

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis di era global menimbulkan persaingan yang ketat dan kompetitif, sehingga banyak perusahaan yang mengubah struktur organisasinya menjadi lebih ramping dan lebih berorientasi pada kinerja sebuah tim yang efektif guna bertahan di tengah persaingan bisnis. Kesuksesan dari sebuah organisasi dalam merespon perubahan globalisasi yang sangat cepat, juga tergantung pada seberapa cepat organisasi dapat belajar, seberapa mampu organisasi membangun komunikasi horisontal dan sampai sejauh mana organisasi dapat mengadopsi metode bekerja bersama dalam sebuah tim atau *teamwork* (Erdem & Ozen, 2003).

Fakta-fakta yang berkembang selama ini menunjukkan bahwa fungsi dari sebuah *teamwork* menjadi simbol dari model kerja dan perilaku bekerja yang ideal dalam sebuah organisasi. Kegunaan dari *teamwork* sendiri dirancang untuk memaksimalkan sinergi di antara bagian-bagian yang berbeda dalam organisasi (Erdem & Ozen, 2003). Menurut Parker (2007) dengan adanya *teamwork* dalam organisasi juga dapat memberikan kesempatan bagi anggota organisasi tersebut untuk mencapai hasil yang luar biasa. Dengan adanya *teamwork* yang berkualitas, maka sebuah tim dapat memberikan keseimbangan di antara para anggotanya, yaitu dengan menciptakan suatu lingkungan di mana mereka tertarik untuk

memberikan kontribusi dan partisipasi dalam rangka mengembangkan lingkungan kerja yang positif dan efektif.

Marks (dalam Sheng, Tian, & Chen, 2010) menemukan bahwa kesuksesan sebuah tim dalam membangun *teamwork* yang berkualitas, tidak hanya berkaitan dengan bakat dan kemampuan anggota tim, namun juga berkaitan erat dengan interaksi yang terjadi di antara mereka. Interaksi tersebut didasarkan pada adanya saling pengertian, bahasa yang digunakan dan saling ketergantungan di antara para anggota tim. Penemuan tersebut mendukung pernyataan dari Hoegl & Gemuenden (2001) yang membuat sebuah konsep tentang kualitas *teamwork* yang efektif, yaitu dengan menekankan pada kualitas fungsi kolaborasi yang terdiri dari enam aspek yang diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu aspek tugas (komunikasi, koordinasi dan keseimbangan terhadap kontribusi anggota) dan aspek interaksi sosial (dukungan, usaha dan kohesivitas tim).

Persyaratan penting lain dari sebuah tim untuk berkinerja baik adalah adanya interaksi sosial yang kuat diantara anggota tim (Erdem & Ozen, 2003). Interaksi sosial sendiri meliputi proses interpersonal dengan dukungan lingkungan sosial anggota kelompok untuk berbagi tugas dan bekerja sama (Campion, 1996 dalam Williams & Castro, 2010). Faktor penting untuk menciptakan interaksi dan sinergi di antara anggota tim adalah adanya iklim kepercayaan terhadap rekan kerja (Erdem & Ozen, 2003). Perilaku-perilaku yang mengindikasikan sebuah kepercayaan terhadap rekan kerja meliputi komunikasi terbuka dan kesediaan untuk dipengaruhi (Costa, 2003).

Kepercayaan terhadap rekan kerja menumbuhkan dan melindungi semangat tim dengan memunculkan kerjasama dan solidaritas di antara anggota tim. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja tim yang konsekuensinya juga akan mempengaruhi kinerja organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung (Erdem & Ozen, 2003). Costa (2003) menyatakan bahwa kepercayaan terhadap rekan kerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam hubungan interpersonal dan interaksi kelompok di tempat kerja (dalam Sheng, Tian, & Chen, 2010).

Kepercayaan terhadap rekan kerja memberikan sebuah atmosfer keamanan psikologis bagi anggota tim, di mana anggota tim dapat menerima kritik dengan lebih mudah, mendiskusikan kesalahan-kesalahan dan mengekspresikan pemikiran mereka secara bebas sehingga meningkatkan sinergi (Erdem & Ozen, 2003). Kepercayaan terhadap rekan kerja juga dapat mengurangi perasaan negatif karena hal ini merupakan sumber daya untuk manajemen risiko, mengurangi kompleksitas dan memberikan penjelasan terhadap hal-hal yang tidak familiar melalui penjelasan orang lain (Bouckennooghe, 2008).

PT. Merapi Golf (MG) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang olahraga dan pariwisata. Tujuan PT. MG didirikan adalah memfasilitasi masyarakat maupun wisatawan untuk bisa bermain Golf dengan standar internasional sebagai salah satu upaya meramaikan pariwisata di Yogyakarta. Lokasi PT. MG yang berada di lereng gunung Merapi menawarkan sensasi bermain Golf dengan pemandangan alam sehingga menjadi daya tarik bagi para Golfer (pemain Golf). Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, PT. MG

berupaya mengelola berbagai aspek guna memberi pelayanan terbaik bagi para Golfer ataupun karyawan di dalamnya.

Sumber daya manusia (SDM) menjadi perhatian penting bagi PT. MG guna memberi pelayanan terbaiknya bagi *Golfer*. SDM berperan sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. SDM merupakan salah satu aset yang berharga bagi organisasi sehingga kinerja karyawannya selalu dikembangkan. PT. MG sebagai perusahaan yang terus berkembang tentu tidak terlepas dari permasalahan SDM di dalam kelompok-kelompok kerjanya. Praktikan melakukan upaya awal untuk mengungkap permasalahan yang ada di salah satu bagian PT. MG, tepatnya bagian restoran, dengan melakukan observasi dan wawancara.

Berdasarkan hasil wawancara & observasi awal bersama Kabag. Restoran pada tanggal 9 Januari 2019 diketahui bahwa Bagian Restoran merupakan bagian baru di dalam PT. MG. Restoran yang sebelumnya dibawah naungan Bagian Operasional, sarana dan prasarana kini telah menjadi bagian yang berdiri sendiri dan berkoordinasi langsung dengan Direktur PT. MG. Bagian Restoran terbentuk pada bulan september dan berjalan mulai bulan Juli 2018. Bagian Restoran ini dibentuk atas pertimbangan proses bisnis perusahaan yang harus berkembang, dimana PT. MG sedang berupaya meningkatkan income 1/3 perusahaan. Restoran yang sebelumnya di dalam Bagian Operasional, sarana dan prasarana merupakan pendapatan terbesar ke-2 bagi PT. MG setelah bisnis utamanya yaitu *Golf Course*, namun kondisi bisnis *Golf Course* saat ini mengalami penurunan semenjak tahun 2011 sehingga perusahaan harus mencari solusi atas pengembangan bisnisnya.

Pengembangan struktur restoran menjadi bagian yang berdiri sendiri menjadi solusi atas proses bisnis yang dimiliki PT. MG guna melebarkan bisnis selain lapangan golf. Perusahaan memandang perubahan struktur Bagian Restoran dengan optimis karena restoran kerap mencapai target meski masih berada di Bagian Operasional, sarana dan prasarana, dengan demikian Bagian Restoran diharapkan dapat mengembangkan bisnisnya tanpa terpengaruh dengan koordinasi kerja lainnya.

Sebagai bagian yang baru, terdapat perubahan yang signifikan dari struktur restoran yang berakibat pada perubahan formasi SDM di dalam restoran termasuk hadirnya Kepala Bagian (Kabag.) yang baru. Disamping itu juga strategi bisnis yang baru di bagian restoran juga menjadi sorotan bagi karyawannya agar dapat berbenah dari strategi bisnis yang sebelumnya. Bagian restoran merupakan salah satu bisnis yang diandalkan PT. MG disamping bisnis utamanya yaitu *Golf Course*, karena mampu memberikan pelayanan yang memfasilitasi kebutuhan konsumsi para *Golfer*. Dengan perubahan struktur restoran, maka perusahaan berharap bahwa restoran PT. MG dapat terus berkembang.

Perubahan yang terjadi pada restoran membuat karyawannya beradaptasi dengan formasi yang baru. Menurut Kabag. Restoran, karyawannya harus segera memperkuat bagian ini dengan meluruskan langkah bersama untuk mencapai produktivitas yang optimal. Karyawan restoran diharapkan dapat langsung bekerjasama satu sama lain sebagai tim yang solid. Komunikasi yang baik juga diperlukan karyawannya untuk menciptakan koordinasi yang efektif. Selama ini karyawan di bagian restoran kurang dapat berkomunikasi dengan baik, hal ini

dilihat dari penyampaian informasi yang tidak merata. Informasi yang disampaikan oleh Kabag Restoran tidak selalu tersampaikan kepada seluruh karyawan karena ada perbedaan jam kerja sehingga Kabag Restoran tidak dapat menyampaikan informasi tersebut satu persatu, Kabag Restoran mengharapkan penyampaian informasi tersebut dapat tersampaikan oleh melalui koordinasi kerja diantara karyawannya. Permasalahan lainnya juga terlihat pada sikap kurang peduli yg diberikan kepada karyawan lainnya ketika hendak diminta bantuan sehingga lambat dalam membantu karyawan lainnya, hal ini kurang memberi kenyamanan bagi karyawannya saat bekerja sehingga kerjasama di antara mereka kurang maksimal. Cairnya hubungan kerja di Bagian Restoran juga diperlukan karyawan mengingat restoran merupakan bagian yang baru guna menciptakan kenyamanan saat bekerja bersama rekan-rekan barunya. Hal-hal tersebut dan yang lainnya diperlukan bagi karyawan restoran karena pada dasarnya mereka karyawan yang kompeten dibidangnya, hanya saja perlu diperkuat kejasamanya sebagai tim.

Kabag. Restoran mendapati bahwa karyawannya belum begitu solid dalam hal bekerjasama, hal ini dapat dilihat ketika kondisi restoran sedang ramai pengunjung atau ada *event* yang menyibukkan karyawannya. Bagian Restoran sudah memiliki pembagian tugas yang jelas, namun ketika *event* berlangsung pembagian tugas bisa saja mengalami perubahan karena kebutuhan *event*. Pembagian tugas ini kurang dipahami dengan baik karena karyawannya kerap bekerja tidak sesuai koordinasi dari atasan dan masih terpaku dengan pekerjaan sehari-harinya sehingga kinerja tim belum maksimal. Kerjasama karyawannya

sebagai tim juga terlihat belum optimal bagi seluruh karyawan, masih ada karyawan yang belum sigap membantu karyawan lainnya sebagai contoh seorang *waitress* yang kerap sibuk saat Restoran dipenuhi pengunjung harus dibantu dengan karyawan lainnya seperti mengantar makanan atau mengambil pesanan, terlebih *waitress* juga harus mengantarkan makanan ke lapangan sehingga *waitress* kerap mengalami kekosongan. Kurangnya kerjasama dalam hal tersebut dapat berdampak pada pelayanan yang lama dan kurang melayani pelanggan yang hadir, sehingga Kabag. Restoran cenderung masih menegur karyawannya yang kurang sigap membantu agar peka terhadap pekerjaan karyawan lainnya. Begitu juga dengan hubungan kerja yang terjalin diantara karyawan restoran masih perlu ditingkatkan lagi, masih ada sebagian karyawan yang belum mengenal karyawan keseluruhan secara personal yang nantinya akan mempengaruhi hubungan kerjanya. Hubungan kerja perlu ditingkatkan dengan harapan tumbuh kepedulian dan dukungan di antara karyawan Bagian Restoran sehingga bisa saling memahami kebutuhan karyawan lainnya guna mencapai tujuan bersama.

Teamwork menjadi prioritas utama bagian restoran untuk ditingkatkan mengingat strategi bisnis restoran yang berkembang. Dampak yang terjadi atas permasalahan ini adalah menurunnya pelayanan secara kualitas maupun kuantitas yang nantinya akan berdampak pada penurunan penjualan. Kabag. Restoran menilai bahwa kerjasama yang belum maksimal dapat mempengaruhi hasil penjualannya, seperti pelayanan yang lama ditambah lagi dengan kekosongan dalam menjemput dan mengantarkan pesanan bisa menurunkan kuantitas pesanan. Karyawan restoran dituntut untuk menyatukan energi mereka guna mencapai

tujuan tersebut. Kegunaan dari *teamwork* sendiri dirancang untuk memaksimalkan sinergi di antara anggota-anggota dalam organisasi (Erdem & Ozen, 2003). Menurut Parker (2007) dengan adanya *teamwork* dalam organisasi juga dapat memberikan kesempatan bagi anggota organisasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Dengan adanya *teamwork* yang berkualitas, maka sebuah tim dapat memberikan keseimbangan di antara para anggotanya, yaitu dengan menciptakan suatu lingkungan di mana mereka tertarik untuk memberikan kontribusi dan partisipasi dalam rangka mengembangkan lingkungan kerja yang positif dan efektif.

Penelitian-penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi dari kualitas *teamwork* yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Griffin, Patterson, & West, 2001). DeGrosky (2006) menyatakan bahwa kualitas *teamwork* yang baik dalam organisasi dapat meningkatkan partisipasi dan inovasi, pengurangan kesalahan, peningkatan kualitas, peningkatan kemampuan reaksi, efisiensi biaya, pelayanan konsumen yang lebih baik, serta meningkatkan kepuasan karyawan. Hoegl & Geumenden (2001) menemukan bahwa kualitas *teamwork* mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja tim (efektivitas dan efisiensi) dan kesuksesan anggota tim (kepuasan kerja dan pembelajaran), munculnya sedikit konflik dan adanya kapasitas untuk mencapai resolusi dari konflik tersebut. Selain itu, dengan adanya kualitas *teamwork* yang baik dalam organisasi, maka dapat dihasilkan kinerja yang lebih baik, diantaranya adalah peningkatan produktivitas di tempat kerja, perbaikan kualitas pelayanan,

meningkatnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan, rendahnya absensi dan berkurangnya rata-rata karyawan yang keluar (Sheng, Tian, & Chen, 2010).

Menurut Griffin, Patterson, & West (2001) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas *teamwork* di antaranya adalah kepercayaan terhadap rekan kerja. Kualitas *teamwork* yang baik dalam organisasi akan tercapai jika di antara pegawai dapat menumbuhkan rasa percaya terhadap rekan kerja. Rasa percaya di antara sesama rekan kerja akan memudahkan komunikasi dan koordinasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah. Hubungan antara kepercayaan terhadap rekan kerja dan kinerja karyawan telah diteliti dalam level individu maupun kelompok, diantaranya adalah kepercayaan terhadap rekan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja tim (Dirks dan Ferrin, 2001; Erdem, Ozen, & Atsan, 2003; Shen dan Chen, 2007; Schaubroeck, Peng, & Lam, 2011), kualitas *teamwork* (Erdem, 2003; Sheng, Tian, & Chen, 2010), sikap kerja dan membangun hubungan kerjasama di antara anggota organisasi (Spector & Jones, 2004).

Berdasarkan uraian mengenai kualitas *teamwork* dan kepercayaan terhadap rekan kerja tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepercayaan terhadap rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan kualitas *teamwork* supaya lebih efektif. Oleh karena itu, pengaruh pelatihan *trust building* terhadap rekan kerja di antara karyawan penting untuk diteliti agar kualitas *teamwork* dalam organisasi menjadi lebih efektif. Kualitas *teamwork* dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dasar kualitas interaksi di dalam tim dengan melihat seberapa baik persepsi anggota tim terhadap kolaborasi dan interaksi yang terjadi di antara

anggota tim. Kualitas *teamwork* dalam penelitian ini juga digambarkan dengan penilaian anggota tim terhadap seberapa alami anggota tim dalam bekerja bersama melalui proses kolaborasi yaitu komunikasi, koordinasi, keseimbangan kontribusi anggota, dukungan, usaha dan kohesi. Pada penelitian ini ingin melakukan upaya meningkatkan kualitas *teamwork* dengan melakukan intervensi pelatihan *trust building*.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui secara empirik dari pengaruh pelatihan *trust building* terhadap kualitas *teamwork* pada karyawan di PT. MG.

C. Manfaat Penelitian

Secara teoritis diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan serta pendalaman terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai pelatihan komitmen organisasi dan kualitas pelayanan. Secara praktis peneliti ini diharapkan dapat digunakan untuk membantu setiap individu, khususnya pada individu yang memiliki permasalahan dalam bekerja sama secara tim. Dengan membaca penelitian ini, diharapkan subjek dapat memahami serta mengembangkan komitmen organisasinya agar subjek dapat menyelesaikan permasalahannya terkait dengan kualitas *teamwork*.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini menggunakan suatu metode kuantitatif menginvestigasi pengaruh Pelatihan *trust building* terhadap *teamwork quality* pada Bagian Restoran PT. MG. Berbandingan dengan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Penelitian yang melibatkan kualitas *teamwork* diantaranya adalah penelitian dari Cahyadi (2012), dengan judul *Intervensi Team Building Training* untuk Meningkatkan Kepercayaan Terhadap Rekan Kerja dan Kualitas *Teamwork* di PT. S. Penelitian tersebut menggunakan variabel *team building training* untuk meningkatkan kepercayaan terhadap rekan kerja dan kualitas *teamwork*. Metode penelitian adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian *Action Research* dengan desain *Pre-test* dan *Post-test Design*. Penelitian ini menggunakan teori Kualitas *Teamwork* dari Hoegl dan Gemuenden (2001) sebagai variabel Terikat dan sebagai variabel bebas adalah Teori Kepercayaan terhadap rekan sekerja menggunakan McAllister (1995). Metode Intervensi yang digunakan adalah *Team Building Training*. Hasil Penelitian Hasil perhitungan uji regresi berganda memperoleh hasil $R^2 = 0,508$ ($p < 0,05$) yang berarti kepercayaan terhadap rekan kerja mempengaruhi kualitas *teamwork* sebesar 50,8%. Intervensi *Team Building Training* dirancang untuk meningkatkan kepercayaan terhadap rekan kerja dan Kualitas *Teamwork*. Hasil perhitungan efek intervensi menunjukkan signifikansi perbedaan *Pre-test* dan *Post-test* kepercayaan

terhadap rekan kerja dan kualitas *Teamwork* dengan uji *t-test*; diperoleh nilai *t* untuk kepercayaan terhadap rekan kerja sebesar -1,683 ($p > 0,05$) dan untuk Kualitas *Teamwork* sebesar -4,460 ($p < 0,05$). Hal ini berarti tidak terdapat peningkatan skor kepercayaan terhadap rekan kerja secara signifikan namun terjadi peningkatan skor Kualitas *Teamwork* secara signifikan setelah diberikan intervensi *Team Building Training*.

- a) Penelitian tersebut menggunakan variabel *team building training* untuk meningkatkan kepercayaan terhadap rekan kerja dan kualitas *teamwork*. Sedangkan penelitian ini hanya terdiri dari dari 1 variabel terikat *teamwork quality* dan 1 variabel bebas pelatihan *trust building* sebagai intervensi yang diyakini dapat meningkatkan *teamwork quality*.
- b) Perbedaan pada subjek penelitian Aji Cahyadi dilakukan pada Perusahaan PT. S di Jakarta. PT. S telah berhasil mengembangkan jaringan yang cukup luas dan meningkatkan jumlah pelanggan dengan memperluas segmentasi bidang usaha. Target yang ingin dicapai oleh PT. S selanjutnya adalah penambahan cakupan operasional di seluruh wilayah Indonesia, selalu memberikan pelayanan terbaik bagi pengguna jasa keamanan dan menjadi good corporate governance. PT. S saat ini semakin berkembang menyebabkan sistem, prosedur, budaya, kepribadian, dan struktur organisasi menjadi semakin kompleks sehingga dimungkinkan

muncul permasalahan di dalam organisasi yang dapat menghambat organisasi untuk bekerja secara efektif. Subjek penelitian adalah karyawan PT. S Jakarta dengan jumlah 17 orang yang terdiri dari level staf hingga supervisor. Penelitian ini juga memiliki keaslian subjek penelitian yang belum pernah dilakukan yaitu karyawan Bagian Restoran PT. MG Yogyakarta sebagai subjek penelitian sehingga penelitian ini memiliki ciri khas sendiri karena penggunaan subjek adalah karyawan Bagian Restoran PT. MG Yogyakarta yang baru dibentuk sebagai pengembangan bisnis PT. MG.

2. Penelitian James Robert Smith, D.Sc (2012) Hubungan antara penggunaan media komunikasi dan Kualitas *Teamwork* (Percakapan Versus Komunikasi Teksual dalam Sistem IT dan Tim Pengembangan Perangkat Lunak). Bentuk Penelitian korelasional untuk melihat konteks percakapan mana yang paling berpengaruh di dalam Kualitas *Teamwork*. Variabel Terikat adalah Kualitas *Teamwork* Hoegl dan Gemuenden (2001) dan Penggunaan Media Komunikasi sebagai variabel bebas. Jumlah responden adalah 14 tim pengembangan Perangkat Lunak dari beberapa perusahaan IT di Pennsylvania USA. Hasilnya ada hubungan yang signifikan antara penggunaan media komunikasi terutama komunikasi teksual yang berpengaruh sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas *teamwork* dibandingkan dengan komunikasi percakapan.

- a) Perbedaan pada Variabel Bebasnya yaitu penelitian James Robert Smith Media Komunikasi sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas *trust building*.
 - b) Perbedaan Subjek dan tempat penelitian James Robert Smith di Pennsylvania USA dan jumlah subjek 14 tim IT, sedangkan pada penelitian ini subjek berasal dari Bagian Restoran PT. MG Yogyakarta.
 - c) Perbedaan Metode Penelitian James Robert Smith adalah penelitian korelasional hanya mencari hubungan mana yang lebih kuat antara Komunikasi Tekstual dan komunikasi percakapan terhadap Kualitas *Teamwork*. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan ini adalah Eksperimen untuk melihat apakah metode perlakuan/pelatihan yang dilakukan dapat memberi efek atau tidak terhadap peningkatan Kualitas *Teamwork* kelompok eksperimen.
3. Penelitian Renny Rochani Budijanto (2013) *Thinking Styles, Teamwork Quality and Performance*. Penelitian ini memiliki tujuan mengeksplorasi alat ukur gaya berpikir dan kualitas kerja tim di Indonesia, menguji signifikansi faktor-faktor demografis dalam gaya berpikir individu, mengeksplorasi korelasi antara berpikir gaya dan kualitas kerja tim selama interaksi tim, mengeksplorasi beberapa aspek lain yang memengaruhi kinerja tim dalam suatu organisasi. Penelitian ini menerapkan metodologi campuran di mana penelitian

kuantitatif melalui survei berbasis web dan studi kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur dilakukan bersamaan. Studi kuantitatif menangkap gaya berpikir, kualitas kerja tim, dan kinerja dari penilaian individu, sementara persepsi manajer tentang peran gaya berpikir dan kualitas kerja tim. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang terlibat dalam tim di semua tingkatan atau pekerjaan posisi, staf, supervisor dan manajer. Penelitian ini menggunakan *Thinking Style Inventory* (TSI) berdasarkan Teori Konstruksi Realitas (Sofa, 2002). Untuk menilai kualitas kerja tim menggunakan instrumen *Teamwork Quality* (TWQ) yang diusulkan oleh Hoegl & Gemuenden (2001).

- a) Perbedaan pada variabel bebasnya yaitu penelitian Renny Rochani Budijanto menggunakan *Thinking Style Inventory* (TSI) sedangkan penelitian ini menggunakan variabel bebas *trust building*.
- b) Perbedaan metode penelitian Renny Rochani Budijanto (2013) adalah menerapkan metodologi campuran di mana penelitian kuantitatif melalui survei berbasis web dan studi kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur dilakukan bersamaan. Sedangkan penelitian yang peneliti lakukan ini adalah Eksperimen untuk melihat apakah metode perlakuan/pelatihan yang dilakukan dapat memberi efek atau tidak terhadap peningkatan Kualitas Teamwork kelompok eksperimen.
- c) Perbedaan subjek dan tempat penelitian Renny Rochani Budijanto (2013) merupakan karyawan yang terlibat dalam tim di semua

tingkatan atau pekerjaan posisi, staf, supervisor dan manajer yang tersebar di berbagai wilayah di Indonesia, sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan Bagian Restoran PT. MG di Yogyakarta.

Dari penelitian yang dipaparkan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penelitian ini memiliki :

1. Keaslian Topik

Pada penelitian ini memiliki topik yang berbeda dari penelitian yang sebelumnya yaitu `Pengaruh Trust Building Training Terhadap Teamwork Quality di PT. MG`. Pada penelitian ini subjek yaitu karyawan Bagian Restoran akan diberikan perlakuan berupa pelatihan *trust building*.

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori dan aspek kualitas *teamwork quality* dari Hoegl dan Geumenden (2001) sedangkan untuk variabel *trust building* menggunakan teori dari Blanchard (2010) sebagai rujukan utama dalam proses pembuatan modifikasi modul pelatihan.

3. Keaslian Alat Ukur

Pada penelitian ini peneliti membuat alat ukur dengan melakukan modifikasi alat ukur *teamwork quality* dari Hoegl dan Geumenden (2001).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keaslian subjek penelitian yang belum pernah dilakukan yaitu karyawan Bagian Restoran sebagai subjek

penelitian sehingga penelitian ini memiliki ciri khas sendiri karena penggunaan subjek adalah karyawan Bagian Restoran.