

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.A. Tim

Istilah tim dapat didefinisikan sebagai sebuah kelompok kerja, yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara interdependen / ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi (Burn, 2004). Hare (1992; dalam Burn, 2004) menyebutkan bahwa semua tim adalah kelompok, tetapi tidak semua kelompok dapat dikategorikan sebagai tim. Di sini, istilah tim merujuk pada kelompok kerja (*workgroups*) yang terdiri dari beberapa individu yang memandang diri mereka, dan dipandang oleh lingkungan kerjanya, sebagai sebuah kesatuan sosial. Tim adalah kelompok kerja yang terbentuk dari individu-individu yang melihat diri mereka dan dilihat oleh orang lain sebagai satu kesatuan sosial, yang saling ketergantungan karena tugas yang mereka kerjakan sebagai anggota kelompok yang terikat dalam satu atau lebih organisasi, dimana tugas yang dikerjakan mempengaruhi orang lain (Guzzo & Dickson, 1996). Sedangkan menurut McShane, Von Glinov (2008), tim adalah kelompok dari dua atau lebih orang yang berinteraksi dan saling mempengaruhi, yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan objektif organisasi, dan merasakan diri mereka sebagai satu kesatuan sosial dalam organisasi.

#### 2.A.1. Tim Kerja

*Team work* (kerja tim) adalah aktivitas atau proses yang meliputi kegiatan berbagi informasi mengenai masalah yang sedang dihadapi dan bekerjasama dalam memecahkan masalah tersebut (Kerrin & Oliver, 2002). Berbeda dengan pengertian *team work* (kerja tim) sebagai suatu proses, kelompok kerja atau *work team* menurut Robbins (2004) adalah kelompok yang terdiri dari dua atau lebih orang yang saling mempengaruhi dan saling tergantung yang datang bersama-sama untuk mencapai sasaran tertentu. Sedangkan menurut David W. Johnson & Frank P. Johnson, *work team* adalah sekumpulan interaksi interpersonal yang terstruktur untuk (1) memaksimalkan keahlian dan kesuksesan anggota dalam pekerjaannya dan (2) mengkoordinasi dan menyatukan usaha tiap anggota ke anggota yang lain dalam tim.

Ciri- ciri tim kerja menurut Robbins diantaranya adalah mempunyai tujuan kinerja bersama/kolektif, bersinergi positif, merupakan tanggung jawab individu dan bersama, dan tiap anggota mempunyai keahlian yang saling melengkapi.

Terdapat beberapa jenis- jenis tim kerja menurut Robins yaitu :

1. *Problem solving teams* : yaitu kelompok dari 5 sampai 12 karyawan yang berasal dari departemen yang sama, yang bertemu untuk beberapa jam setiap minggunya untuk mendiskusikan cara-cara meningkatkan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.
2. *Self- Managed work teams* : yaitu kelompok dari 10 sampai 15 orang yang bertanggung jawab kepada supervisor / pengawas mereka.
3. *Cross Functional Teams* : yaitu karyawan yang berasal dari tingkat hirearki yang sama tetapi dari area kerja yang berbeda, berkumpul bersama untuk menyelesaikan sebuah tugas atau proyek.
4. *Virtual teams* : yaitu tim yang menggunakan teknologi komputer untuk terikat bersama secara fisik setiap anggotanya yang terpisah- pisah, yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel tim yang berjenis *self managed work teams* dimana setiap tim dalam perusahaan yang dijadikan sampel penelitian mempunyai anggota berjumlah 10 -15 orang dan bertanggung jawab kepada setiap supervisor atau pengawas pada masing- masing tim.

### **2.A.2. Efektivitas Tim Kerja**

Keefektivitasan tim adalah bagaimana tim mempengaruhi organisasi, anggota tim per individu, dan keberlangsungan tim. Dapat disimpulkan bahwa keefektivitasan tim adalah perluasan dimana tim memperoleh tujuannya, memperoleh kebutuhan dan tujuan anggotanya, dan dapat mempertahankan tim lebih lama (McShane & Von Glonov, 2008). Menurut Robbins (2004), efektivitas tim meliputi pengukuran obyektif dari produktifitas tim, penilaian kinerja tim oleh manajer, dan sekumpulan pengukuran kepuasan anggota tim.

Salah satu teori yang banyak dipakai dalam hubungannya dengan efektifitas tim kerja adalah Model *Input- Process- Output*, yang menjelaskan bahwa input memiliki pengaruh langsung pada output tim dan memiliki hubungan yang tidak langsung dengan output tim melalui proses tim (Hackman, 1987). Banyak dari penelitian yang telah dilakukan mengenai aspek- aspek yang mempengaruhi efektifitas tim kerja, hanya memfokuskan pada aspek *input – performance/output* dan kurang memperhatikan aspek *input- process*. Dalam hubungannya dengan efektifitas tim kerja, input dalam suatu tim juga mempengaruhi kinerja tim tersebut. Pada model *input- process- output*, input dapat dikategorikan menjadi tiga bagian (Hackman, 1987);, yaitu faktor individual (atribut anggota tim), faktor kelompok (struktur dan ukuran) dan faktor lingkungan (karakteristik tugas dan struktur *rewarding*. Dalam penelitian ini difokuskan hanya pada input individual, khususnya pada kepribadian anggota tim. Output tim adalah hasil tim yang diasosiasikan dengan produktivitas tim.

Proses intragrup adalah salah satu bagian dari model *input - process - output* dari keefektivitasan tim. Ada banyak variabel yang dapat merefleksikan (menggambarkan) proses intragroup, dimana Hackman (1987) mendefinisikannya sebagai “interaksi yang terjadi diantara anggota tim”.

Variabel- variabel dalam proses intragrup yang dapat mempengaruhi efektifitas tim kerja :

1. *Team viability* adalah kemampuan anggota tim untuk melanjutkan bekerjasama, dimana semangat kooperatif membuat tim mengembangkan kemampuan berjangka panjang untuk melanjutkan bekerja bersama (Hackman, 1990 dalam Afolabi, Olukayode A ,& Ehigie, Benjamin Osayawe, 2005).
2. Pembagian beban kerja adalah kemampuan anggota tim untuk melakukan pembagian kerja secara adil (Johnson and Johnson, 1995; Scarnati, 2001 dalam Afolabi et.al, 2005).
3. Fleksibilitas anggota, yaitu kemampuan adaptasi anggota tim.
4. Komunikasi tim adalah pembagian informasi antara anggota tim untuk mencapai pemahaman bersama. Pertemuan terjadwal yang dilakukan antara anggota tim produksi untuk mendiskusikan kemajuan tim, dan

memastikan anggota berkomunikasi dan kebergantungan dalam bekerja untuk mencapai tujuan (Landy and Conte, 2004 dalam Afolabi et,al, 2005).

5. Kohesivitas tim , yaitu derajat dimana keinginan setiap anggota tim untuk tetap berada didalam tim, dan komitmen atau ketertarikan pada tujuan tim (Forsyth,1990 dalam Afolabi et,al, 2005).

## II.B. Kohesivitas

Setiap kelompok kerja memiliki sasaran yang harus dicapai, dimana sangat diperlukan kesepakatan dan kerjasama antar anggota. Tinggi rendahnya kesepakatan para anggota terhadap sasaran kelompok, serta derajat dapatnya saling menerima anggota kelompok lainnya menunjukkan derajat kelekatan (*cohesiveness*) kelompok. Kohesivitas merupakan deskripsi dan istilah teknis yang dipakai ahli psikologi sosial yang merujuk pada karekteristik penting dari kelompok sosial (*social groups*). Berdasarkan perspektif kognitif sosial, kohesivitas tim adalah bukti dimana tingkah laku personal diatur dengan tujuan mengkoordinasi aktivitas dalam sebuah kelompok (Hogg, 1992). Kohesivitas sendiri adalah konstruk yang dapat bersifat multidimensional, kompleks dan telah dijelaskan dan dioperasionalisasikan dalam berbagai cara (Michael D Michalisin, Steven J Karau, Charnchai Tangpong, 2004). Kohesivitas adalah semua faktor yang mengikat semua anggota, kesamaan antar anggota, dan keinginan untuk memperoleh status dengan masuk ke kelompok yang benar (Festinger, Schater, & Back, 1950). Dorwan Cartwright (dalam Losh, 2002) mendefinisikan kohesivitas sebagai derajat keinginan setiap anggota kelompok untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Sementara Bernice Lott (dalam Losh, 2002) mendefinisikan kohesivitas sebagai jumlah dan kekuatan dari sikap positif diantara anggota kelompok. Dalam penelitian ini menggunakan definisi kohesivitas dari Caron yang menyatakan bahwa kohesivitas harus dilihat sebagai : “*a dynamic process that is reflected in tendency for a group to stick together and remain united in pursuit of its goals and objectives*” (Carron, 1982: 124).

Kohesivitas dapat menjadi kekuatan yang besar; pada kenyataanya banyak penelitian yang menyatakan bahwa semakin besar anggota mengidentifikasi

dirinya dengan kelompoknya (semakin besar identitas sosial mereka), akan semakin kecil peluang mereka untuk pergi, walaupun terdapat pilihan lain yang diinginkan seperti kelompok lain, kelompok yang lebih menarik, dll (Van Vugt & Hart, 2004). Faktor –faktor yang ikut menentukan derajat kohesivitas kelompok menurut Lott adalah :

1. Status yang homogen sesama anggota seperti sama- sama kelompok agama, ras atau sosial semakin meningkatkan derajat kohesivitas kelompok Lott & Lott (1965).
2. Hubungan kerjasama dan persaingan antar anggota tim lain yang masih dalam batas norma juga dapat mempengaruhi besarnya kohesivitas kelompok. Myers (1962) menemukan bahwa anggota dari tim pencari yang lebih kompetitif menampilkan penghargaan yang lebih bagi anggota daripada yang kurang kompetitif. Persaingan antara anggota yang dimaksud adalah dalam hubungannya dengan persaingan dengan tim pencari lain.
3. Besarnya kelompok mempengaruhi kohesivitas karena makin besar kelompoknya makin sulit terjadi interaksi yang intensif antar para anggotanya, makin sedikit komunikasi dan struktur hirearki kekuasaan sehingga makin kurang lekat kelompoknya.
4. Kesamaan pada sikap, nilai, dan latar belakang yang sesuai dengan tujuan dan kepentingan tim seperti lamanya bekerja dan status sosial ekonomi pada kelompok kerja industrial (Seashore, 1954).
5. Lott menyatakan bahwa terdapat hubungan antara tingkah laku ciri kepribadian tertentu dengan ketertarikan seseorang dimana berpengaruh dalam hubungannya dengan kohesivitas tim seperti ekstraversi, penyesuaian diri, dan konservatisme. Dapat terlihat bahwa ketertarikan dari diri seseorang ditingkatkan oleh tingkah laku tertentu, dimana mungkin hanya sementara dan situasi terbatas, atau berlangsung lama dan berpusat pada kepribadiannya.

Dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek dalam kelompok seperti peran, status, norma, dan kohesivitas, mempunyai peran yang sangat penting dalam

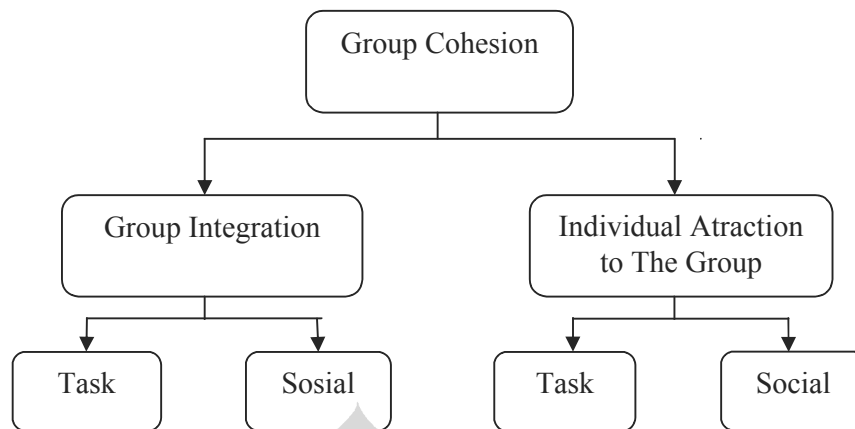
fungsinya dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi anggota. Peran sangat penting untuk membantu menguraikan tanggung jawab dan tugas setiap anggota kelompok. Status mengacu pada tingkatan sosial seseorang dalam suatu kelompok. Norma yang dianut suatu kelompok memberi batasan terhadap anggota kelompok bagaimana mereka seharusnya bertingkah laku. Kohesivitas adalah seluruh kekuatan yang menyebabkan anggota kelompok untuk tetap berada dalam kelompok (Baron & Byrne, 2000).

### **2.B.1. Dimensi Kohesivitas**

Definisi mengenai kohesivitas tim yang dikemukakan oleh Carron (1982) telah dikembangkan oleh Widmeyer, Brawley, dan Carron (1985) menjadi sebuah model konseptual kohesivitas.

Dalam model tersebut, kohesivitas dipahami sebagai sebuah konsep yang multidimensional. Terdapat dua kategori utama dalam hal ini, pertama adalah keterpaduan tim (*group integration*) yang mengacu pada persepsi anggota terhadap kelompok sebagai sebuah totalitas. Kedua adalah ketertarikan individu terhadap kelompok (*individual attractions to the group*) yang merepresentasikan ketertarikan personal masing-masing anggota pada kelompok. Dari kedua kategori tersebut kemudian dijabarkan lagi masing-masing kedalam orientasi sosial dan orientasi tugas. Dengan demikian ada empat dimensi yang terkait dalam model konseptual tersebut, yaitu : keterpaduan kelompok dalam tugas, keterpaduan kelompok secara sosial, keterpaduan individu terhadap tugas kelompok, dan ketertarikan individu terhadap kelompok secara sosial.

Dari definisi yang dikemukakan Caron (1982) tersebut dapat dipahami bahwa kohesivitas memiliki dua aspek penting yaitu kohesivitas sosial dan kohesivitas tugas (Cox, 1985). Kohesivitas sosial merujuk pada kesukaaan antar anggota tim dan kesenangan antara anggota tim terhadap tim yang dimiliki. Dimensi ini lebih bersifat ketertarikan interpersonal. Sedangkan kohesivitas tugas merepresentasikan kerjasama anggota tim untuk melaksanakan suatu tugas tertentu dan spesifik. Dimensi ini biasanya berhubungan dengan tujuan atau sasaran yang telah ditentukan.



Gambar 2.1. Model Konseptual Kohesivitas Tim (Widmeyer, Brawley, dan Carron, 1985)

Terdapat dua dimensi utama dari kohesivitas menurut Robbins, yaitu task-social dan individual-group. Dimensi pertama berhubungan dengan sejauh mana setiap individu tertarik pada tujuan kelompok (*task*) atau hubungan sosial dalam kelompok (*social*). Dimensi kedua berhubungan dengan sejauh mana setiap anggota kelompok terikat dengan kelompok atau dengan anggota kelompok lain.

Para peneliti belum dapat mengkonfirmasi faktor tepat dari struktur kohesivitas kelompok dalam seting kerja. Tetapi penelitian yang telah dilakukan menyarankan bahwa konstruk *group-level task* dan *social cohesion* merupakan dimensi yang tepat dalam menginvestigasi hubungan kohesivitas kelompok dan kinerja kelompok dalam seting kerja karena (a) penelitian terbatas menenai tim non olahraga secara umum mendukung perbedaan *task-social*, bukan *group-individual* (Carless & DePaola, 2000; Dyce & Cornell, 1996), dan (b) *group-level task* dan *social cohesion* berada dalam level yang sama dari analisis kinerja kelompok (Gully et al., 1995).

### 2.B.2. Group Environment Questionnaire (GEQ)

Alat ukur yang pertama berupa kuisioner yang mengadaptasi *Group Environment Questionnaire (GEQ)* dalam Hogg (1992). GEQ adalah alat ukur dalam bentuk kuisioner yang mengungkap perasaan dan pendapat seseorang dalam kaitannya dengan tim tempat seseorang itu bergabung. Kuisioner yang akan digunakan dalam penelitian ini telah dirubah sedemikian rupa, terutama pada

kata- kata yang akan merefleksikan lingkungan organisasional daripada konteks olahraga.

The Group Environment Questionnaire (GEQ), diadaptasi dari Carron, Brawley, and Widmeyer (2002) telah banyak digunakan untuk mengukur kohesivitas. GEQ adalah alat pengukuran multidimensional yang reliabel dan valid dari 4 aspek kohesivitas. Dua dimensi utama dari skala ini adalah perhatian pada individu versus kelompok, dan tugas versus sosial. Skala yang berjumlah 18 item ini pada mulanya didisain untuk mengukur kohesivitas tim olahraga, tetapi sejumlah penelitian telah mengadaptasinya untuk mengukur kohesivitas dari berbagai jenis tim seperti tim pemain musik. Respon diukur dengan 9 poin kontinum (1=sangat setuju, 9: sangat tidak setuju). Skala tersebut terdiri dari 4 subskala yaitu, *Group Integration — Social (GI-S)*, *Individual Attractions to the Group — Social (ATG-S)*, *Group Integration — Task (GI-T)*, dan *Individual Attractions to the Group — Task (ATG-T)* (cf. Carron et al., 1998 dalam Paskevich, David M.; Brawley, Lawrence R.; Dorsch, Kim D.; Widmeyer, W. Neil, 1999).

### **2.C. Kepribadian**

Kepribadian adalah pola tingkah laku yang relatif stabil dan keadaan internal yang konsisten, yang menjelaskan kecenderungan tingkah laku seseorang (McShane, Von Glinov, 2008). Kepribadian merujuk pada karakteristik seseorang yang dikarenakan oleh pola konsisten dari perasaan, pikiran, dan tingkah laku (Pervin, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan empat dimensi kepribadian dari Marston dalam hubungannya dengan kohesivitas tim kerja. Teori kepribadian Marston termasuk salah satu dari teori kepribadian dengan pendekatan ciri atau sifat kepribadian (*Trait Theory*). *Trait Theory* adalah suatu konsep kepribadian yang menyatakan bahwa ciri kepribadian seseorang adalah karakteristik psikologis yang stabil sepanjang waktu dan didalam situasi apapun (Pervin, 2005). Sedangkan yang dimaksud dengan *trait* atau ciri adalah kata yang digunakan untuk mendeskripsikan tipe karakteristik seseorang terhadap pengalaman dan aksinya (Pervin, 2005). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Marston yang menggolongkan kepribadian manusia menjadi empat dimensi atau ciri yang



berbeda, dimana setiap orang mempunyai keempat dimensi kepribadian tersebut tetapi dengan tingkatan atau kadar yang berbeda-beda. Selain itu keempat dimensi kepribadian tersebut juga diperoleh dari hasil penelitian yang melibatkan perhitungan faktor analisis untuk menggolongkan kepribadian manusia menjadi empat ciri utama yang berbeda-beda. Faktor analisis adalah prosedur statistikal yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan individual yang sangat dasar pada ciri kepribadian (Pervin, 2005).

Marston (2005) menemukan bahwa emosi yang antagonis mempengaruhi tingkah laku dalam tesnya yang orisinal. Analisisnya merujuk pada empat klasifikasi emosi yaitu *dominance*, *compliance*, *submission*, dan *inducement*, dimana kombinasi dari emosi tersebut menghasilkan emosi gabungan seperti kepuasan, hasrat, nafsu, dan pesona (dalam Sadewo, 2006). Menurutnya, Psikologi Emosi adalah penjelasan ilmiah dari kesadaran afeksi, dimana penjelasan tersebut harus meliputi penemuan dan pemaparan baik penyebab tipe mekanis dan vitalis dan interaksi dengan bidang tertentu. Penyebab mekanis (stimulus lingkungan yang dimediasi dengan impuls syaraf) dapat menyebabkan emosi, sedangkan ekspresi tubuh dari kesadaran emosional dapat disebabkan oleh tipe vitalis yang didapatkan dari kesadaran energi itu sendiri (dalam Sadewo, 2006). Marston juga menyatakan bahwa variasi tingkah laku manusia disebabkan oleh kesadaran dimana hal tersebut berasal dari energi (dalam Sadewo, 2006).

### **2.C.1. Dimensi Kepribadian Marston (DISC)**

*DISC Profile* untuk penilaian inventori alat ukur kepribadian adalah berdasarkan hasil kerja William Moulton Marston pada tahun 1928 (Disc Profile, 2008). Pada awal tahun 1920an, Marston terlebih dahulu mempelajari konsep atas kemauan dan kekuatan, dan efeknya pada kepribadian dan tingkah laku manusia. Penemuannya tersebut sangat berkontribusi pada bidang psikologi. Marston mempublikasikan buku “*Emotions of Normal People*” pada tahun 1928. Dalam bukunya tersebut, dia pertama kali secara formal memperkenalkan penemuannya, walaupun dia baru menulis tentang *DISC* empat tahun kemudian. Lalu dia mempublikasikan buku kedua *DISC* yaitu *Integrative Psychology* pada tahun

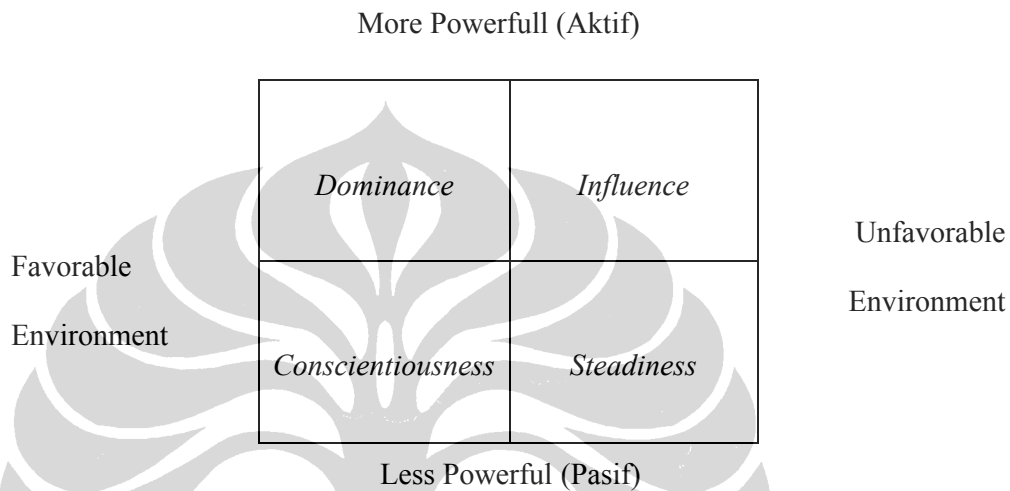
1931. Marston sangat ingin mengembangkan unit pengukuran dari energi mental, Nyatanya dia tidak mengembangkan alat ukur atau penilaian *DISC*, tetapi temannya lah yang menggunakan *DISC* sebagai penilaian dalam buku pada tahun 1930. Pada akhirnya alat ukur kepribadian *DISC* sangat sukses dan dipublikasikan sebagai salah satu bidang *Self- Help* yang baru. Penting untuk diketahui bagi semua orang bahwa alat ukur ini bukanlah berdasarkan dimensi milik Marston secara utuh tetapi merupakan interpretasi dari model dimensi Marston yang dilakukan oleh John Geier dan penelitian sejak 2004-2005 mendukung hal tersebut.

Teori *DISC* dikembangkan berdasarkan teori Hippocrates mengenai tipe kepribadian yaitu *Choleric*, *Sanguine*, *Phlegmatis*, dan *Melancholic*. William Moulton Marston (2005) mengembangkan teori tersebut dengan menggunakan konsep *Dominance*, *Influence*, *Steadiness*, dan *Conscientiousness* untuk menjelaskan perilaku manusia. Dia mendefinisikan perilaku sebagai sebuah seri dari respon manusia berdasarkan persepsi individu terhadap *personal power* dan terhadap lingkungannya, sehingga akan menghasilkan empat dimensi perilaku manusia (dalam Sadewo,2006). Diasumsikan bahwa hampir semua orang menunjukkan empat dimensi tersebut, dengan beberapa aspek yang ditonjolkan dan beberapa aspek lainnya tidak.

Dalam Model *DISC* Marston, terdapat dua elemen signifikan yang mendefinisikan pola tingkah laku seseorang (Marston ,2005 dalam Sadewo, 2006). Elemen yang pertama adalah bahwa seseorang memiliki *favorableness* dan *unfavorableness* dalam melihat lingkungannya. Perilaku *Dominance* dan *Conscientiousness* cenderung melihat lingkungan sebagai sesuatu yang kurang menyenangkan sehingga bersikap agresif dan defensif. Sedangkan perilaku *Influence* dan *Steadiness* mempersepsikan lingkungan sebagai sesuatu yang menyenangkan dan bukan sesuatu yang antagonis. Oleh karena itu mereka cenderung bertingkah laku dengan cara terbuka dan menerima.

Elemen yang kedua adalah besarnya *personal power* seseorang dalam mempersepsikan lingkungannya (Marston ,2005 dalam Sadewo, 2006). Orang dengan karakteristik *Dominance* dan atau *Influence* mempersepsikan diri mereka lebih kuat (*more powerful*) dari lingkungan sehingga mereka akan berperilaku aktif

dalam memenuhi kebutuhan mereka. Orang yang *Dominance* akan membuat pendekatan yang langsung (*direct*) untuk mendapatkan hasil, sedangkan orang yang *Influence* akan mempengaruhi atau mempersuasi orang lain untuk mendapat hasil. Di lain sisi, orang yang *Steadiness* dan atau *Conscientiousness* cenderung mempersepsikan diri mereka kurang kuat (*less powerfull*) dari lingkungan.



Gambar 2.2 Model Dimensi Kepribadian *DISC* Marston

Dibawah ini adalah uraian lebih lanjut mengenai ciri- ciri orang dengan kepribadian *Dominance*, *Influence*, *Steadiness*, dan *Conscientiousness* (DiscProfile System, 2003):

#### 1. *Dominance*

Orang yang mempunyai skor tinggi pada faktor tipe D, sangat aktif dalam menghadapi masalah dan tantangan , sedangkan orang dengan skor D yang rendah adalah orang- orang yang ingin lebih melakukan penelitian sebelum berkomitmen dengan suatu keputusan. Seseorang dengan tipe D dideskripsikan sebagai penuntut, egosentris, kemauan keras, kuat, ambisius, suka bersaing, agresif, penggerak, dan pelopor. D yang rendah dideskripsikan dengan orang yang konservatif, kooperatif, perhitungan, tidak penuntut, berwatak halus, rendah hati/sederhana, tenang, dan berhati-hati.

## 2. *Influence*

Orang yang mempunyai skor tinggi pada faktor tipe I mempengaruhi orang lain dengan berbicara dan aktivitas, dan cenderung untuk emosional. Mereka dideskripsikan sebagai orang yang meyakinkan, sangat menarik, persuasif, sosialis, hangat, demonstratif, dapat dipercaya, optimis, politis, dan antusias. Skor I yang rendah lebih dipengaruhi dengan data dan fakta daripada perasaan. Mereka dideskripsikan sebagai orang yang perhitungan, logikal, pesimis, kritis, pemikir, curiga, dan hanya percaya pada fakta.

## 3. *Steadiness*

Orang yang mempunyai skor tinggi pada faktor tipe S menginginkan langkah yang siap, keamanan, tidak menyukai perubahan tiba-tiba, tenang, relaks, sabar, posesif, mudah ditebak, stabil, konsisten, cenderung emosional, dan berhati-hati. Sedangkan yang rendah adalah orang yang menyukai perubahan dan perbedaan, demonstratif, tidak sabar, berkeinginan besar, gelisah, dan bahkan impulsif.

## 4. *Conscientiousness*

Orang yang mempunyai skor tinggi pada faktor tipe C taat pada kekuasaan, peraturan, dan struktur. Selain itu mereka menyukai melakukan pekerjaan berkualitas dan melakukannya dengan benar di saat awal. Mereka juga perhatian, berhati-hati, sistematis, diplomatic, akurat, teliti, rapi, dan bijaksana. Sedangkan orang dengan C yang rendah suka menantang aturan, menyukai kebebasan, keras kepala, tidak sistematis, tidak memperhatikan pada detail, berpendirian keras, dan berubah-ubah.

### **2.D. Dinamika Hubungan antara Kohesivitas dan Kepribadian**

Banyak investigasi yang berkaitan dengan kepribadian individu dan kinerja kelompok kecil (dilaporkan antara tahun 1900-1957) yang telah ditinjau oleh R.D. Mann (1959). Dia menyimpulkan bahwa data dari popularitas mendukung hubungan positif dengan “extroversi, kecerdasan, penyusaian diri dan konservatisme” Dapat terlihat bahwa ketertarikan dari diri seseorang ditingkatkan oleh tingkah laku tertentu, dimana mungkin hanya sementara dan situasi terbatas,

atau berlangsung lama dan berpusat pada kepribadiannya. Tingkah laku ini, seperti dilihat dari penyimpulan berbagai penelitian, dapat didefinisikan sebagai istilah kehangatan, penyesuaian diri yang baik, sensitifitas, rasa menolong, dan persamaan hak. Tingkah laku tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut, lebih umum, sebagaimana menghasilkan interaksi yang mempunyai konsekuensi/dampak yang menyenangkan dan tidak (Lott & Lott, 1965), dimana interaksi yang menyenangkan antar anggota merupakan indikator dari kohesivitas tim. Hal tersebut dilandasi oleh berbagai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa persepsi individu terhadap timnya sebagai suatu kesatuan (*group integration*) sangat dipengaruhi oleh adanya interaksi yang menyenangkan antar anggota dalam tim (Lott, 1965). Dimensi kohesivitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah dimensi yang menitikberatkan pada persepsi individu terhadap timnya sebagai suatu kesatuan (*group integration*).

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa perbedaan dimensi kepribadian dapat mempengaruhi derajat kohesivitas anggota dalam sebuah tim kerja, sehingga pada akhirnya masalah yang berkembang adalah bagaimana mengatur perbedaan – perbedaan tersebut untuk mencapai hasil yang diinginkan.

## **2.E. Rumusan Masalah**

Permasalahan penelitian adalah kalimat pertanyaan yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel (Seniati dkk, 2005). Permasalahan ini selain menyatakan hubungan, juga harus berbentuk pertanyaan yang jelas dan tidak ambigu, serta memungkinkan dilakukannya pengukuran secara empiris terhadap variabel tersebut (Kerlinger, 1986).

### **3.E.1. Masalah Konseptual**

Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara ciri kepribadian *DISC* dan kohesivitas tim kerja?

### **3.E.2. Masalah Operasional**

1. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara skor kohesivitas dengan dimensi *Dominance* pada tim kerja?

2. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara skor kohesivitas dengan dimensi *Influence* pada tim kerja?
3. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara skor kohesivitas dengan dimensi *Stediness* pada tim kerja?
4. Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara skor kohesivitas dengan dimensi *Consciousness* pada tim kerja?

### **3.F. Hipotesis**

#### **3.F.1. Hipotesis Alternatif (H<sub>a</sub>):**

1. Terdapat korelasi yang signifikan antara dimensi *Dominance* dengan kohesivitas tim kerja
2. Terdapat korelasi yang signifikan antara dimensi *Influence* dengan kohesivitas tim kerja
3. Terdapat korelasi yang signifikan antara dimensi *Steadiness* kohesivitas tim kerja
4. Terdapat korelasi yang signifikan antara dimensi *Consciousness* dengan kohesivitas tim kerja