

## PELATIHAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL UNTUK MENINGKATKAN KOHESIVITAS KELOMPOK PADA KARYAWAN HOTEL X YOGYAKARTA

### *INTERPERSONAL COMMUNICATION TRAINING TO ENHANCE GROUP COHESIVENESS OF EMPLOYEE X YOGYAKARTA*

**Didik Widianoro**

**Sukarti**

**Sus Budiharto**

*Magister Psikologi Profesi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya*

*Universitas Islam Indonesia*

Email : didikwidianoro@psy.uir.ac.id

#### **ABSTRACT**

*This research is aiming for influence of interpersonal communication training to improve the cohesiveness of the group of employees. Subjects in this study were 22 employees of Hotel X of Yogyakarta, which is divided into 11 experimental groups of employees and 11 employees of the control group. Data collection is use cohesiveness scale, interviews, and observations. The research design was pretest-posttest control group design. Analysis of the study is a quantitative and qualitative analysis. Quantitative analysis using U-Mann Whitney to determine the effect of interpersonal communication training to the employee group cohesiveness. Qualitative analysis is based on observations and interviews. The results showed that there were significant differences in group cohesiveness in employees between the experimental group and the control group with significant value of 0.002 ( $p < 0.005$ ). It is concluded that interpersonal communication training can enhance group cohesiveness in employees Hotel X Yogyakarta.*

**Keywords:** *Interpersonal Communication Training, Cohesiveness group, Employee*

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan kohesivitas kelompok pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah 22 orang karyawan Hotel X Yogyakarta yang dibagi dalam 11 karyawan kelompok eksperimen dan 11 karyawan kelompok kontrol. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala kohesivitas, wawancara, dan observasi. Desain penelitian yang digunakan adalah *pretest-posttest control group design*. Analisis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis kuantitatif dengan menggunakan *U-Mann Whitney* untuk mengetahui pengaruh pemberian pelatihan komunikasi interpersonal terhadap kohesivitas kelompok pada karyawan. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan observasi dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kohesivitas kelompok yang signifikan pada karyawan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan nilai signifikan 0.002 ( $p < 0.005$ ). Kesimpulan penelitian ini adalah pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kohesivitas kelompok pada karyawan Hotel X Yogyakarta.

**Kata Kunci :** Pelatihan komunikasi interpesonal, Kohesivitas kelompok, Karyawan

Hotel X merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan jasa penginapan yang berlokasi di Yogyakarta. Saat ini bisnis perhotelan dan penginapan di kota Yogyakarta berkembang sangat cepat. Diperoleh data dari dinas Pekerjaan Umum kota Yogyakarta terdapat lebih dari 150 hotel/wisma yang sudah terbangun ataupun dalam proses pengerjaan sepanjang tahun 2015. Hal ini tentu saja menimbulkan persaingan yang sangat ketat. Hotel X Yogyakarta terletak di pusat kota, dekat dengan lingkungan universitas dan juga pusat perkantoran. Akibatnya, lingkungan sekitar Hotel X sangat padat dengan segala aktivitas.

Sesuai dengan *tagline* yang dimiliki oleh Hotel X yaitu “*Sleep Well, Work Well*”, hotel X memberikan kenyamanan kepada seluruh pengguna jasa Hotel X, dengan memberikan pelayanan yang berkualitas sampai dengan tempat yang nyaman dan mewah. Hotel X ini membawa konsep *business* hotel, dari mulai lokasi yang strategi sampai fasilitas yang lengkap dalam memberikan kenyamanan bagi pelanggan. Misalnya menyediakan akses internet yang merata baik di dalam kamar maupun di *public area* sehingga memudahkan bila tamu harus mengerjakan tugas atau laporan yang membutuhkan waktu cepat. Hotel X ini juga memberikan pilihan yang bagus untuk keluarga yang sedang berlibur di Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan manajer HRD Hotel X diketahui bahwa terdapat beberapa masalah yang harus diselesaikan. Permasalahan pertama terdapat pada kegiatan *Morning Breafing*, manajer HRD mengatakan setiap paginya seluruh karyawan Hotel X melakukan pertemuan secara rutin. Pada saat pertemuan tersebut setiap karyawan memperoleh informasi-informasi baru mengenai kebijakan hotel dan juga dapat menyampaikan hambatan selama bekerja. Akan tetapi, pada kenyataannya, hampir 30 persen dari seluruh jumlah karyawan masih kurang memiliki kemauan untuk hadir dalam pertemuan tersebut. Menurut manajer HRD, beberapa karyawan menyampaikan merasa tidak penting untuk ikut dalam pertemuan tim tersebut.

Permasalahan selanjutnya diperoleh dari *Dept. Head X*, manajer HRD mendapat informasi bahwa terdapat beberapa *Dept. Head X* yang tidak melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawab. Di Hotel X, seorang *Dept. Head* memiliki bawahan yang jabatannya adalah *Second Line* atau bisa disebut sebagai wakil *Dept. Head*. Pihak manajer HRD menyampaikan bahwa sering sekali *Dept. Head X* tidak memberikan arahan mengenai pekerjaan atau tugas kepada bawahan dan tidak menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dalam kelompok. Sebagai atasan seharusnya

nya seorang *Dept. Head* mampu menjadi panutan atau contoh kepada seluruh karyawan, sehingga proses pekerjaan menjadi lancar dan efektif.

Menurut Gordon (1990), rendahnya kohesivitas pada kelompok disebabkan beberapa faktor, yaitu rendahnya tingkat intensitas berkomunikasi anggota kelompok. Sebuah kelompok yang anggotanya jarang berkomunikasi satu sama lain tidak akan memperlihatkan kohesivitas sebaik kelompok-kelompok yang mempunyai tingkat komunikasi yang tinggi antar anggota. Dalam berkomunikasi pihak-pihak yang terkait saling berinteraksi menggunakan kemampuan berkomunikasi masing-masing untuk mencapai kesepakatan bersama. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dalam proses terciptanya kohesivitas kelompok terdapat unsur komunikasi interpersonal yang dibangun antar kedua belah pihak.

Devito (1995) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal yang efektif mengandung unsur keterbukaan, yaitu kemampuan komunikator harus terbuka kepada orang yang diajaknya berinteraksi, harus ada kesediaan membuka diri, mengungkapkan informasi yang biasanya disembunyikan. Dari hasil wawancara, peneliti memperoleh informasi bahwa karyawan yang sering berhalangan hadir dalam kegiatan rutin tidak mampu menjelaskan alasan yang tepat kepada atasan.

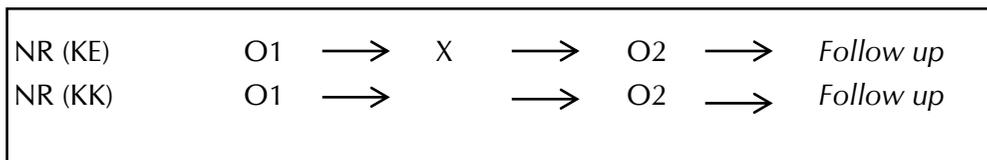
Berkomunikasi interpersonal yang efektif merupakan salah satu strategi yang dapat meningkatkan kohektivitas kelompok dalam tim. Kemampuan berkomunikasi interpersonal yang efektif merupakan orientasi terhadap hubungan individu dan kelompok di mana hubungan tersebut dipandang sebagai sesuatu yang lebih permanen dan terpusat. Orientasi komunikasi interpersonal efektif tercermin dari lima dimensi yaitu keterbukaan, sikap positif, kesetaraan, sikap suportif dan empati terhadap kelompok. Pelatihan komunikasi interpersonal yang efektif juga diharapkan dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan agar dapat bekerja sesuai norma yang berlaku. Dengan terciptanya komunikasi yang efektif antar anggota kelompok diharapkan dapat meningkatkan kohesivitas kelompok dalam tim, sehingga tujuan kelompok tercapai sesuai yang diharapkan dan profit perusahaan pun juga dapat meningkat.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kohesivitas kelompok karyawan. Kohesivitas kelompok akan meningkat setelah diberi pelatihan komunikasi interpersonal.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuasi eksperimen. Rancangan tersebut dapat dilihat pada gambit berikut:



Gambar 1. Rancangan penelitian

Sumber : Shadish, Cook & Campble (2002)

Keterangan :

KE : Kelompok eksperimen

KK : Kelompok kontrol

O1 : Pengukuran prates

O2 : Pengukuran pascates

X : Intervensi melalui Pelatihan komunikasi interpersonal

### Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 22 orang karyawan hotel, yaitu 11 orang karyawan bertindak sebagai kelompok eksperimen dan 11 orang karyawan bertindak sebagai kelompok kontrol.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan adalah metode wawancara, observasi dan skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala untuk mengukur kohesivitas kelompok dan tingkat komunikasi interpersonal. Skala kohesivitas dirancang berdasarkan dimensi

kohesivitas kelompok yang dikemukakan Forsyth (2006) dalam empat dimensi, yaitu kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerjasama kelompok. Pada skala kohesivitas didapatkan skor koefisien validitas aitem sebesar 0,929.

### Intervensi

Sebelum intervensi diberikan, beberapa persiapan dilakukan. Tahap awal persiapan adalah penyusunan alat ukur dan modul pelatihan komunikasi interpersonal divalidasi dengan *professional judgement*. Tahap berikut adalah uji coba modul pelatihan komunikasi interper-

sonal dan angket kohesivitas kelompok. Persiapan terakhir adalah penentuan dan pembekalan fasilitator pelatihan.

Peserta pelatihan dipilih berdasarkan skor kohesivitas kelompok, yaitu skor yang sedang dan rendah. Tes diberikan satu minggu sebelum pelatihan komunikasi interpersonal dilakukan. Peserta dibagi ke dalam dua kelompok dan masing-masing peserta mengisi *informed consent*.

Intervensi yang diberikan adalah pelatihan komunikasi interpersonal. Materi dan desain pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini disusun dengan menggunakan teori komunikasi interpersonal De Vito (1995). Pelatihan ini dilakukan dalam satu hari dengan enam sesi yaitu pengertian komunikasi interpersonal, keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap suportif, dan kesetaraan. Waktu yang dibutuhkan pada tiap sesi rata-rata adalah 50 menit. Pengukuran pascates dilakukan satu minggu setelah intervensi diberikan, sedangkan pengukuran tindak lanjut diberikan dua minggu setelah intervensi berlangsung.

### **Metode Analisis Data**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *non parametric* karena jumlah sampelnya kecil (Ghozali & Castellán, 2002). Pengujian perbedaan kohesivitas kelompok sebelum dengan sesudah pelatihan komunikasi interpersonal diberikan dengan teknik analisis U-Man Whitney. Dengan membandingkan hasil dari kelompok eksperimen yang dapat perlakuan dengan kelompok kontrol yang tidak mendapat perlakuan (Sugiyono, 2007), analisis ini dapat dilakukan dengan bantuan program *SPSS 16 For Windows*.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Deskripsi Data**

Data yang diperoleh dari hasil pengukuran selanjutnya dianalisis lebih lanjut sehingga diperoleh deskripsi data penelitian berupa skor hipotetik dan skor empirik. Berikut adalah deskripsi data penelitian:

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Data		Hipotetik				Empirik			
		Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Prates	KE	78	136	107	21,4	78	136	102,73	16,584
	KK	81	121	101	20,2	81	121	105,64	11,952
Pascates	KE	87	140	113.5	22,7	87	140	113,18	16,154
	KK	75	111	93	18,6	75	111	89,9	11,484
Tindak Lanjut	KE	95	140	117.5	23,5	95	140	117,91	14,335
	KK	88	121	104.5	20,9	88	121	102,09	9,23

Keterangan:

- Xmin = skor minimal
- KE = Kelompok Eksperimen
- Xmax = skor maksimal
- KK = Kelompok Kontrol
- SD = standar deviasi

**Hasil Uji Asumsi**

Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 16 for Windows, menggunakan teknik *one-sample Kolmogorof-Smirnov Test*. Analisis dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p) yang diperoleh. Sebuah sebaran data dikatakan

memiliki sebaran normal bila memiliki taraf signifikansi  $p > 0,05$ . Berikut adalah hasil uji normalitas data prates, pascates, dan tindak lanjut pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol yang diperoleh:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Data		Skor KS-Z	p	Kategori
Prates	KE	0,422	0,994	Normal
	KK	0,683	0,739	Normal
Pascates	KE	0,513	0,955	Normal
	KK	0,613	0,846	Normal
Tindak Lanjut	KE	0,336	1,000	Normal
	KK	0,510	0,957	Normal

Berdasarkan tabel uji normalitas terhadap data penelitian di atas, dapat

dilihat bahwa data prates kelompok eksperimen memiliki sebaran data normal

(nilai KS-Z sebesar 0,422 dengan nilai  $p=0,994$  ( $p>0,05$ )). Demikian halnya dengan data prates kelompok kontrol yang juga memiliki sebaran data normal (nilai KS-Z sebesar 0,683 dengan nilai  $p = 0,739$  ( $p>0,05$ )). Data pascates kelompok eksperimen juga memiliki sebaran data normal (nilai KS-z sebesar 0,513 dengan nilai  $p = 0,955$  ( $p > 0,05$ )). Selain itu, data pascates kelompok kontrol juga memiliki sebaran data normal (nilai KS-Z sebesar 0,613 dengan nilai  $p = 0,846$  ( $p > 0,05$ )). Begitu juga data tindak lanjut kelompok eksperimen juga memiliki sebaran data normal (nilai KS-Z sebesar 0,336 dengan  $p=1,000$  ( $p>0,05$ )). Selain itu, data tidak lanjut kelompok kontrol juga memiliki sebaran normal (nilai KS-Z sebesar 0,510 dengan  $p=0,957$  ( $p>0,05$ )). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh data penelitian, yaitu data prates, pascates, dan tindak lanjut dari kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol dalam penelitian ini memiliki distribusi sebaran data normal.

### **Hasil Uji Hipotesis**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui perbedaan pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kohesivitas kelompok pada

karyawan sebelum dan setelah diberikan perlakuan.

Hasil perhitungan uji beda pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol diperoleh  $Z=-0,822$  dan skor  $p=0,411$  sehingga  $p>0,05$ . Berdasarkan analisis uji *Mann-whitney* tersebut diketahui bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan keahlian karyawan pada kelompok eksperimen dan kontrol sebelum diadakan pelatihan komunikasi interpersonal.

Hasil analisis pada skor pascates kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dapat diketahui bahwa nilai Z yang diperoleh adalah sebesar -3,124 dengan taraf signifikansi 0,002 ( $p < 0,05$ ). Hasil yang diperoleh menunjukkan terdapat perbedaan skor yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada saat pascates.

Hasil analisis skor tindak lanjut kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dapat diketahui bahwa nilai Z yang diperoleh adalah sebesar -2,528 dengan taraf signifikansi 0,011 ( $p < 0,05$ ). Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat perbedaan skor yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol pada saat tindak lanjut.

Tabel 4. Hasil Mann-Whitney U Test Prates, Pascates, dan Tindak Lanjut Kelompok Eksperimen – Kontrol

Kelompok	Nilai Z	Sig.	Keterangan
Eksperimen Kontrol Prates	-0,822	0,411	Tidak Signifikan
Eksperimen Kontrol Pascates	-3,124	0,002	Signifikan
Eksperimen Kontrol Tindak Lanjut	-2,528	0,011	Signifikan

Berdasarkan hasil uji beda *Mann-Whitney U Test* yang dilakukan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol saat prates, pascates, dan tindak lanjut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan kohesivitas kelompok pada karyawan Hotel X Yogyakarta, diterima. Artinya Pelatihan komunikasi interpersonal yang diberikan terbukti mampu meningkatkan kohesivitas kelompok pada karyawan.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kohesivitas kelompok pada karyawan. Partisipan penelitian yang telah mengikuti perlakuan berupa pelatihan komunikasi interpersonal mengalami kenaikan kohesivitas kelompoknya. Berdasarkan hasil analisis data diketahui kelompok eksperimen mengalami kenaikan kohesivitas setelah

mengikuti pelatihan komunikasi interpersonal. Terlihat dari skor nilai signifikansi yaitu  $p = 0,002$  yang artinya  $p < 0,05$  sehingga ada perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol di mana ada peningkatan kohesivitas pada karyawan sebelum mengikuti dan setelah mengikuti pelatihan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap kohesivitas kelompok pada karyawan Hotel X Yogyakarta diterima.

Salah satu pendekatan yang dilakukan peneliti guna meningkatkan kohesivitas kelompok pada karyawan adalah dengan memberikan pelatihan komunikasi interpersonal kepada karyawan hotel. Tujuan dari diadakannya pelatihan komunikasi interpersonal ini adalah melatih karyawan agar mampu memahami yang nantinya menerapkan keterbukaan, sikap mendukung, empati, sikap positif, dan kesetaraan. Diharapkan ketika karyawan berhadapan dengan rekan kerja

dan pelanggan dapat menerapkan secara langsung komunikasi interpersonal yang efektif.

Bambacas dan Patrickson (2008) beranggapan bahwa keterampilan komunikasi interpersonal merupakan hal penting dikarenakan dapat menimbulkan kerjasama, mengurangi konflik yang pada gilirannya, meningkatkan komitmen, mengurangi kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Materi komunikasi interpersonal yang diberikan pada pelatihan membantu peserta untuk mengoptimalkan komunikasi interpersonalnya terutama dalam bersosialisasi dengan rekan kerja sehingga hubungan yang terjalin pada saat berinteraksi sesama rekan kerja menjadi yang lebih dekat dan personal. Ketika sesama karyawan dalam sebuah kelompok sudah menerapkan salah satu hal yang penting dalam berkomunikasi interpersonal, sebagai contoh sikap terbuka (keterbukaan) dalam menyampaikan masukan dan saran kepada rekan kerja maka dimungkinkan tidak ada kesalahpahaman dalam berkomunikasi selama berlangsungnya interaksi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Bachroni (2011) bahwa perubahan kohesivitas kelompok pada karyawan disebabkan oleh pembentukan tim yang baik dengan pemahaman setiap karyawan mengetahui tujuan secara bersama serta menyadari

pentingnya tim dalam pencapaian kelompok. Begitu juga pada penelitian Sugadhi (2014) bahwa pembentukan tim dapat meningkatkan kohesivitas kelompok pada karyawan. Pemberian pemahaman tentang materi pembentukan tim merupakan salah satu proses meningkatnya kohesivitas dalam kelompok.

Pelatihan ini menggunakan lima konsep pembelajaran agar proses pembelajaran dapat efektif, yaitu motivasi, pengukuhan kembali, pengetahuan tentang hasil, praktek aktif dan pembelajaran melalui penghayatan (*experiential learning*), dan pemindahan dari pelatihan (Munandar, 2011). Desain pelatihan ini menggunakan aktivitas-aktivitas pembelajaran melalui pengalaman, yaitu suatu cara belajar melalui pengalaman sendiri kemudian memodifikasinya untuk meningkatkan keefektifitasannya dalam perlakuan positif. Tujuan dari pembelajaran melalui pengalaman adalah untuk mempengaruhi individu dalam tiga hal, yaitu merubah struktur kognitif peserta, memodifikasi sifat peserta, dan mengembangkan *behavioral skill* peserta.

Menurut hasil evaluasi pelatihan pengetahuan partisipan mengalami perubahan dari sebelum pelatihan dan setelah pelatihan komunikasi interpersonal. Hasil skor evaluasi pengetahuan didapatkan rata-rata sebelum pelatihan sebesar 73,636 dan skor evaluasi pengetahuan meningkat menjadi 94,545.

Munandar (2011) mengatakan sering terjadi peserta yang mengikuti program pelatihan tidak berhasil menerapkan hasil dari pelatihan ke dalam situasi pekerjaan yang nyata. Untuk mengatasi hal ini diupayakan adanya unsur-unsur yang sama antara situasi nyata dengan situasi pelatihan. Dalam program pelatihan dapat juga diadakan diskusi secara bersama tentang apa saja yang peserta alami jika pengetahuan, keterampilan dan sikap peserta pelajari dalam pelatihan diterapkan dalam situasi kerja nyata. Diharapkan apa yang peserta pelajari dapat berguna dalam pekerjaan nyata.

Hull (Munandar 2011) mengatakan peningkatan pembelajaran seseorang dalam pelatihan oleh beberapa faktor. Faktor tersebut salah satunya adalah adanya dorongan yang kuat atau motivasi dari para peserta dalam mengikuti pelatihan, hal ini terlihat pada sikap, antusias, dan keaktifan peserta selama pelatihan. Proses tanya jawab, diskusi, bermain peran membuat peserta percaya diri dalam mengungkapkan pendapatnya.

Peserta dalam kelompok eksperimen telah dapat menerapkan beberapa materi pelatihan dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam tempat kerja. Hal ini didukung hasil wawancara singkat dengan beberapa peserta dua minggu setelah mengikuti pelatihan komunikasi interpersonal. Partisipan bernama Fulan menunjukkan bahwa perubahan yang

dirasakan setelah mengikuti pelatihan adalah menjadi lebih terbuka dalam berkomunikasi dan tanpa harus ada yang disembunyikan sesama rekan kerja. Fulan juga menyampaikan terdapat beberapa rekan kerja lebih bisa menerima kekurangan dan kelebihan rekan kerjanya, yang awalnya masih tidak bisa saling percaya dalam pekerjaan. Hal ini sangat berguna dalam tercapainya kesuksesan pekerjaan. Fulan juga mengatakan bahwa dirinya lebih mampu bersosialisasi dengan baik dengan lingkungan kerja. Selain itu, hasil wawancara dengan partisipan Anon memperoleh beberapa data mengenai perubahan setelah pelatihan. Partisipan Anon menyampaikan bahwa dirinya lebih komunikatif sesama rekan kerja dan mampu menyelesaikan secara langsung permasalahan ketika ada masalah yang dirinya hadapi dengan rekan kerja.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal dapat dipahami secara pengetahuan dan dapat mengubah perilaku partisipan. Hal tersebut terjadi akibat pengaruh faktor pengalaman yang telah diberikan sebelumnya pada saat pelatihan. Breckler dan Wiggins (Azwar, 2008) menyebutkan bahwa sikap yang diperoleh dari pengalaman akan menimbulkan pengaruh langsung terhadap perilaku berikutnya. Pengaruh langsung tersebut lebih berupa predisposisi perilaku yang akan di-

realisasikan hanya apabila kondisi dan situasi memungkinkan (Azwar, 2008).

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kohesivitas kelompok pada karyawan Hotel X Yogyakarta. Namun, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang mengancam validitas penelitian baik validitas internal maupun eksternal. Pengambilan data menggunakan skala dapat mengancam faktor instrumentasi. Proses pengisian dengan skala memungkinkan partisipan untuk mengisinya dengan respon-respon kecenderungan baik, *social desirability*, respon subjektif, dan dapat dipengaruhi suasana hati (*mood*), kondisi, dan situasi sekitar (Azwar, 2005). Oleh karena itu, pengambilan data menggunakan skala yang tidak dibarengi dengan wawancara dan observasi lebih lanjut dapat mengurangi validitas hasil penelitian. Waktu yang terlalu panjang dan lama yaitu 8 jam juga menjadi ancaman untuk faktor maturasi. Materi yang banyak dapat mempengaruhi kejenuhan, kelelahan, kebosanan, konsentrasi mendengarkan materi sehingga pemahaman peserta kurang baik terkait dengan isi materi yang diberikan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan tersebut di atas, dapat di-

simpulkan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan kohesivitas kelompok pada karyawan Hotel X Yogyakarta. Pada evaluasi pelatihan bahwa pengetahuan partisipan pada kelompok eksperimen mengalami perubahan akibat dari pelatihan komunikasi interpersonal yang dilaksanakan, partisipan kelompok eksperimen mengalami peningkatan pengetahuan terkait komunikasi interpersonal.

### **Saran**

Penelitian ini tentu juga memiliki beberapa keterbatasan, untuk itu ada beberapa saran yang perlu dikemukakan disini khususnya bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa berikutnya.

Saran kepada penelitian selanjutnya adalah terkait tempat pelatihan. Hal ini dikarenakan tempat pelatihan dan kerja menjadi satu. Sehingga banyak peserta yang tidak fokus dalam menerima materi karena sering keluar masuk ruangan untuk melakukan pekerjaan di kantor. Peneliti menyarankan pemilihan tempat pelatihan lebih baik diluar tempat kerja peserta, sehingga peserta lebih fokus dalam mengikuti pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

Afdjani, H. (2013). *Ilmu Komunikasi - Proses & Strategi*. Tangerang: Indigo Media

- Azwar, S. (2005). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi (Cet VII)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar Offset
- Bachroni, M (2011). *Pelatihan Pembentukan Tim untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim pada Kopertis V Yogyakarta, Jurnal Psikologi Volume 38, No 1*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Bamcass, M, & Patrickson, M, Interpersonal Communication Skill That Enhance Organization Commitment: *Journal of Communication Management, 12 (1), 51, 2008*
- Carron, A.V. dkk. (2000) *Team cohesion and Team Success In Sport. Journal of Sport Science, 20, 119-127*
- Cumming, T.G & Worley, C.G. (2005). *Organization Development and Change : Eight Edition*. New York : Thomson South Westren
- Davis, K & Newstrom, J. W. (2001). *Perilaku dalam Organisasi Jilid 1*. Jakarta : Erlangga
- De Vito, J. A. (1995). *The Interpersonal Communication book (7<sup>th</sup> Ed)*. New York : Harper Collins College Publisher
- Dessler, G. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan*. Jakarta: Indeks
- Dyaram, L., & Kamalanabhan., T.J (2005). *Unearthed: The Slide of Group Cohesiveness*. New Delhi: *Journal Sosial Sciene, 10 (3): 185-190*
- Douglas, T.(1993). *A Theory of Group-work Practice*. London: MacMilan
- Forsyth, D, R. (2006). *Group Dynamics Fourth*. Thompson Wardsworth Learning
- Hardjana, A, M. (2001). *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kanisius
- Ivancevich, J, M., Konopaske, R., & Matteson, M, T. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Latipun. (2009). *Psikologi Ekperimen Edisi Pertama*. Malang: UMM Press
- Lestasi, N, A. (2014). *Pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal terhadap kemampuan negoisasi karyawan di hotel x. Tesis, tidak diterbitkan*. Yogyakarta: Magiter Profesi Psikologi UII
- Levi, D. (2001). *Dynamic Group for Teams*. London: Sage Publications
- Mangkuprawira, S, & Hubeis. A, V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber*

- Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia
- Martika, L, D (2013). *Studi Deskripsi Kohesivitas Kelompok Karaywan di Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya*. Surabaya: Fakultas Bisnis dan Ekonomika
- Masyhuri, (2005). *Hubungan antara komunikasi interpersonal dan budaya organisasi dengan kepuasan kerja pegawai dinas PU Kimpraswil Kabupaten Kampar, Riau. Tesis, tidak diterbitkan*. Yogyakarta: Program Studi Psikologi Industri UGM.
- Munandar. A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press
- Paris, C. R., Salas, E. & Bowers, J. A. C. (2000). *Teamwork in Multi-person System: A Review and Analysis. Journal of Ergonomic*, 43. 1052-107
- Prihadi, S, F. (2004). *Assesment Center: Identifikasi Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta : PT. Gamedia Pustaka Utama
- Rakhmat, J. (2013). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robbins, S, P. (2008). *Perilaku Organisasi*. New Jersey: Prentice Hal I
- Sadish, W.R., Cook, T.D, & Campbell, D.T., (2009). *Experimental And Quasi Experimental Design For Generalized Causal Inference*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Smither, R. D., Jouston, J, M & McIntire, S, A. (1996). *Organization Development Strategies for Changing Enviroments*. Florida: HarperCollins College Publishers
- Soetopo. H, (2010,). *Perilaku Organisasi*, Malang: PT Remaja Rosdakarya
- Suciati, (2015). *Komunikasi Interpersonal Sebuah Tinjauan Psikologis dan Perspektif Islam*, Buku Litera: Yogyakarta
- Sugandhi, R. (2014). *Pengaruh pelatihan pembentukan tim dalam meningkatkan kohesivitas kelompok karyawan hotel x. Tesis, tidak diterbitkan*. Yogyakarta: Magister Profesi Psikologi UII
- Sugiyono. (2003). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sumantri, S. (2000), *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Fakultas Psikologi Unpad.
- Suranto, A. W. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Suryana, A. (2004). *Kiat dan Teknik Evaluasi Pelatihan*. Jakarta: Progres

Thoha, M. (1983). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Trihapsari & Nashori (2011). *Kohesivitas Kelompok dan Komitmen Organisasi pada Financial Advisor Asuran-*

*si X Yogyakarta*. Jurnal Psikologi. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII.

Yulianto. F, (2010). *Pelatihan konsep diri untuk meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal pada karyawan di Biro*. Tesis, tidak diterbitkan. Yogyakarta: Magister Profesi Psikologi UII.