal mengenai keputusan yang mempengaruhi karyawan, sedangkan sosial termasuk memperlakukan karyawan dengan hormat dan bermartabat.

b. Dukungan Atasan (*Supervisor Support*)

Karyawan membentuk persepsi mengenai penilaian mereka tentang organisasi dengan memandang sejauh mana atasan menghargai kontribusi mereka dan peduli kesejahteraan mereka. Karyawan melihat setiap tindakan

dan perilaku atasan mereka sebagai petunjuk yang menandakan adanya dukungan organisasi karena atasan bertindak sebagai agen organisasi yang memiliki tanggung jawab mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan.

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan harus memenuhi kebutuhan sosial dan emosional karyawan. Mengenai lingkungan tempat bekerja secara fisik maupun non-fisik. Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan adalah gaji, pengakuan, promosi, keamanan kerja, dan pelatihan.

Sedangkan menurut Aselage dan Eisenberg (Hikmah, 2017) mengemukakan empat dimensi dari dukungan organisasional, yaitu:

a. Kepedulian organisasi

Aspek ini menggambarkan kepedulian organisasi kepada kesejahteraan karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena, setiap pengalaman positif karyawan yang ditimbulkan oleh organisasi akan membuat karyawan merasa untuk perlu membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

b. Nilai kontribusi karyawan

Aspek ini menggambarkan bahwa organisasi menjunjung tinggi sikap untuk menghargai setiap usaha dan kontribusi yang karyawan berikan kepada organisasi.

c. Kebutuhan sosio-ekonomi

Aspek ini menggambarkan bahwa organisasi akan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik,

sehingga karyawan dapat mengeksplorasi kemampuannya dan menunjukkan performa kerja terbaik.

d. Kesiediaan organisasi untuk membantu

Aspek ini menggambarkan tentang kecenderungan organisasi untuk memberikan bantuan jika karyawan memerlukan bantuan, baik itu dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

3. Indikator dukungan organisasional

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), Terdapat delapan poin indikator yang dapat digunakan untuk mengukur dukungan organisasional, yaitu:

- a. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.
- b. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
- c. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
- d. Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan.
- e. Organisasi menegur karyawan jika tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
- f. Organisasi peduli akan kepuasan karyawan.
- g. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
- h. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Sedangkan menurut Paille (2010), terdapat indikator yang bisa digunakan untuk mengukur dukungan organisasional, sebagai berikut:

- a. Organisasi mengapresiasi kontribusi karyawan.
- b. Organisasi mau mempertimbangkan aspirasi karyawan.
- c. Organisasi mempertimbangkan nilai-nilai yang dimiliki karyawan.
- d. Organisasi benar-benar peduli terhadap hal baik yang dilakukan karyawan.

- e. Organisasi bangga dengan prestasi yang karyawan miliki.
- f. Organisasi peduli akan kesejahteraan karyawan.

C. Hubungan Dukungan Organisasional dengan Kerjasama Tim

Untuk membangun kerjasama yang baik antar karyawan, salah satu yang diperlukan adalah dukungan yang diberikan organisasi kepada karyawannya. Dukungan organisasional merupakan sejauh mana perusahaan menghargai dan memberi penghormatan atas kontribusi karyawan dan peduli tentang kesejahteraan karyawannya.

Hasil penelitian sebelumnya dari Mongcolpitakkul, (2016) terdapat hubungan positif antara dukungan organisasional dengan kerjasama tim. Ketika dukungan organisasional tinggi, karyawan memiliki rasa senang yang kuat pada perusahaan, kemudian karyawan menyadari bahwa mereka bagian dari perusahaan, sehingga jika dukungan organisasional tinggi, kerjasama tim akan meningkat.

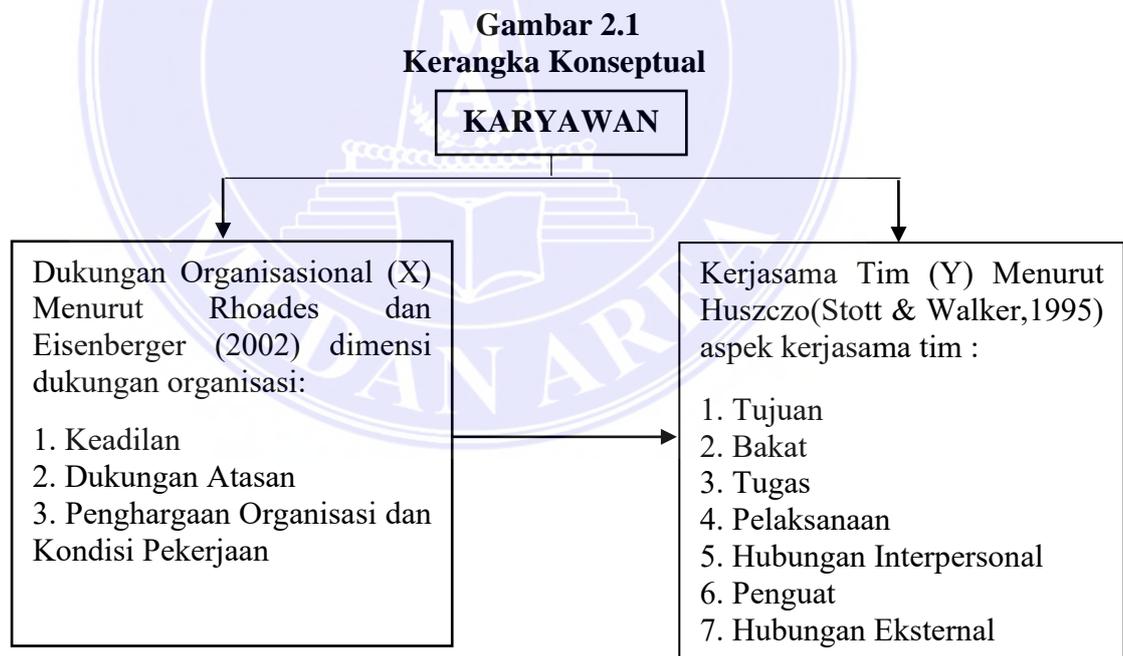
Selain itu, meninjau hasil penelitian Abuzid & Abbas, (2017) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasional dengan kerjasama. Hal ini terjadi karena ketika dukungan organisasional tinggi, karyawan memiliki kepuasan pada perusahaan, karyawan merasa memiliki rasa nyaman, sehingga ketika dukungan organisasional tinggi maka kerjasama tim meningkat.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasional dengan kerjasama tim pada karyawan. Hal ini berarti jika dukungan organisasional pada

karyawan tinggi, maka karyawan memiliki kemampuan kerjasama yang tinggi, sebaliknya jika dukungan organisasional pada karyawan rendah, maka karyawan memiliki kemampuan kerjasama tim yang rendah.

D. Kerangka Konseptual

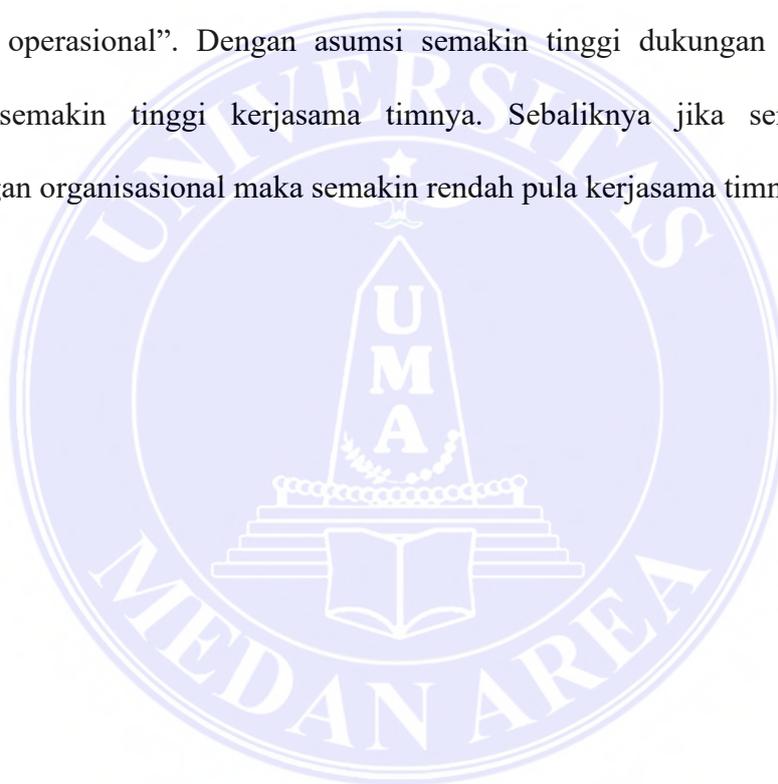
Kerangka konseptual adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan (Notoatmodjo, 2012). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah kerjasama tim dan dukungan organisasional. Maka kerangka konseptual teoritis dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



E. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara dari pertanyaan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasional dengan kerjasama tim pada karyawan bagian operasional”. Dengan asumsi semakin tinggi dukungan organisasional maka semakin tinggi kerjasama timnya. Sebaliknya jika semakin rendah dukungan organisasional maka semakin rendah pula kerjasama timnya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Menurut Azwar (2013) penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan metode ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi. Dan dengan metode ini dapat mengetahui seberapa besar hubungan yang dimiliki antar variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel terikat (*dependent*) dan variabel bebas (*independent*).

Adapun variabel tersebut yaitu:

1. Variabel Terikat (*Dependent*) : Kerjasama Tim.
2. Variabel Bebas (*Independent*) : Dukungan Organisasional

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dari variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

a. Variabel Dependen (Y)

Kerjasama tim adalah individu yang bekerja dalam kelompok dengan kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang berbeda yang telah bergabung dan saling berhubungan untuk menghasilkan suatu kinerja dan mencapai satu tujuan.

Dalam penelitian ini untuk mengukur kerjasama tim, peneliti menggunakan dimensi kerjasama tim berdasarkan teori Huszco (Stott & Walker, 1995) yaitu: tujuan, bakat, tugas, pelaksanaan, hubungan interpersonal, penguat, hubungan eksternal.

b. Variabel Independent (X)

Dukungan organisasional adalah usaha atau upaya yang diberikan oleh organisasi berupa kepercayaan, perhatian, dan penghargaan pada kontribusi karyawannya, agar mereka merasa mendapatkan dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja sama yang efektif antar karyawan.

Dalam mengukur dukungan organisasional, peneliti menggunakan dimensi dukungan organisasi berdasarkan teori Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu: Keadilan (*Fairness*), Dukungan Atasan (*Supervisor Support*), Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

A. Populasi

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

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di BRI cabang Iskandar Muda Medan yang berjumlah 35 karyawan bagian operasional.

B. Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil dengan *total sampling* karena menurut Sugiyono (2013) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan, yaitu seluruh karyawan bagian operasional di Bank Rakyat Indonesia Cabang Iskandar Muda.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode skala. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala psikologi, yaitu skala kerjasama tim dan skala dukungan organisasional.

1. Skala Kerjasama Tim

Peneliti menggunakan skala kerjasama Tim yang diambil dari aspek kerjasama tim menurut Huszczo (Stott & Walker, 1995) yaitu tujuan, bakat, tugas, pelaksanaan, hubungan interpersonal, penguat, dan hubungan eksternal.

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

2. Skala Dukungan Organisasional

Peneliti menggunakan skala dukungan organisasional yang diambil dari aspek-aspek dukungan organisasional berdasarkan teori Rhoades dan Eisenberger (2002) yaitu: keadilan (*Fairness*), Dukungan Atasan (*Supervisor Support*), Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan.

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

unfavorable, pilihan SS akan memperoleh skor 1, pilihan S akan memperoleh skor 2, pilihan TS akan memperoleh skor 3, dan pilihan STS akan memperoleh skor 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2013). Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*, yaitu:

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

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.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan

hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, maka instrumen tersebut reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* (Arikunto, 2006), yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
 σ_1^2 = Varian total

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* (Azwar, 2013). Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (dukungan organisasional) dengan satu variabel terikat (kerjasama tim). Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus:

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

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

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

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normal di analisis dengan menggunakan formula *Kolmogrov-Smirnov test* dari program SPSS for windows versi 22.0, sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

2. Uji Linearitas

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

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

A. Simpulan

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

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara dukungan organisasional dengan kerjasama tim dengan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi dukungan organisasional maka akan semakin tinggi kerjasama tim, dan sebaliknya semakin rendah dukungan organisasional maka semakin rendah pula kerjasama tim karyawan.
2. Koefisien korelasi antara variabel X terhadap Y adalah sebesar $r_{xy} = 0,643$. Jika ditinjau dari kekuatan hubungannya, koefisien korelasi 0,643 menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan organisasional dan kerjasama tim tergolong cukup tinggi.
3. Nilai standar deviasi variabel dukungan organisasi adalah 10,31 dengan rerata hipotetik 87,5 dan hasil mean empirik sebesar 111,94. Berdasarkan hasil mean empirik 111,94 terletak dikategori tinggi, dengan demikian disimpulkan bahwa dukungan organisasional yang dimiliki karyawan tergolong tinggi.

Untuk variabel kerjasama tim nilai standar deviasi pada variabel kerjasama

tim yaitu sebesar 16,33, dengan rerata hipotetik 115 dan rerata empirik 141,26. Berdasarkan hasil mean empirik 141,26 terletak di kategori tinggi, dengan demikian disimpulkan bahwa kerjasama tim yang dimiliki karyawan juga tergolong tinggi.

B. Saran

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

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

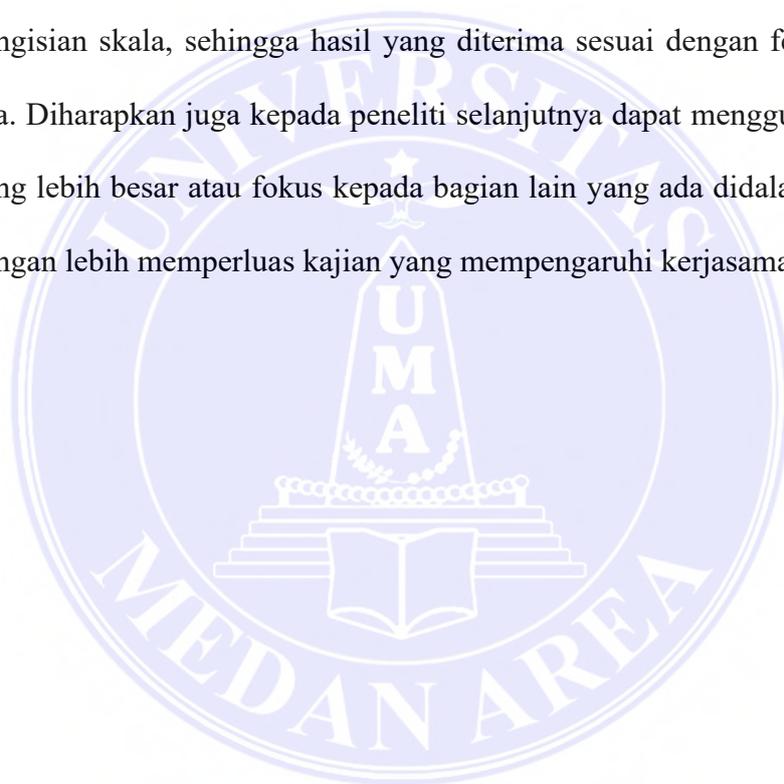
Kepada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Iskandar Muda Medan disarankan agar mempertahankan aspek penguatan kerjasama tim seperti memberikan evaluasi secara berkala kepada karyawan dan memperhatikan tanggung jawab dalam mengapresiasi prestasi atau pencapaian karyawan untuk meningkatkan kepuasan yang dirasakan dengan dukungan materiil maupun moral.

2. Karyawan

Kepada karyawan diharapkan terus menjaga kerjasama tim antar karyawan maupun karyawan dengan atasan, sehingga terjalinnya hubungan baik dengan atasan untuk mendapatkan dukungan dari perusahaan. Selain itu, karyawan harus tetap saling mendukung, memberikan perhatian kepada tim, melakukan diskusi secara rutin agar mengenali sejauh mana kerjasama tim yang dimiliki bagian operasional, serta menjalin hubungan interpersonal yang baik dengan cara komunikasi, membangun kepercayaan dan menghindari kecemburuan sosial yang dapat menciptakan sikap apatis.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih memiliki kekurangan dikarenakan adanya keterbatasan di masa pandemi, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk lebih memperdalam observasi subjek penelitian dengan melakukan pendekatan yang lebih baik kepada subjek agar dapat mengontrol subjek memiliki minat yang bagus dalam pengisian skala, sehingga hasil yang diterima sesuai dengan fenomena yang ada. Diharapkan juga kepada peneliti selanjutnya dapat menggunakan sampel yang lebih besar atau fokus kepada bagian lain yang ada didalam perusahaan dengan lebih memperluas kajian yang mempengaruhi kerjasama tim.



DAFTAR PUSTAKA

- Abuzid, H. F. T., & Abbas, M. (2017). Impact of teamwork effectiveness on organizational performance vis-a-vis role of organizational support and team leader's readiness: A study of Saudi Arabian government departments work teams. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 12(8), 2229–2237.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktek / Suharsimi Arikunto. Rineka Cipta.*
- Aswin, A., & Rahyuda, A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5), 246325.
- 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.
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi. Edisi kedua. Cetakan Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,.*
- Dejanaz, S., Dowd, K., 2006. *Interpersonal skills in Organization. New York: Mc Graw-Hill Companies.*
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98.
- Hikmah, A. (2017). *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak Hotel Xy Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).*
- Ismainar, Hetty. (2015). *Manajemen Unit Kerja: Untuk Perekam Medis dan Informatika Kesehatan, Ilmu Kesehatan Masyarakat, Keperawatan dan Kebidanan (Ed. 1). Yogyakarta: Deepublish.*
- Kennedy, F. A., Loughry, M. L., Klammer, T. P., & Beyerlein, M. M. (2009). Effects of organizational support on potency in work teams: The mediating role of team processes. *Small Group Research*, 40(1), 72–93.
- Levi, D. & Slem, C. (1995). Teamwork in research and development organizations: the characteristics of successful teams. *International Journal of Industrial Ergonomics*. 16(1), 29-42.

- Maxwell, John C. (2014). *Teamwork 101: Hal-hal yang Harus Diketahui Oleh Para Pemimpin*. Surabaya: MIC Publishing.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117.
- M.M, K. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mongcolpitakkul, S. (2016). *IT Investment and Organizational Support Influence on the IT Project Success and Go Live through IT Infrastructure Capabilities and Teamwork Quality*. 6(1).
- Octarina, M. (2012). Teamwork Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah X (Teamwork Among Nurses In Rsud X). *Teamwork Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah X (Teamwork Among Nurses In Rsud X)*.
- Paille, P., Bourdeau, L. dan Galois, I. (2010). Support, Trust, Satisfaction, Intent to Leave, and Citizenship at Organizational Level. *International Journal of Organizational Analyzis*, 18(1): 41-58.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*. 87, 698-714.
- Robbins & Stephen, P. (2001). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Robbins & Stephen P. (2011). *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan) Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rosnaini, D. (2017). Pengaruh Penerapan Team Work terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulSelBar Kantor Pusat Makassar. *South African Journal of Economics and Management Sciences*, 14(1): 109 -119.
- Setiawan, M., Kambu, A., & Troena, E. A. (2012). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 262–272.
- Smith-Jentsch, K. a., Campbell, G. E., Milanovich, D. M., & Reynolds, A. M. (2001). Measuring teamwork mental models to support training needs assessment, development, and evaluation: Two empirical studies. *Journal of Organizational Behavior*, 22(2), 179–194.
- Stott, K & Walker, A. (1995). *Teams, teamwork and teambuilding: The manager's complete guide to teams in organisations*. New York: Prentice Hall
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.





LAMPIRAN A

ALAT UKUR PENELITIAN

1. SKALA DUKUNGAN ORGANISASIONAL
2. SKALA KERJASAMA TIM

DATA IDENTITAS DIRI

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

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

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala). Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan tidak ada yang tertinggal. Bapak dan Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda **ceklis** (✓) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing. Dalam setiap jawaban tidak ada yang benar dan salah, jadi sebisa mungkin Bapak dan Ibu dapat memilih jawaban yang paling tepat dan sesuai terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih:

SS = Bila merasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan

Contoh menjawab :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik.		✓		

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

SELAMAT BEKERJA

Lembar Pengisian Angket

Skala 1 Dukungan Organisasional

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dan rekan saya memiliki kesempatan yang sama dalam merencanakan masa depan karir di perusahaan ini.				
2.	Karyawan selalu dilibatkan oleh perusahaan dalam mengambil keputusan.				
3.	Atasan memperlakukan karyawan dengan baik meskipun memiliki ras dan gender yang berbeda.				
4.	Saya menerima berbagai macam tunjangan untuk kesejahteraan saya.				
5.	Atasan saya mendengarkan kritik dan saran dari karyawan.				
6.	Atasan saya memberikan motivasi kepada karyawan yang mendapatkan hasil evaluasi kinerja yang rendah.				
7.	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerja karyawannya.				
8.	Setiap karyawan yang berprestasi akan mendapatkan promosi jabatan.				
9.	Pelatihan diberikan secara berkala untuk karyawan agar dapat meningkatkan performa.				
10.	Perusahaan memberikan pujian terhadap karyawan yang berprestasi.				
11.	Ada perbedaan kesempatan yang diterima karyawan dalam merencanakan masa depan karirnya.				
12.	Perusahaan mengambil keputusan dengan mengabaikan kepentingan karyawan.				
13.	Beberapa karyawan mendapatkan perilaku diskriminasi dari atasan.				
14.	Perusahaan lebih mementingkan pencapaian profit yang tinggi daripada kesejahteraan karyawannya.				
15.	Keluhan karyawan sering diabaikan oleh perusahaan.				
16.	Jika kinerja karyawan memburuk maka atasan akan marah tanpa memberikan dorongan apapun.				
17.	Saya tidak puas dengan gaji yang saya terima.				
18.	Sulit untuk mendapatkan promosi diperusahaan ini jika tidak memiliki prestasi.				

19.	Terdapat banyak kendala yang dialami oleh perusahaan dalam memberikan pelatihan.				
20.	Setiap karyawan mendapatkan perlakuan yang sama meskipun berprestasi.				
21.	Perusahaan memberikan peluang yang luas pada semua karyawan untuk mengembangkan karir.				
22.	Perusahaan akan menginformasikan terlebih dulu kepada karyawan saat akan mengambil sebuah keputusan.				
23.	Karyawan selalu diperlakukan dengan hormat tanpa memandang status jabatan.				
24.	Untuk kesejahteraan karyawannya perusahaan memberikan tunjangan bonus tahunan.				
25.	Perusahaan selalu memberikan arahan dan solusi bagi setiap karyawan yang memiliki keluhan saat bekerja.				
26.	Atasan saya selalu membimbing ketika saya membutuhkan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan.				
27.	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan perjanjian kontrak kerja.				
28.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk promosi jabatan kepada karyawan terbaik setiap periodenya.				
29.	Saya dapat mengikuti pelatihan yang disediakan oleh perusahaan sesuai kebutuhan saya.				
30.	Perusahaan akan memberikan saya reward sesuai dengan kinerja yang sudah saya lakukan.				
31.	Perusahaan menghambat saya dalam mengembangkan karir.				
32.	Setiap membuat keputusan karyawan tidak pernah dilibatkan				
33.	Kelompok tertentu mendapatkan perlakuan khusus dari perusahaan.				
34.	Tidak ada bentuk pemberian bonus insentif sebagai penghargaan hasil kerja yang diberikan atasan.				
35.	Atasan lambat dalam menanggapi masalah yang dikeluhkan karyawan.				
36.	Atasan saya lebih sering memberikan kritik daripada saran.				
37.	Jika saya tidak memberikan hasil kerja yang bagus maka perusahaan akan memotong gaji yang saya terima.				

38.	Promosi hanya diberikan kepada jabatan tertentu.				
39	Perusahaan kurang menyediakan anggaran yang cukup untuk memberikan training kepada karyawannya.				
40	Perusahaan belum dapat mengapresiasi prestasi dari karyawannya.				
41	Saya sering mendapatkan pelatihan untuk mengembangkan karir selama bekerja di perusahaan ini.				
42	Karyawan selalu menghargai keputusan yang diambil oleh perusahaan.				
43	Evaluasi dilakukan oleh perusahaan secara berkala untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.				
44	Perusahaan hanya memberikan kesempatan untuk mengembangkan karir pada karyawan tertentu saja.				
45	Karyawan diwajibkan untuk menerima setiap keputusan apapun yang dibuat oleh perusahaan.				
46	Saya dan rekan kerja jarang mendapatkan evaluasi kinerja dari atasan.				

Skala 2 Kerjasama Tim

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya dan tim saya memahami visi dan misi yang dimiliki perusahaan				
2.	Tim saya sering tidak mampu mencapai target.				
3.	Ketika merasa sulit, saya langsung meminta bantuan kepada rekan yang lainnya.				
4.	Saya dan tim saya mampu dengan mudah mengerjakan tugas yang baru diberikan.				
5.	Saya dan tim saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas				
6.	Ketika terjadi permasalahan, perusahaan mengadakan evaluasi kepada saya dan tim saya.				
7.	Saya dan tim saya mengabaikan tanggung jawab yang diberikan pimpinan				
8.	Saya dan tim saya hanya mengerjakan tugas yang dipahami saja				
9.	Saya dan tim saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
10.	Saya dan tim saya memahami tugas yang diberikan oleh perusahaan				
11.	Saya dan tim saya mampu membuat keputusan ketika ada masalah.				
12.	Saya dan tim saya mampu menyelesaikan masalah yang terjadi dalam tim saat bekerja.				
13.	Ketika mendapat permasalahan dalam tim, anggota tim memilih untuk menghindar				
14.	Saya dan tim saya memahami solusi yang dimiliki oleh tim ketika sudah digunakan untuk menyelesaikan masalah.				
15.	Setiap anggota tim menyampaikan informasi yang diterima kepada sesama rekan kerja.				
16.	Anggota tim berusaha menemukan solusi dari setiap permasalahan yang terjadi dalam tim.				
17.	Ketika membutuhkan informasi, saya mencarinya sendiri.				
18.	Ketika saya mengalami masalah, anggota tim lainnya akan memberikan bantuan				
19.	Kelemahan yang dimiliki anggota tim menjadi suatu permasalahan dalam tim.				
20.	Saya mengabaikan anggota tim yang lain ketika mereka mengalami kesulitan.				
21.	Ketika ada masalah dalam tim, saya meminta anggota lain untuk menyelesaikan terlebih dahulu.				

22.	Saya dan tim saya selalu bersedia untuk membantu pekerjaan dalam tim.				
23.	Saya dan anggota tim selalu memberikan informasi yang dimiliki kepada tim lainnya.				
24.	Anggota tim lainnya menghindar ketika saya membutuhkan bantuan.				
25.	Ketika mendapatkan hasil kerja yang baik, anggota tim akan diberikan <i>reward</i> oleh perusahaan.				
26.	Saya dan tim saya merasa takut dengan keamanan kerja yang diberikan perusahaan.				
27.	Yang terjadi pada saya dan tim saya merupakan suatu permasalahan masing-masing individu.				
28.	Setiap anggota tim memberi masukan kepada sesama anggota tim yang melakukan kesalahan				
29.	Setiap anggota tim memberikan semangat kepada sesama anggota tim dalam bekerja.				
30.	Ketika mengalami masalah, saya menyelesaikannya sendiri.				
31.	Sebelum membuat keputusan dalam tim, anggota tim harus memahami terlebih dahulu.				
32.	Dalam menyelesaikan permasalahan, hanya sebagian anggota tim yang mampu menyelesaikannya.				
33.	Saya dan tim saya bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan				
34.	Saya dan tim saya sering tidak sesuai dengan arahan perusahaan dalam bekerja.				
35.	Pekerjaan yang dilakukan hanya sebagai rutinitas dari anggota tim.				
36.	Ketika ada informasi diluar jam kerja, saya dan tim saya lebih memilih untuk pulang				
37.	Saya dan tim saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jobdesk yang ada.				
38.	Ketika menerima tugas, saya menunggu anggota tim yang lainnya untuk memulai pekerjaan.				
39.	Informasi yang diperoleh dari atasan tersampaikan dengan baik kepada saya dan anggota tim.				
40.	Saya menjalin hubungan yang baik dengan semua anggota tim diperusahaan.				
41.	Ketika ada masalah dalam tim, seluruh anggota tim turun langsung untuk ikut menyelesaikannya.				
42.	Anggota tim akan membantu pekerjaan tim ketika diminta.				

43	Saya dan tim saya bersedia membantu pekerjaan tim lain yang mengalami masalah.				
44	Jaminan keamanan yang diberikan perusahaan membuat saya dan tim saya lebih semangat bekerja.				
45	Sesama tim, kami mencari informasi masing-masing.				
46	Perusahaan tidak memberikan perlakuan khusus kepada anggota tim yang berprestasi.				
47	Setiap anggota tim menerima kekurangan yang dimiliki anggota timnya.				
48	Saya dan anggota tim mengabaikan kesalahan yang dilakukan rekan kerja lainnya.				
49	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya dan tim saya sering berdiskusi mengenai tugas yang dimiliki.				
50	Untuk mendapatkan informasi, saya dan tim saya harus meminta langsung kepada atasannya.				
51	Saya dan tim saya berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja.				
52	Saya dan tim saya memiliki kemampuan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas.				
53	Saya dan tim saya bekerja sesuai dengan keinginan sendiri.				
54	Saya dan tim saya membutuhkan waktu lebih untuk menyelesaikan tugas yang diterima.				
55	Saya dan tim saya sering mengikuti pelatihan yang sesuai dengan posisi jabatan.				
56	Seluruh anggota tim mengerjakan tugas yang dimiliki secara langsung.				
57	Ketika terjadi permasalahan dalam tim, saya dan anggota tim menunggu keputusan dari pimpinan.				
58	Dalam menjalankan tugas tim, saya lebih suka mengarahkan anggota yang lain.				
59	Ketika anggota tim telah menyelesaikan permasalahan, perusahaan tidak memberikan <i>feedback</i> .				
60	Saya dan tim saya lebih suka mengerjakan tugas secara individu.				
61	Dalam tim, hanya beberapa anggota tim yang dekat dengan saya.				
62	Apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap tim sangat terbatas.				
63	Perusahaan melakukan promosi jabatan atas prestasi yang dicapai oleh anggota tim.				
64	Risiko yang diterima saya dan tim saya akan dilindungi oleh perusahaan.				



Aitem Responden

Dukungan Organisasional

R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	total		
1	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	132		
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	155	
4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	155	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	133
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	133	
7	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	145	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	136
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	134
11	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	169	
12	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	151	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137	
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	137		
15	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	149		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	135	
17	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	142	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	133	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	134	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	133		
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	135	
22	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	152		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	2	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	157	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	2	164	
25	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	162			
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	151	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	163	
28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	140	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	3	3	2	2	3	145	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	162	
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	140	
32	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	133		
33	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	164	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	156	
35	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	157	

Aitem Responden

Kerjasama Tim

R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		
1	3	3	2	3	3	4	1	2	3	3	4	3	2	1	3	3	1	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2			
2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1		
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3		
4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2		
5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3		
6	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	1	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3		
7	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	2	4	4	3	3	3	3		
8	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4		
9	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	4	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	1	3	3	3		
10	4	3	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	1	3	3	3	1	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	4	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	
15	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	2	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	
17	3	3	1	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
18	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	
19	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	2	3	1	1	1	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	
20	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	
21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	
22	3	3	2	3	3	4	1	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
23	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
26	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
29	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	
30	3	3	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
31	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	1	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	
32	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

R	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	Total
1	3	3	1	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	4	1	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	84
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	87
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	86
4	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	77
5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	84
6	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	2	3	3	77
7	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	1	3	2	4	3	3	2	1	1	89
8	4	2	4	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	1	4	3	3	4	1	3	3	100
9	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	89
10	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	1	4	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	4	4	3	98
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87
12	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	116
13	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	88
14	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	2	4	4	102
15	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2	2	89
16	3	3	3	1	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	4	1	4	3	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	90
17	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	89
18	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	101
19	4	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	98
20	3	3	3	1	4	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	4	1	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	89
21	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	3	3	2	3	3	4	1	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	92
22	3	1	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	4	1	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	84
23	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	2	4	1	1	88
24	2	3	3	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	2	3	4	1	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	90
25	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	89
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	86
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	118
28	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	101
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	84
30	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	84
31	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	3	4	4	1	4	3	3	2	4	4	1	3	3	3	2	3	4	3	97
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	88
33	4	4	4	2	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	2	89
34	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86
35	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	86



LAMPIRAN C

**HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ITEM SKALA
DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KERJASAMA TIM**

Reliability

Scale : Dukungan Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	142,40	129,835	,411	,925
Aitem_2	142,40	130,365	,466	,924
Aitem_3	142,66	131,408	,403	,925
Aitem_4	142,49	130,669	,479	,924
Aitem_5	142,49	128,963	,652	,923
Aitem_6	142,43	127,664	,737	,922
Aitem_7	142,66	131,232	,421	,925
Aitem_8	142,51	128,669	,711	,923
Aitem_9	142,57	129,134	,621	,923
Aitem_10	142,51	129,669	,606	,923
Aitem_11	142,46	130,550	,414	,925
Aitem_12	142,34	128,173	,649	,923
Aitem_13	142,51	128,434	,564	,923
Aitem_14	142,49	129,081	,556	,923
Aitem_15	142,54	127,373	,673	,922
Aitem_16	142,60	125,835	,651	,922
Aitem_17	142,60	125,894	,647	,922
Aitem_18	142,43	127,605	,655	,923
Aitem_19	142,51	126,904	,628	,923
Aitem_20	142,51	129,022	,515	,924
Aitem_21	142,46	129,373	,422	,925
Aitem_22	142,51	127,904	,608	,923
Aitem_23	142,74	131,726	,244	,927
Aitem_24	142,51	130,551	,440	,924
Aitem_25	142,66	132,761	,270	,926
Aitem_26	142,63	133,711	,198	,926
Aitem_27	142,60	131,894	,454	,925

Aitem_28	142,54	130,608	,534	,924
Aitem_29	142,83	134,029	,067	,929
Aitem_30	142,60	129,424	,539	,924
Aitem_31	142,97	122,852	,719	,921
Aitem_32	142,63	132,299	,296	,926
Aitem_33	142,60	132,835	,273	,926
Aitem_34	142,54	132,667	,227	,926
Aitem_35	142,46	128,255	,613	,923
Aitem_36	142,60	131,776	,381	,925
Aitem_37	142,49	129,551	,514	,924
Aitem_38	142,51	131,963	,313	,926
Aitem_39	142,54	128,844	,547	,923
Aitem_40	142,69	132,104	,241	,926
Aitem_41	142,57	132,370	,302	,926
Aitem_42	142,97	129,911	,400	,925
Aitem_43	142,63	132,534	,213	,927
Aitem_44	142,77	133,652	,088	,929
Aitem_45	142,66	132,761	,232	,926
Aitem_46	142,60	131,894	,454	,925

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	35

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
111,94	107,350	10,361	35

Reliability

Scale : Kerjasama Tim

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	64

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	186.17	284.558	.780	.910
Aitem_2	186.37	282.005	.780	.910
Aitem_3	187.54	303.844	-.317	.918
Aitem_4	186.23	292.005	.228	.913
Aitem_5	186.17	289.734	.430	.912
Aitem_6	186.46	294.020	.067	.915
Aitem_7	186.23	279.593	.554	.910
Aitem_8	186.11	287.928	.328	.913
Aitem_9	186.11	286.045	.564	.911
Aitem_10	186.00	287.588	.451	.912
Aitem_11	186.40	309.129	-.505	.920
Aitem_12	186.17	288.852	.426	.912
Aitem_13	186.69	288.457	.176	.915
Aitem_14	187.37	297.064	-.047	.916
Aitem_15	186.26	289.197	.358	.912
Aitem_16	186.29	289.563	.394	.912
Aitem_17	187.29	294.328	.037	.916
Aitem_18	186.40	297.306	-.056	.916
Aitem_19	187.00	292.059	.151	.914
Aitem_20	186.31	279.751	.603	.910
Aitem_21	186.46	283.373	.609	.911
Aitem_22	186.31	280.928	.622	.910
Aitem_23	186.31	284.222	.755	.910
Aitem_24	186.31	282.045	.718	.910
Aitem_25	186.51	277.963	.686	.909
Aitem_26	186.31	281.045	.617	.910

Aitem_27	186.46	286.785	.484	.912
Aitem_28	186.31	283.457	.592	.911
Aitem_29	186.23	284.946	.565	.911
Aitem_30	186.51	288.845	.380	.912
Aitem_31	186.31	285.398	.679	.911
Aitem_32	186.57	285.193	.494	.911
Aitem_33	186.43	285.899	.558	.911
Aitem_34	186.37	289.770	.287	.913
Aitem_35	186.29	287.857	.345	.913
Aitem_36	186.40	282.424	.482	.911
Aitem_37	186.77	291.711	.133	.915
Aitem_38	186.09	283.904	.611	.911
Aitem_39	186.26	285.079	.639	.911
Aitem_40	186.26	283.373	.740	.910
Aitem_41	186.40	288.659	.430	.912
Aitem_42	187.20	285.224	.368	.912
Aitem_43	186.34	287.526	.297	.913
Aitem_44	186.43	282.782	.536	.911
Aitem_45	186.71	290.504	.197	.914
Aitem_46	186.54	285.373	.500	.911
Aitem_47	186.54	286.314	.548	.911
Aitem_48	186.34	281.173	.671	.910
Aitem_49	186.14	287.420	.447	.912
Aitem_50	187.20	288.576	.201	.915
Aitem_51	186.14	286.361	.426	.912
Aitem_52	186.20	293.341	.199	.913
Aitem_53	186.40	285.953	.483	.911
Aitem_54	186.51	282.728	.560	.911
Aitem_55	186.40	283.071	.509	.911
Aitem_56	186.46	284.314	.488	.911
Aitem_57	187.34	309.761	-.531	.920

Aitem_58	186.37	283.064	.561	.911
Aitem_59	186.54	280.903	.665	.910
Aitem_60	186.40	286.424	.460	.912
Aitem_61	186.46	286.726	.385	.912
Aitem_62	186.66	294.585	.047	.915
Aitem_63	186.57	294.664	.040	.916
Aitem_64	186.63	285.711	.374	.912

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	46

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
141.26	266.550	16.326	46



NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KerjasamaTim
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	141.2571
	Std. Deviation	16.32635
	Absolute	.216
Most Extreme Differences	Positive	.216
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		1.280
Asymp. Sig. (2-tailed)		.075

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

ANOVA Table

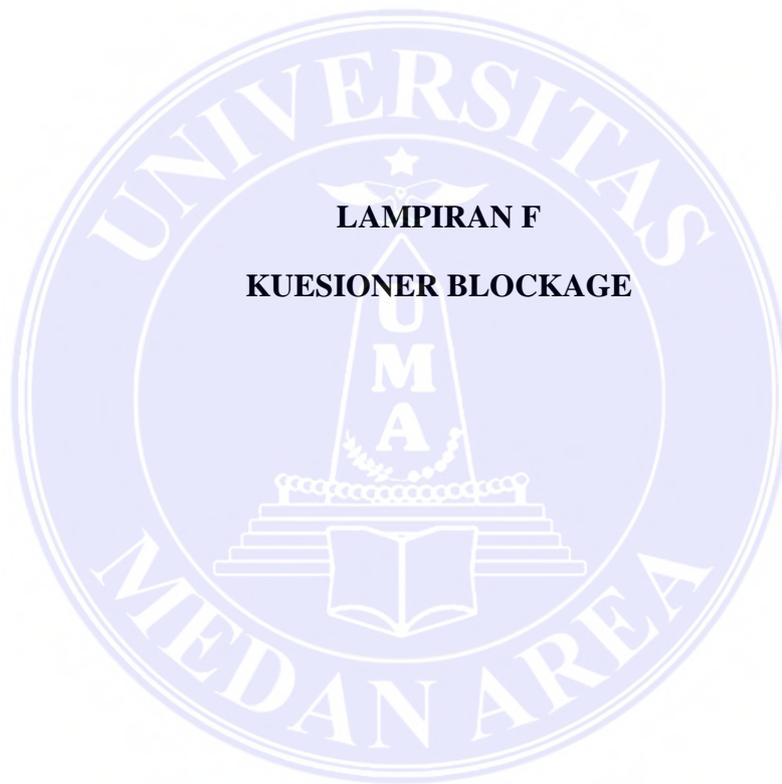
	Kerjasama_tim * Dukungan_Organisasi				
	Between Groups			Within Groups	Total
	(Combined)	Linearity	Deviation from Linearity		
Sum of Squares	3254,352	65,110	3189,243	5808,333	9062,686
df	20	1	19	14	34
Mean Square	162,718	65,110	167,855	414,881	
F	,392	,157	,405		
Sig.	,972	,698	,966		



Correlations

		KerjasamaTim	DukunganOrganisasi
KerjasamaTim	Pearson Correlation	1	,643**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
DukunganOrganisasi	Pearson Correlation	,643**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN F
KUESIONER BLOCKAGE

BLOCKAGE

Pada lembar berikut Bapak/ibu akan menemukan 140 pernyataan. Tugas Bapak/Ibu adalah memberi penilaian apakah menurut Bapak/Ibu pernyataan tersebut **benar** terjadi atau **tidak terjadi** di perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja.

Apabila Bapak/Ibu **SETUJU** dengan pernyataan tersebut tuliskan huruf **A** dan apabila Bapak/Ibu **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut tuliskan huruf **B** pada lembar jawaban sesuai dengan masing-masing nomor pernyataan.

Bacalah pernyataan-pernyataan berikut dengan **seksama** dan jawablah setiap pernyataan dengan **cepat** dan **spontan**.

NO	PERNYATAAN
1.	Tidak ada cukup waktu untuk membuat rencana jangka panjang perusahaan
2.	Manajer senior cenderung menyalahgunakan kekuasaannya
3.	Kebanyakan manager masih memiliki keyakinan yang kuno
4.	Tidak ada penerus/regenerasi yang jelas pada sebagian besar posisi penting di perusahaan
5.	Batasan tanggung jawab karyawan tidak jelas
6.	<i>Standards of Performance</i> (SOP) tidak didefinisikan dengan jelas
7.	Perusahaan ini tidak mampu menarik orang-orang yang terbaik.
8.	Karyawan yang ada seringkali meninggalkan perusahaan karena <i>reward</i> yang lebih tinggi di tempat lain
9.	Manager tidak memprioritaskan program <i>training</i>
10.	Karyawan tidak belajar dari kesalahan yang telah dilakukannya
11.	Tidak ada visi bersama tentang masa depan di dalam perusahaan
12.	Setiap departemen atau divisi bertindak seperti bagian yang terpisah
13.	Karyawan menunjukkan sedikit minat pada pekerjaannya
14.	Saran untuk perbaikan yang diberikan karyawan tidak ditanggapi serius oleh perusahaan
15.	Tujuan perusahaan tidak jelas
16.	Nilai-nilai perusahaan sangat bertentangan dengan keyakinan pribadi saya
17.	Manager seringkali menekankan pentingnya hirarki kekuasaan dalam perusahaan
18.	Perusahaan biasanya merekrut manager senior baru dari luar perusahaan
19.	Struktur organisasi yang ada menghambat efisiensi kerja
20.	Informasi yang dibutuhkan untuk membuat keputusan tidak tersedia bagi karyawan
21.	Terlalu banyak karyawan baru yang tidak memiliki kapabilitas untuk menampilkan kinerja sesuai standar
22.	Sistem penggajian yang ada kurang memotivasi karyawan
23.	Karyawan seringkali mempelajari keterampilan secara otodidak
24.	Karyawan tidak memperoleh kritik yang membangun secara berkala dari atasannya
25.	Atasan kurang memiliki keterampilan persuasi yang baik
26.	Kerjasama tim di lingkungan kerja kurang baik dalam menyelesaikan permasalahan bersama
27.	Perusahaan seringkali memberikan hukuman kepada para karyawan
28.	Ide atau masukan yang diberikan seringkali tidak didengar
29.	Karyawan diminta untuk melakukan suatu tugas namun penilaian yang dilakukan tidak didasarkan pada hasil penyelesaian tugas tersebut
30.	Keputusan yang diambil oleh perusahaan tidak mempertimbangkan konsekuensi sosial atau

- lingkungan
31. Manajemen tidak dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk bekerja di perusahaan
 32. Manajer tidak terlatih untuk memenuhi tantangan masa depan
 33. Beberapa bagian dari perusahaan mengarah pada tujuan yang berbeda
 34. Informasi dari pihak manajemen tidak tersedia ketika dibutuhkan
 35. Karyawan yang kurang kompeten banyak dipekerjakan dalam perusahaan ini
 36. Perusahaan tidak memberikan penghargaan yang layak bagi orang-orang yang kompeten
 37. Perusahaan lainnya yang sejenis mampu memberikan pelatihan yang lebih baik bagi karyawannya
 38. Banyak karyawan yang tidak mau mengikuti peraturan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka
 39. Kondisi fisik lingkungan kerja (tata ruang/bangunan) menghambat komunikasi antar karyawan
 40. Pertemuan (*meeting*) yang diadakan umumnya tidak produktif
 41. Karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil oleh perusahaan dengan beban kerja dan sistem penggajian yang ada
 42. Perusahaan bisa lebih menghasilkan keuntungan jika lebih berani mengambil risiko
 43. Tidak ada seorang pun memiliki pemahaman yang jelas mengenai apa yang harus dilakukan untuk membuat perusahaan ini berhasil
 44. *Top management* seringkali mengambil keputusan yang tak adil
 45. Tidak ada upaya yang dilakukan untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menarik dan bermakna
 46. Karyawan berprestasi yang potensial untuk masa depan perusahaan tidak memperoleh pengembangan
 47. Beberapa departemen memiliki karyawan yang terlalu banyak tanpa diimbangi dengan kontribusi yang sesuai
 48. Manajer tidak bisa mengontrol apa yang terjadi di divisinya
 49. Ketika melakukan seleksi, perusahaan kesulitan dalam memilih orang yang kompeten di antara banyaknya orang yang tidak kompeten
 50. Perusahaan menawarkan paket kompensasi yang kurang menarik dibandingkan perusahaan sejenis
 51. Karyawan tidak didorong untuk memperbaharui keterampilan yang dimilikinya
 52. Banyak orang memilih untuk keluar ketika perusahaan dalam keadaan sulit
 53. Kurangnya kepercayaan terhadap manajemen menyebar di seluruh perusahaan
 54. Ilmu yang telah dipelajari di satu departemen tidak ditransfer ke departemen yang lainnya
 55. Orang-orang yang ada tidak dipersiapkan untuk mengembangkan dirinya dalam perusahaan
 56. Perusahaan pesaing terlihat memiliki ide-ide yang lebih baik
 57. Di berbagai level perusahaan, hampir tidak ada satu orang pun yang dapat menjelaskan secara tepat tujuan perusahaan
 58. Perusahaan ini tidak memiliki “kode etik” yang jelas
 59. Manajemen tidak sepenuhnya berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja bagi semua karyawan
 60. Karyawan senior jarang mengikuti pendidikan dan pelatihan di bidang yang terkait dengan bisnis perusahaan
 61. Seringkali karyawan kebingungan untuk mengetahui siapa yang bertanggung jawab atas permasalahan yang ada
 62. Sistem pengawasan manajemen tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk

- berinisiatif
63. Manajer tidak terlatih untuk melakukan rekrutmen dan seleksi dengan efektif
 64. Perusahaan yang ada berisi orang-orang yang tidak kompeten karena kesalahan sistem rekrutmen
 65. Bukan lah hal yang aneh jika karyawan baru terkadang mendapatkan pandangan yang buruk tentang perusahaan karena terkait dengan cara mereka diberikan penjelasan pada awal bekerja
 66. Kurangnya tantangan pada tugas – tugas yang diberikan kepada karyawan
 67. Pengambilan keputusan tidak berjalan dengan sempurna karena pandangan dari bawahan tidak sampai ke *top management* atau sebaliknya
 68. Adanya kompetisi di dalam perusahaan justru berdampak negatif bagi perusahaan
 69. Karyawan yang ada tidak antusias akan pekerjaan mereka
 70. Saat pekerjaan menjadi kegiatan yang rutin, maka tidak terasa menantang
 71. Prioritas kerja tidak jelas
 72. Menurut pendapat saya, pihak manajemen tidak mampu mengelola perusahaan dengan baik
 73. Kepemimpinan dalam perusahaan dirasakan kurang efektif
 74. Manajer dipromosikan tanpa diberi pelatihan yang menunjang pekerjaannya
 75. Terdapat pembagian kerja yang tidak merata antara satu pegawai dengan pegawai lainnya
 76. Ketika terjadi kesalahan, manajer tidak mengetahui apa yang harus dilakukan
 77. Terdapat sedikit “pemain unggul” dalam perusahaan
 78. Sistem penghargaan dalam menghalangi perubahan yang membangun
 79. Karyawan tidak dapat beradaptasi di lingkungan baru dengan cepat
 80. Perusahaan kurang memberikan perhatian terhadap pengembangan diri karyawan
 81. Terlalu banyak birokrasi yang tidak diperlukan
 82. Karyawan sebenarnya dapat saling membantu sama lain, tapi mereka tampak tidak peduli pada rekan kerjanya
 83. Banyak karyawan yang tidak termotivasi dalam perusahaan ini
 84. Perusahaan kurang cepat merespon perubahan
 85. Tidak ada satu pun pihak dalam perusahaan yang mengetahui tujuan yang akan diraih tahun depan
 86. Perusahaan gagal membuat kontribusi yang positif pada komunitas di luar perusahaan
 87. Manajer mengadopsi gaya yang tidak fleksibel dalam mengelola karyawannya
 88. Manajer yakin bahwa training pengembangan manajer tidak terlalu berpengaruh pada kinerjanya
 89. Banyak pihak yang tidak cukup paham dengan situasi yang terjadi dalam perusahaan
 90. Manajer mendelegasikan pekerjaan tanpa melakukan kontrol lebih lanjut
 91. Kurangnya keterampilan karyawan mencegah perusahaan untuk tumbuh
 92. Isu tentang *rewards* tidak transparan
 93. Program pelatihan tidak dilihat sebagai prioritas
 94. Individu dengan keahlian yang baik justru tidak disukai
 95. Karyawan di tiap tingkatan tidak peka terhadap perubahan lingkungan di luar perusahaan
 96. Manajer tidak mengambil langkah untuk meningkatkan cara bekerjasama dalam tim
 97. Hampir setiap karyawan meyakini bahwa ada hal lain yang lebih menantang dan bermakna pada pekerjaan mereka
 98. Karyawan menghindari hal – hal yang dapat menimbulkan masalah
 99. Karyawan mengeluarkan terlalu banyak energi untuk tugas-tugas yang tidak perlu
 100. Kurangnya kejelasan tentang nilai yang dianut dalam pengelolaan karyawan

101. Manajer memiliki asumsi yang pesimis mengenai sifat karyawan dalam perusahaan
102. Potensi manajemen tidak dikembangkan dengan maksimal
103. Sulitnya menentukan siapa yang bertanggung jawab terhadap suatu hal
104. Karyawan lebih memperhatikan kepentingan pribadi dibandingkan perusahaan
105. Perusahaan tidak cukup “menjual” bagi pelamar yang potensial
106. Perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
107. Karyawan tidak bertanggungjawab terhadap pengembangan dirinya sendiri
108. Karyawan tidak dikembangkan secara maksimal
109. Kurangnya keterampilan karyawan dalam berkomunikasi dengan orang lain
110. *Teamwork* tidak dihargai
111. Atasan tidak dapat mempertahankan kondisi yang memotivasi karyawan dalam bekerja
112. Manajer tidak kreatif dalam merespon perubahan yang terjadi lingkungan luar
113. Tidak ada dokumen yang mencantumkan tujuan perusahaan
114. Misi dari perusahaan tidak jelas
115. Kebijakan jangka pendek dilihat lebih penting dibandingkan membuat rencana masa depan
116. *Top management* tidak bekerja sebagai tim
117. Struktur organisasi yang ada menghambat pencapaian hasil perusahaan
118. Atasan tidak mampu mengatasi semua tuntutan dalam waktu yang tersedia
119. Proses rekrutmen di perusahaan tidak berhasil menyeleksi staf yang paling berkualitas
120. Banyak karyawan yang merasa kurang dihargai
121. *Top management* kurang berpartisipasi dalam mengembangkan kebijakan pelatihan
122. Karyawan tidak bertanggungjawab dalam mengelola karir mereka sendiri
123. *Top management* tidak menginspirasi karyawan
124. Tidak adanya usaha maksimal untuk membangun *teamwork* di dalam perusahaan
125. Terdapat sedikit suasana “menyenangkan” di tempat kerja
126. Karyawan tidak memiliki kapasitas yang cukup untuk berkreasi
127. Tujuan perusahaan hanya diketahui oleh orang-orang tertentu
128. Nilai-nilai perusahaan tidak lah konsisten
129. Gaya manajemen menciptakan suasana permusuhan
130. Tidak ada langkah lebih lanjut untuk mengembangkan pimpinan yang memiliki integritas kuat
131. Struktur organisasi sudah perlu dikembangkan terkait dengan efisiensi dan efektifitas proses bisnis
132. Karyawan kurang mendapatkan pengawasan dalam melakukan pekerjaannya
133. Terdapat kesenjangan keterampilan di dalam perusahaan
134. Karyawan merasa bahwa usaha ekstra tidak akan diberi penghargaan
135. Investasi dalam pelatihan tidak mendapatkan evaluasi
136. Kebijakan yang telah diterapkan sejak lama dalam perusahaan tidak dapat dikritisi oleh karyawan
137. Karyawan merasa bahwa *top management* tidak berupaya memperbaiki komunikasi antar departemen
138. Para pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan dari anggota timnya
139. Prestasi kerja tidak diapresiasi dengan baik oleh perusahaan
140. Perubahan merupakan hal yang menakutkan



LAMPIRAN G

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 850/FPSI/01.10/VIII/2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

30 Agustus 2021

Yth. **Bapak/Ibu Kepala**
Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Iskandar Muda
 di
 Tempat

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

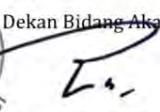
Nama : **Jenny Aurelia Miftahul Siregar**
 NPM : **178600213**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Iskandar Muda, Jalan Iskandar Muda No. 173 Kecamatan Medan Baru, Kodya Medan** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Dukungan Organisasional Dengan Kerjasama Tim Pada Karyawan Bagian Operasional PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Iskandar Muda Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Lembaga Keuangan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

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

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk,
KANTOR CABANG MEDAN ISKANDAR MUDA
Jalan Iskandar Muda No. 18/173 Medan
Telepon : (061) 4576435 – 4553100, Fax.4513733 Medan

SURAT-KETERANGAN

No. B. 1108 – KC.II/SDM/10/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lili Khairini
Jabatan : Manager Operasional Layanan

Menerangkan bahwa :

Nama : Jenny Aurelia Miftahul Siregar
Npm : 178600213
Universitas : Universitas Medan Area
Fakultas : Psikologi
Program Studi : Ilmu Psikologi

Adalah benar yang bersangkutan telah selesai melaksanakan pengambilan data penelitian di BRI Kanca Iskandar Muda Medan dengan judul skripsi **"HUBUNGAN DUKUNGAN ORGANISASIONAL DENGAN KERJASAMA TIM PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk, CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN"** pada tanggal 07 Oktober 2021 s/d 08 Oktober 2021 dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 12. Oktober 2021

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk
Kantor Cabang Iskandar Muda AR



Lili Khairini
Manager Operasional Layanan