

## Hubungan antara dimensi kepribadian Marston dan kohesivitas tim kerja = The Relationship between Marston`s personality dimensions and work team cohesiveness

Kory Prismadia, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=125983&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Seiring berkembangnya tim kerja (Sundstrom et al., 2000 dalam Afolabi, Olukayode A ,& Ehigie, Benjamin Osayawe, 2005), beberapa penelitian telah melaporkan bahwa tim tidak selalu mengeluarkan hasil yang diinginkan (e.g. Weiss et al., 1992; Rice and Schneider, 1994 dalam Afolabi, Olukayode A ,& Ehigie, Benjamin Osayawe, 2005). Tim kerja menurut Robbins (1988:71) adalah kelompok yang terdiri dari dua atau lebih orang yang saling mempengaruhi dan saling tergantung yang bekerja sama untuk mencapai sasaran tertentu. Salah satu dari beberapa variabel yang meliputi proses intragrup, dimana berkontribusi pada keefektifitasan anggota tim (Spencer and Spencer, 1993) dan menjadi hal yang penting bagi manajemen dan keefektifitasan organisasional (Torrington and Weightman, 1994 dalam dalam Afolabi et,al, 2005) adalah kohesivitas tim. Kohesivitas adalah keinginan setiap anggota untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam kelompok, yang didukung oleh sejumlah kekuatan independen, tetapi banyak penelitian lebih berfokus pada ketertarikan antar anggota. (Festinger, Schater, & Back, 1950).Salah satu variabel yang mempengaruhi kohesivitas menurut Lott (1965) adalah kepribadian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan keempat dimensi kepribadian DISC dari Marston (2005) (dalam Sadewo,2006), yaitu Dominace, Influence, Steadiness, dan Conscientiousness.

Dasar pemikiran penulis untuk memilih variabel kohesivitas dan dimensi kepribadian DISC untuk diteliti adalah bahwa penulis mempunyai asumsi bahwa kepribadian (dalam penelitian ini memakai dimensi kepribadian DISC) mempengaruhi besarnya kohesivitas tim. Oleh karena itu, individu yang memiliki dimensi kepribadian DISC tertentu diasumsikan menghasilkan tim yang kohesif karena dapat menghasilkan interaksi yang menyenangkan dari tingkah laku masing- masing anggotanya. Penelitian ini ingin mengetahui hubungan antara dimensi kepribadian DISC dan kohesivitas tim kerja. Peneliti memiliki dugaan bahwa keempat dimensi kepribadian DISC memiliki hubungan yang positif dengan kohesivitas tim kerja.

Penelitian ini menggunakan desain ex post facto dengan sampel sebanyak 15 tim kerja atau sebanyak 103 orang yang diperoleh melalui teknik accidental sampling. Alat ukur yang dipergunakan dalam penelitian adalah alat ukur kohesivitas dan alat tes kepribadian DISC. Setelah data terkumpul, peneliti menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan antara keempat dimensi kepribadian DISC dan kohesivitas tim kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya dimensi Influence yang memiliki hubungan positif dengan kohesivitas tim kerja. Kedua variabel tersebut memiliki korelasi sebesar 0,227 dan signifikan pada l.o.s 0,05.

<hr>

As the development of work team (Sundstrom et al., 2000 dalam Afolabi, Olukayode A ,& Ehigie, Benjamin Osayawe, 2005) Some researches have reported that team doesn't always create the desired result (e.g Weiss et al., 1992; Rice and Schneider, 1994 in Afolabi, Olukayode A, & Ehigie, Benjamin Osayawe, 2005.

According to Robbins (1988:71) work team defined as a group consists of two or more people that worked together to gain some desired results. Team Cohesiveness is one of the variables that influenced on team's effectiveness (Spencer & Spencer, 1993) and it has become the important thing on the organizational effectiveness (Torrington & Weightman, 1994 in Afolabi et al., 2005). The researcher was interested on investigating about the team cohesiveness because, according to Galdstein's hypothesis (1984), cohesiveness is the most important indicator on team's effectiveness under input-process-output model.

Cohesiveness is the eagerness to maintain the membership of the group that the individual belongs to, which is supported by some independent power. However, most of the research has been focused on the attractiveness of the members, not about the group cohesiveness (Festinger, Schater, & Back, 1950). One of the variables which influenced the team cohesiveness is personality (Lott, 1965). Within this research, the researcher is using four personality dimension (DISC) from Marston (2005) ( in Sadewo,2006): Dominance, Influence, Steadiness, and Conscientiousness.

This research is based on cohesiveness variable and Personality dimension (DISC) in which assumed that personality influenced the cohesiveness' level of the team. Therefore, person who has certain DISC personality dimensions can create team cohesiveness because she/he can create a pleasant interaction among the member. So, this research correlates DISC personality dimensions and team cohesiveness and assumed that all dimensions of DISC personality and team cohesiveness have a positive correlation.

The design of this research is ex post facto correlation with 15 work teams or 103 partisipans whom selected by accidental sampling. Researcher used Pearson Product Moment to analyze the data. This result indicates that only Influence dimension has significant positive correlation with team cohesiveness ( $r = 0,227$  with Los 0,05).